

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
DOKTORA TEZİ

**İŞLETMELERİN SORUMLULUĞU: SOSYAL POLİTİKA VE SOSYAL  
SORUMLULUK KAVRAMLARI IŞIĞINDA BİR DEĞERLENDİRME**

**Derya ALİMANOĞLU YEMİŞÇİ**

Danışman  
**Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER**

2010

## YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “İşletmelerin Sorumluluđu: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Deđerlendirme” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gűsterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05/10/2009

Derya ALİMANOĞLU YEMİŞCİ

## DOKTORA TEZ SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** : Derya ALİMANOĞLU YEMİŞCI  
**Anabilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
**Programı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
**Tez Konusu** : İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme

### Sınav Tarihi ve Saati:

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün ..... tarih ve ..... Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 30.maddesi gereğince doktora tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini .... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA  OY BİRLİĞİ  O  
DÜZELTİLMESİNE  O\* OY ÇOKLUĞU  O  
REDDİNE  O\*\*

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır.  O\*\*\*  
Öğrenci sınava gelmemiştir.  O\*\*

\* Bu halde adaya 6 ay süre verilir.

\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.

\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.  Evet  
Tez, mevcut hali ile basılabilir.  O  
Tez, gözden geçirildikten sonra basılabilir.  O  
Tezin, basımı gerekliliği yoktur.  O

### JÜRI ÜYELERİ

İMZA

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

## ÖZET

### İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme Derya ALİMANOĞLU YEMİŞÇİ

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İşletmelerin sorumluluğu hem sosyal politika bilimini, hem de işletme bilimini ilgilendirmektedir. İşletmeler işletme biliminin merkezini oluşturmakta iken, sosyal politikanın sùjelerinden sadece birini oluşturmaktadır. Ancak, paydaş kavramının ortaya çıkması her iki bilim dalını konu olarak birbirine yaklaştırmaktadır.

Çalışmada sosyal politika ile işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramlarının içerikleri birbirleri ile kıyaslanacak şekilde ele alınmıştır. “Sorumluluğun Kaynağı Olarak Sosyal Politika” başlıklı Birinci Bölümde bu kıyası sağlamak üzere sosyal, sosyal sorun, sosyal dışlanma, ahlak, sosyal politika, sosyal korunma, sosyal devlet ve sosyal dünya kavramları ele alınmıştır. Daha sonra sosyal politikanın tarihçesi, araçları ve kapsamı (paydaşlar) konuları işlenmiştir.

“Sorumluluğun Kaynağı Olarak Sosyal Sorumluluk” başlıklı İkinci Bölümde sosyal sorumluluk ile ilgili temel kavramlar olarak işletme, etik, sorumluluk incelenmiştir. Sonra, sosyal sorumluluğu tarihçesi, paydaşlar, sosyal sorumluluk modelleri, türleri ve araçları değerlendirilmiştir. “Sosyal Politikaya ve Sosyal Sorumluluğa İlişkin Standartlar (Belgeler)” başlıklı Üçüncü Bölüm işletmelerin sorumluluğunun içeriğini oluşturan uluslararası bazı kuruluşların çalışmalarına ilişkindir. Bu çalışmalar Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, Avrupa Konseyi, Dünya Ticaret Örgütü ve Avrupa Birliği ile bazı uluslararası sivil toplum kuruluşları tarafından kabul edilen belgelerdir.

**Çalışmanın Dördüncü Bölümünde “Sosyal Sorumluluğa İlişkin Olarak Türk Sosyal Hukuk Düzeni’nin Sunduğu Olanaklar” başlığı altında stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluğa ilişkin kanuni düzenlemeler açıklanmıştır. Mevzuatımızda kişi olarak ele alındığında özürllüer, genç ve kadın işçiler ile araştırmacılar için getirilmiş, onları koruyan ve çalışmalarını teşvik eden hükümler vardır. Bu hükümlerden yararlanmak işverene menfaat sağlamaktadır. Ayrıca, Kalkınma Ajansları ve İşkur’un bazı faaliyetleri işverenlere stratejik sosyal sorumluluk üstlenmek için olanak sağlamaktadır.**

**Hayırsever sorumluluğun konusu oluşturan yoksulların, korunmaya muhtaç çocukların, gençlerin, kadınların, yaşlıların, özürllüer ve diğer fertlerin korunması devletin yükümlülüğü altındadır. Sosyal devlete ait bu yükümlülük özel sektör tarafından paylaşılmaktadır. Bu paylaşma işletmelerin sosyal yardım ve hizmet sunan resmi kurumlarla ilişki kurarak, kendi vakıfları, sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla veya doğrudan doğruya gerçekleştirilmektedir.**

**Tezde sosyal politika ve işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramları açıklığa kavuşturulup, içeriğini oluşturan uluslararası ve ulusal mevzuat açıklandıktan sonra, son (beşinci) bölümde iki şirketi konu alan nitel bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada her iki şirketin sosyal sorumluluk anlayışı ve uygulamaları incelenmiştir.**

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Politika, Ahlak, Sosyal Sorumluluk, Etik, Paydaş.

## **ABSTRACT**

### **Doctoral Thesis**

### **Responsibility of Corporations: An Assessment In The Light Of Social Policy and Social Responsibility Concepts**

**Derya ALİMANOĞLU YEMİŞCİ**

**Dokuz Eylül University**

**Institute of Social Sciences**

**Department of Labour Economics and Industrial Relations**

**Responsibility of companies interests both social policy science and business management science. Companies form up just one of the subjects of social policy whereas they constitute the centrum of business management science. But, with the emerging of stakeholder concept, two sciences came closer to each other.**

**In this study, contents for the concepts of social policy and companies' social responsibilities are handled in a way to compare one with the other. In the first part headed as "Social Policy as the Source of Responsibility"; concepts like social, social problem, social isolation, morale, social policy, social protection, social state and social world have been remarked in order to provide this comparison. Then, history of social policy, its tools and its content (stakeholders) are handled.**

**In the second part headed as "Social Responsibility as the Source of Responsibility"; companies, ethics, responsibility are examined as the basic concepts related with social responsibility. later on, history of social responsibility, stakeholders, models for social responsibility, its types and tools are evaluated. The third part named as "Standards ( Documents) Related With Social Policy and Social Responsibility" deals with the studies of some international institutions which form up the content of companies' responsibilities. These studies cover the documents that are accepted by United Nations, International Labor Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, Council of Europe, World Trade Organization, European Union and some international non-governmental organizaitons.**

In the fourth part of the study; legal regulations upon strategical and philanthropic social responsibility are explained under the heading of “Opportunities Presented by Turkish Social Law Regulation Related With Social Responsibility”. We see that there are judgements for the disabled, young, female workers and researchers in our legislation which protect them and foster their employment. Making use of these judgements brings benefits to the employer. On the other hand, some activities of Development Agencies and Employment Agency (İşkur) enable the employers to undertake strategical social responsibility.

Protection of the poor people, children in need of preservation, young people, women, old people, disabled people and other individuals ,which form up the subject of philanthropic social responsibility, are under the obligation of the state. This responsibility which is belonging to the Social State is shared by private sector. This sharing can be realized by the way that companies commit via their own foundations, non-governmental organizations or directly while getting in touch with official institutions that provide social help and service.

Concepts of social policy and companies social responsibility are clarified in this thesis. After explaining the international and national legislation which form up its context, a qualitative research covering two companies has been executed in the last (fifth) part. In this research, social responsibility perception and applications of both companies have been examined.

**Key Words:** Social Policy, Morality, Social Responsibility, Ethic, Stakeholder.

## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
DOKTORA TEZ SINAV TUTANAĞI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
KISALTMALAR.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xix
TABLolar LİSTESİ.....	xx
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SORUMLULUĞUN KAYNAĞI OLARAK SOSYAL POLİTİKA

<b>I. Sosyal Politika İle İlgili Temel Kavramlar.....</b>	<b>6</b>
A. Sosyal.....	6
B. Sosyal Sorun.....	7
C. Sosyal Dışlanma.....	9
D. Ahlak.....	13
E. Sosyal Politika.....	17
F. Sosyal Koruma.....	20
G. Sosyal Devlet (Refah Devleti).....	22
H. Sosyal Dünya (Uluslararası Sosyal Refah).....	26
<b>II. SOSYAL POLİTİKANIN TARİHÇESİ.....</b>	<b>29</b>
A. Dünya’da Sosyal Politikanın Tarihçesi.....	29
B. Türkiye’de Sosyal Politikanın Tarihçesi.....	32
<b>III. SOSYAL POLİTİKANIN ARAÇLARI.....</b>	<b>34</b>
A. Ulusal Düzeydeki Araçlar.....	35
1. Devlet Müdahalesi.....	35
2. Sendikalar.....	36
3. Kooperatifler.....	36
B. Uluslararası Düzeydeki Araçlar.....	37
1. Birleşmiş Milletler.....	37
a. Kuruluşu ve İlkeleri.....	37
b. Bağlı Kuruluşları.....	39



2. Uluslararası Çalışma Örgütü .....	39
a. Genel Olarak.....	39
b. Uluslararası Çalışma Normlarını Oluşturma .....	41
3. Avrupa Konseyi .....	43
4. Uluslararası Sendikal Örgütler.....	45
<b>IV. SOSYAL POLİTİKANIN KAPSAMI.....</b>	<b>46</b>
A. Geniş Anlamda.....	46
1. Sermaye Sahipleri .....	47
2. Vatandaşlar .....	48
3. Korunmaya Muhtaç Gruplar .....	49
4. Tüketiciler (Tüketicinin Korunması) .....	51
5. Çevre (Çevrenin Korunması) .....	52
B. Dar Anlamda .....	54
1. İşsizler (İstihdam Politikaları).....	54
a. Aktif İstihdam Politikaları.....	55
b. Pasif İstihdam Politikaları.....	57
2. Çalışanlar .....	58
<b>V. İŞVERENİN GÖZETİM BORCU .....</b>	<b>59</b>
A. Kavram.....	59
B. Türleri .....	60
1. İşçinin Beden ve Ruh Sağlığının Korunması .....	60
2. İşçinin Kişiliğinin Korunması .....	61
3. İşçinin Kişisel Gelişiminin Sağlanması .....	61
4. İşçinin İşyerindeki Eşyasının Korunması .....	62
C. Kapsamı (İSİG Tedbirleri) .....	63
1. Sosyal Koruma (İş Sağlığı) .....	63
2. Teknik Koruma (İş Güvenliği) .....	63

## İKİNCİ BÖLÜM

### SORUMLULUĞUN KAYNAĞI OLARAK SOSYAL SORUMLULUK

<b>I. SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....</b>	<b>65</b>
A. İşletme.....	65
1. İşletmenin Türleri .....	67
a. Ekonomik Etkinliklerine Göre İşletmeler .....	68
b. Mülkiyet Açısından İşletmeler .....	68

c. Hukuki Yapılarına Göre İşletmeler .....	71
d. Ekonomik Birleşme Açısından İşletmeler .....	74
e. Büyüklüklerine Göre İşletmeler .....	76
2. İşletmenin Çevresi .....	78
3. İşletmenin Amaçları .....	81
a. Geleneksel (Ekonomik) Amaç .....	82
b. Modern (Sosyal) Amaç .....	84
B. Etik .....	84
1. Kavram .....	85
2. Etik ve Ahlak İlişkisi .....	85
3. Etiğin Genel Olarak Türleri .....	86
a. İş Etiği .....	88
b. İşletmelerin Ahlak Düzeyi .....	93
C. Sorumluluk .....	95
1. Kavram .....	95
2. Sorumluluğun Türleri .....	97
a. Bireysel Sorumluluk .....	97
b. Sosyal Sorumluluk .....	98
c. Örgütsel Sorumluluk .....	99
D. İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu .....	100
1. Kavram .....	100
2. Tanım .....	104
<b>II. SOSYAL SORUMLULUĞUN TARİHÇESİ .....</b>	<b>106</b>
A. Dünya’da Sosyal Sorumluluğun Tarihçesi .....	107
B. Türkiye’de Sosyal Sorumluluğun Tarihçesi .....	111
<b>III. SOSYAL SORUMLULUKTA PAYDAŞLAR .....</b>	<b>114</b>
A. Paydaş Kavramı .....	115
B. Paydaşların Türleri .....	116
1. Dış Paydaşlar .....	116
a. Devlet .....	117
b. Toplum .....	118
c. Tüketici (Müşteri) .....	119
d. Çevre .....	120
e. Tedarikçiler .....	123
f. Sendikalar .....	123

g. Sivil Toplum Kuruluşları .....	125
2. İç Paydaşlar .....	127
a. Sermayedarlar (Ortaklar) .....	128
b. Çalışanlar.....	129
C. Paydaşlara İlişkin Değerlendirme .....	130
<b>IV. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ.....</b>	<b>132</b>
A. Sosyal Sorumluluk Alanlarının Sınırlandırılması Modeli .....	132
B. Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli.....	133
C. Preston ve Post Modeli .....	135
D. Zenisek Sosyal Performans Modeli .....	136
E. Üç Aşamalı Sorumluluk Modeli .....	137
F. Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli .....	138
G. Üç Çember Modeli.....	140
H. Sosyal Sorumluluk Alanları .....	141
1. Ekonomik Sorumluluk.....	142
2. Yasal Sorumluluk.....	143
3. Etik Sorumluluk.....	144
4. Gönüllü (Flantrofik) Sorumluluk .....	144
I. Lantos'un Sosyal Sorumluluk Modeli.....	145
1. Etik Sosyal Sorumluluk.....	145
2. Stratejik Sosyal Sorumluluk.....	146
3. Hayırseverlik (Diğerkam) Odaklı Sosyal Sorumluluk .....	147
<b>V. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİNE İLİŞKİN BİR YAKLAŞIM.....</b>	<b>148</b>
<b>VI. SOSYAL SORUMLULUĞUN ARAÇLARI.....</b>	<b>150</b>
A. Şirket Davranış Kuralları .....	150
1. Davranış Kurallarının İçeriği .....	152
2. Davranış Kurallarına İlişkin Uygulamalar.....	153
3. Kaynağına Göre Davranış Kuralları.....	154
4. Davranış Kurallarının Değerlendirilmesi .....	156
B. Sosyal Etiketleme.....	158
1. Sosyal Etiketlemenin İçeriği.....	159
2. Sosyal Etiketlemelere İlişkin Uygulamalar.....	161
C. Uluslararası (Küresel) Çerçeve Anlaşmaları.....	166
1. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Ortaya Çıkışı .....	166
2. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Konu Bakımından Kapsamı .....	168

3. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Tarafları.....	168
4. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Niteliği .....	171
5. Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar Hakkındaki Görüşler.....	172
<b>VII. SOSYAL SORUMLULUĞUN LEHİNDE VE ALEYHİNDE OLAN GÖRÜŞLER</b>	
.....	<b>173</b>
A. Sosyal Sorumluluğun Lehinde Olan Görüşler .....	173
B. Sosyal Sorumluluğun Aleyhinde Olan Görüşler.....	175
<b>VIII. SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÖRNEKLER .....</b>	<b>177</b>
A. Dünya'dan Örnekler .....	177
B. Türkiye'den Örnekler.....	179
1. Stratejik Sosyal Sorumluluk Örnekleri .....	179
2. Hayırsever Sosyal Sorumluluk Örnekleri.....	180
<b>IX. TÜRKİYE'DEKİ SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARININ</b>	
<b>DEĞERLENDİRİLMESİ .....</b>	<b>182</b>
<b>X. GENEL DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>188</b>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL POLİTİKAYA VE SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN ULUSLARARASI STANDARTLAR (BELGELER)

<b>I. ULUSLARARASI SOSYAL STANDART ÇALIŞMALARI.....</b>	<b>193</b>
<b>II. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÖRGÜTÜ TARAFINDAN KABUL EDİLEN</b>	
<b>SÖZLEŞMELER .....</b>	<b>195</b>
A. Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact).....	195
B. Birleşmiş Milletlerin Genel Konulu Sözleşmeleri.....	198
1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	198
2. Medeni (Kişisel) ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme .....	199
3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme.....	200
C. Birleşmiş Milletlerin Özel Konulu Sözleşmeleri .....	201
1. Kişileri Konu Edinen Sözleşmeler.....	201
a. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi .....	201
b. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme.....	202
c. Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme.....	203
2. Eylemleri Konu Edinen Sözleşmeler .....	204

a. İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezalandırmaya Karşı Sözleşme .....	204
b. Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme .....	205
D. Birleşmiş Milletler Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk .....	206
<b>III. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER .....</b>	<b>206</b>
A. Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi.....	208
1. Bildirgenin Temel İlkeleri .....	208
2. Bildirgenin Uygulanması .....	210
B. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi.....	213
1. 29 Sayılı Zorla Çalıştırılma Sözleşmesi .....	215
2. 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi .....	215
3. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi .....	216
4. 138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi .....	216
5. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi.....	217
6. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi .....	218
7. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi.....	218
8. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi .....	219
C. Uluslararası Çalışma Örgütü, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk.....	220
<b>IV. İKTİSADİ KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ ÖRGÜTÜ (OECD) TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER .....</b>	<b>222</b>
A. Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi.....	222
B. Kurumsal Yönetim İlkeleri .....	224
C. Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri.....	226
D. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk .....	227
<b>V. AVRUPA KONSEYİ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER .....</b>	<b>227</b>
A. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi .....	227
B. Avrupa Çocuk Hakları(nın Kullanımı) Sözleşmesi .....	229
C. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu .....	229
D. Avrupa Sosyal Şartı .....	231
E. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi .....	232

F. Avrupa Konseyi, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk .....	233
<b>VI. DÜNYA TİCARET ÖRGÜTÜ VE SOSYAL HÜKÜM .....</b>	<b>234</b>
<b>VII. AVRUPA BİRLİĞİ.....</b>	<b>236</b>
A. Sosyal Sorumluluk Kavramının Avrupa Birliği'nde Kabulü .....	236
B. Avrupa Birliği'nde Sosyal Sorumluluk Uygulamaları .....	239
C. Avrupa Birliği ve Sosyal Sorumluluk .....	241
<b>VIII. ULUSLARARASI SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI.....</b>	<b>241</b>
A. Çevreye Duyarlı Ekonomiler Birliği (Ceres) İlkeleri .....	241
B. Küresel Etik İlkeleri (The Caux Round Table) .....	243
C. Uluslararası Denetim Standartları .....	248
1. Uluslararası Standartlara Örnekler .....	250
a. Sosyal Sorumluluk Standardı SA (Social Accountability) 8000 .....	250
b. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001) .....	252
c. Kalite Yönetim Sistemleri (ISO 9001:2000) .....	254
d. Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktalarına Göre Gıda Güvenliği Yönetimi (HACCP 13001).....	255
e. Çevre Yönetim Standardı (ISO 14001).....	256
D. Sosyal Denetim.....	257
E. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk	259

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN OLARAK TÜRK SOSYAL HUKUK DÜZENİNİN SUNDUĞU OLANAKLAR

<b>I. SOSYAL SORUMLULUK AÇISINDAN SOSYAL YARDIM VE SOSYAL HİZMETLER.....</b>	<b>262</b>
<b>II. STRATEJİK SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN DÜZENLEMELER .....</b>	<b>266</b>
A. Özürlü İstihdamı Bakımından.....	266
1. İş Kanunu Kapsamındaki Özürlüler .....	267
a. İşletmede yeni personel istihdamı .....	267
b. İşletmede Çalışırken Özürlü Olanların İstihdamı .....	270
c. İyileşen (Özrü Kalkan) Eski İşçiler .....	271
2. Özürlüler Kanunu Kapsamındaki Özürlüler .....	272
a. Korumalı İşyeri.....	272
b. Korumalı İşyeri Uygulamaları.....	275
c. Korumalı İşyerleri ve Sosyal Sorumluluk .....	277

B. Genç ve Kadın İşçi İstihdamı Bakımından .....	277
1. Gençlerin ve Kadınların Teşvik Kapsamında İşçi İstihdam Koşulları.....	277
2. Genç ve Kadın İşçi İstihdamı ve Sosyal Sorumluluk .....	278
C. Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Bakımından .....	279
1. Ar-Ge Faaliyetlerine Yapılan Destekler .....	279
2. Ar-Ge Faaliyetleri ve Sosyal Sorumluluk.....	280
D. Kalkınma Ajansları Bakımından.....	281
1. Kalkınma Ajanlarının Örgüt Yapısı ve Görevleri .....	282
2. Kalkınma Ajansları Hakkında Görüşler .....	286
3. Uygulamada Kalkınma Ajansları .....	286
4. Kalkınma Ajansları ve Sosyal Sorumluluk.....	287
E. İŞKUR İstihdam Projeleri .....	289
1. İstihdam Garantili Kurslar .....	289
a. İstihdam Garantili Kursların Düzenlemesi.....	289
b. İstihdam Garantili Kurslar ve Sosyal Sorumluluk.....	290
F. Toplum Yararına Çalışma Programları.....	290
1. Çalışma Programı Uygulamaları .....	291
2. Toplum Yararına Çalışma Programları ve Sosyal Sorumluluk .....	291
G. İşletmelerde Eğitim Kursları Hizmetleri.....	291
1. İşletmelerde Eğitim Kursları.....	292
2. İşletmelerde Eğitim Kursları ve Sosyal Sorumluluk .....	292
<b>III. HAYIRSEVER SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....</b>	<b>292</b>
A. Yoksullar .....	293
1. Yoksulluk ve Sosyal Yardım .....	293
2. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü .....	294
a. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları.....	296
b. Genel Müdürlüğün ve Vakıfların Faaliyetleri.....	296
3. Yoksulluk ve Sosyal Sorumluluk.....	299
B. Çocuklar Bakımından.....	300
1. Çocuklar ve Sosyal Hizmet.....	300
2. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu .....	301
3. Çocuklar ve Sosyal Sorumluluk.....	303
C. Kadınlar Bakımından .....	304
1. Kadınlar ve Sosyal Hizmet .....	304

2. Kadınlara Yönelik Faaliyetleri Açısından Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu.....	306
3. Kadınlar ve Sosyal Sorumluluk.....	307
D. Yaşlılar Bakımından.....	308
1. Yaşlılık ve Sosyal Hizmetler .....	309
2.Yaşlılara Yönelik Faaliyetleri Açısından Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu .....	309
3. Yaşlılar ve Sosyal Sorumluluk .....	311
E. Özürlüler Bakımından .....	312
1. Özürlüler ve Sosyal Hizmetler .....	312
2. Özürlülere Yönelik Faaliyetleri Açısında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu.....	313
3. Özürlüler ve Sosyal Sorumluluk .....	314
F. Tüm Fertlere Yönelik Hizmetler.....	314
1. Vatandaşlar ve Sosyal Hizmet.....	314
2. Toplum Merkezlerinin Görevleri.....	315
3. Toplum Merkezleri ve Sosyal Sorumluluk .....	316
G. SHÇEK Hizmetlerine Gönüllü Katılım ve Sosyal Sorumluluk .....	316
H. Gençler .....	318
1. Gençlik ve Sosyal Hizmetler .....	318
2. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü.....	318
3. Gençler ve Sosyal Sorumluluk .....	319

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SOSYAL SORUMLULUK ÜSTLENEN İKİ İŞLETMEDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

<b>I. ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ HAKKINDA .....</b>	<b>320</b>
<b>II. NİTEL ARAŞTIRMA.....</b>	<b>321</b>
A. Tanımı .....	321
B. Nitel Araştırma Planları (Türleri).....	321
C. Nitel Araştırma Teknikleri.....	323
<b>III. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....</b>	<b>325</b>
<b>IV. TEZDE KULLANILAN ARAŞTIRMA YÖNTEMİ .....</b>	<b>326</b>
<b>V. ÖRNEKLEM .....</b>	<b>327</b>
<b>VI. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI .....</b>	<b>327</b>
<b>VII. ARAŞTIRMAYA KONU ŞİRKETLER.....</b>	<b>328</b>



A. Türkiye Petrolleri Rafineri Anonim Şirketi (TÜPRAŞ).....	328
1. Şirketin Tanıtımı.....	328
2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi .....	329
a. Sosyal Sorumluluk Kavramı Bakımından .....	329
b. Paydaşlar Bakımından.....	330
c. Sosyal Sorumluluğun Araçları ve İçerikleri Bakımından .....	334
d. Sosyal Sorumluluğun Türleri Bakımından .....	335
e. Sosyal Sorumluluğun Uygulama Alanları Bakımından .....	335
f. Sosyal Sorumluluk Yetkisi Bakımından .....	336
g. Sosyal Denetim Bakımından .....	338
h. Sosyal Hukuk Mevzuatına İlişkin Uygulamalar Açısından .....	339
B. PHILIP MORRIS/SABANCI.....	340
1. Şirketin Tanıtımı .....	341
2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi .....	342
a. Sosyal Sorumluluk Kavramı Bakımından.....	342
b. Paydaşlar bakımından .....	343
c. Sosyal Sorumluluğun Araçları ve İçerikleri Bakımından .....	346
d. Sosyal Sorumluluğun Türleri Bakımından .....	346
e. Sosyal Sorumluluğun Uygulama Alanları Bakımından .....	347
f. Sosyal Sorumluluk Yetkisi Bakımından .....	347
g. Sosyal Denetim Bakımından .....	348
h. Sosyal Hukuk Mevzuatına İlişkin Uygulamalar Açısından .....	349
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>350</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>360</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>398</b>

## KISALTMALAR

<b>a.g.e.</b>	adı geçen eser
<b>a.g.m.</b>	adı geçen makale
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AR-GE</b>	Araştırma ve Geliştirme
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler Örgütü
<b>CAUX</b>	Küresel Etik
<b>CEOP</b>	Çocuk İstismarı ve Çevrimiçi Koruma Merkezi
<b>TESEV</b>	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
<b>CEP</b>	Ekonomik Öncelikler Konseyi
<b>CERES</b>	Çevreye Duyarlı Ekonomiler Birliği
<b>CTUC</b>	Milletler Topluluğu İşçi Sendikaları Konseyi
<b>DB</b>	Dünya Bankası
<b>DİK</b>	Dünya İş Konfederasyonu
<b>DPT</b>	Devlet Planlama Teşkilatı
<b>DSF</b>	Dünya Sendikalar Federasyonu
<b>EKOSOK</b>	Ekonomik ve Sosyal Konsey
<b>ETUC</b>	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
<b>EUEB</b>	Avrupa Birliği Ekolojik Etiket Kurulu
<b>FAO</b>	BM Gıda ve Tarım Örgütü
<b>FLO</b>	Uluslararası Adil Ticaret Etiketleme Örgütü
<b>IAEA</b>	Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı
<b>ICATU</b>	Uluslararası Arap İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ICEM</b>	Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu
<b>ICFTU</b>	Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Federasyonu
<b>IFBWW</b>	Uluslararası İnşaat ve Orman İşçileri Federasyonu
<b>IFJ</b>	Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
<b>IMF</b>	Uluslararası Para Fonu
<b>ITF</b>	Uluslararası Ulaşım İşçileri Federasyonu
<b>ITGLWF</b>	Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu
<b>IUF</b>	Uluslararası Gıda Tarım, Otel, Restoran, Tütün ve Müttefik İşçiler Federasyonu

<b>İDT</b>	İktisadi Devlet Teşekkülü
<b>İHEB</b>	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
<b>İŞKUR</b>	İş Bulma Kurumu
<b>KİK</b>	Kamu İktisadi Kuruluşlarının
<b>KİSE</b>	Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonalı
<b>KİT</b>	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
<b>KOBİ</b>	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
<b>MSHİUS</b>	Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede
<b>NAFTA</b>	Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması
<b>OECD</b>	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>PHILSA</b>	Philip Morris/Sabancı
<b>PSI</b>	Uluslararası Kamu Hizmetleri
<b>SETİP</b>	Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi
<b>SHÇEK</b>	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
<b>SPK</b>	Sermaye Piyasası Kurulu
<b>STK</b>	Sivil Toplum Kuruluşları
<b>SYDTV</b>	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları
<b>TEGV</b>	Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı
<b>TOG</b>	Toplum Gönüllüleri Vakfı
<b>TUSEV</b>	Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜPRAŞ</b>	Türkiye Petrol Rafinerileri Anonim Şirketi
<b>UÇÖ</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>UNDP</b>	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
<b>UNESCO</b>	BM Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
<b>UNI</b>	Uluslararası Sendika Ağı
<b>UNICEF</b>	BM Çocuk Fonu
<b>WTO</b>	Dünya Ticaret Örgütü

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Sosyal Sorunların Görünümü .....	8
Şekil 2: Toplumsal Düzen Kuralları .....	14
Şekil 3: Ahlakın Türleri .....	17
Şekil 4: İşletme ve Çevre Şartları .....	79
Şekil 5: Etiğin Uygulama Alanları .....	88
Şekil 6: İş Etiği .....	90
Şekil 7: Örgütsel Sorumluluğun Temeli (Ahlak ve Hukuk İlişkisi) .....	99
Şekil 8: İşletmenin Paydaşları .....	131
Şekil 9: Ackerman'ın Sosyal Sorumluluk Modeli .....	134
Şekil 10: Üç Çember Modeli .....	140
Şekil 11: Sosyal Sorumluluk Piramidi .....	142
Şekil 12: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi .....	189

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: İşletmelerin Ahlak ve Sorumluluk Düzeyleri .....	94
Tablo 2: Sosyal Sorumluluğun Doğuşu .....	101
Tablo 3: Sosyal Etiket Programları .....	164
Tablo 4: Sosyal Etiketlerin İçerikleri .....	165
Tablo 5: Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları.....	170
Tablo 6: Özürlü İstihdamı İşgücü Maliyeti .....	269
Tablo 7: Çocuk Yuvaları ve Bakılan Çocuk Sayıları .....	303
Tablo 8: Huzurevi Sayısı ve Kapasitesi .....	310
Tablo 9: Yaşlı Hizmet Merkezleri .....	311

## GİRİŞ

**İşletme** soyut bir kavram olmayıp kişilerden, mal varlığından ve bazı haklardan oluşmaktadır. İşletmelerin etkileşimde olduğu kişiler sermaye sahipleri, ortakları ve çalışanlarıdır. İşletme yönetimi sözü edilen tüm kişilere karşı birinci derecede sorumludur. Bu kişilere işletmenin birlikte çalıştığı taşeron ve fason çalışanlar da eklenebilir. İşletmeler bir bütün olarak sadece kendilerini oluşturan ve destekleyen gerçek ve tüzel kişilerden oluşmazlar. İçinde buldukları bir doğal ve sosyal çevre bulunmaktadır. Her işletme az veya çok varlığı, ürünleri ve hizmetleri ile tabiatı etkilemektedir. Tüketiciler, rakip firmalar, toplum ve devlet onların faaliyetlerinden etkilenmektedir.

Söz konusu taraflar işletme biliminde **paydaş** olarak adlandırılmaktadır. İşletmelerin yapısı içinde bulunanlara iç paydaş; dışında kalanlara ise dış paydaş denilmektedir. Şirketlerin varlık nedeni iç ve dış paydaşlar açısından sorgulanmaktadır. İşletme alanyazınında önceleri dış paydaş kavramı önemsenmemekte şirketlerin temel amacı kar elde etmek olarak düşünülmekteydi. Özgeci olmayan bu yaklaşım özellikle sanayi devrimi sonrası terk edilmek zorunda kaldı. Çalışanlar iç paydaş olarak örgütlenerek varlıklarını kabul ettirdiler. Göz ardı edilen çalışma koşulları sendikalarının talepleri ile düzeltildi. Önceleri bırakınız yapınlar felsefesini benimsemiş olan devletler de, işletmelere karşı seyirci olmaktan çıkarak, işçi işveren ilişkilerini düzenlemek zorunda kalmıştır. Devletin bu müdahalesi zaman içinde genişleyerek dış paydaşlara kadar genişlemiş, işletmelerin çevre, tüketici ve toplum ile ilişkileri kurallarla bağlanmıştır. Böylece, başlangıçta şirketlerin sosyal sorumluluğuna terk edilmiş olan bazı konular, onlar için yasal sorumluluk olarak uyulması zorunlu emirlere dönüşmüştür.

Sanayi devrimi ve hizmet toplumu aşamalarında, işletmelerin sermaye sahipleri ve ortaklarına karşı sorumluluklarının kar olduğu konusu kabul edilmekle birlikte, yakın ve uzak dış paydaşların önemi artmış ve bu olgunun nedenleri, gerekliliği tartışılmıştır. Sosyal sorumluluğu **gerekçelendiren** birçok görüş ortaya atılmıştır. Model adı altında açıklanan bu görüşler tezde ifade edilmeye çalışılmıştır.

İlk dönemlerde sosyal sorumluluk alanında giren birçok konu zaman içinde yasal sorumluluk alanına alınınca, her iki kavram örtüşür hale gelmiştir. Ancak, bu

örtüşme kısmı olup yine de aralarında farklıklar bulunmaktadır. Tez planı bu olgudan yola çıkılarak oluşturulmuştur. **İlk bölümde** “Sorumluluğun Kaynağı Olarak Sosyal Politika” konusu incelenmiştir. Söz konusu kurumun anlaşılmasına yardımcı olmak üzere, sosyal kelimesinden başlanarak, sosyal dünya olgusuna kadar uzanan bazı kavramlar ele alınmış ve inceleme süreci içinde sosyal politika kavramı tanımlanmıştır. Bu inceleme ve sosyal politika kavramının belirlenmesi sosyal sorumluluk kavramının niteliğini açıklığa kavuşturmak için gerekli görülmüştür. Aynı amaç doğrultusunda, sosyal politika kavramının tarihçesi, ulusal ve uluslararası araçları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın devamında sosyal politikanın ilgi alanı açıklanmıştır. Sosyal politikanın kapsamı dar ve geniş anlamda ikiye ayrılmaktadır. Dar anlamda olanı çalışanları, işsizleri, kapsar. Geniş anlamda olanı ise sermaye sahiplerini, seçmenleri, tüketicileri, çevreyi ve toplumdaki korunmaya muhtaç grupları içermektedir.

Sosyal politikanın uygulama alanı uluslararası, ulusal ve işletme düzeyindedir. Uluslararası alanda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası bazı aktörler görev üstlenmişlerdir. Ulusal düzeyde devlet ve sosyal taraflar rol oynamaktadır. İşletme düzeyinde ise, işletme sahipleri (işverenler) karar ve uygulama makamı olmaktadır. Söz konusu nedenle, ilk bölümde son olarak, işverenin gözetim (koruma) borcu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu başlık altında koruma borcunun türleri ve kapsamı yani, iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alma yükümü ele alınmıştır.

Çalışmanın **ikinci bölümünde**, ilk bölüme paralel olarak, yine benzer temel kavramları ele almak üzere “Sorumluluğun Kaynağı Olarak Sosyal Sorumluluk” başlığı tercih edilmiştir. Sosyal sorumluluk kavramı işletmelere özgü olarak oluşturulduğu için, işletme kavramının tanımlanması ve türlerinin açıklanması gerekmiştir. Ayrıca, sosyal sorumluluk kavramına ulaşmak üzere, etik ve iş etiği kavramları incelenmiştir. Böylece, sosyal sorumluluk kavramı netleştirilmiş ve sonra sosyal politika ile örtüşen tarihçesi aktarılmıştır.

İkinci bölümde bir diğer inceleme konusu, sosyal sorumluluğun **uygulama alanı**dır. İşletme alanyazınında paydaş olarak adlandırılan taraflar iç (dar anlamda sosyal sorumluluk) ve dış (geniş anlamda sosyal sorumluluk) olmak üzere iki guruba ayrılmaktadırlar. Her iki grup paydaşlar sosyal politikanın dar ve geniş anlamda

içeriğine giren kişi ve konular ile örtüşmektedir. İkinci bölümde “genel değerlendirme” başlığı altında yapılan şekil 12’de bu durum net olarak görülmektedir.

Sosyal politika ile getirilen yasal ve idari düzenlemeler, işletmeleri sosyal davranmakla yükümlü tutmuş iken ayrıca sosyal sorumluluk kavramının varlık nedeninin açıklanması gerekir. Bunun için, sosyal sorumluluk **modelleri** başlığı altında, işletme biliminde ortaya konulan gerekçeler ele alınmıştır. Kavramın varlığı sorgulandıktan sonra araçları incelenmiştir. Araç olarak şirket davranışları, sosyal etiketleme ve uluslararası (küresel) çerçeve anlaşmalarının kullanılmakta olduğu saptamıştır.

Ulusal ve uluslararası alanda özellikle küreselleşmenin de katkısı ile işletme içi ve dışı sosyal sorunlar giderek artmaktadır. Çocuk işçi çalıştırma, çevreye zarar verme, sigortasız işçi çalıştırma, gibi anti sosyal işletme uygulamaları günümüzde yaygınlaşmıştır. Yoksulluk, açlık, eğitimsizlik gibi toplumsal sorunlar da varlığını sürdürmektedir. Anti sosyal işletme uygulamaları ile artan toplumsal sorunlar işletmelerin sosyal sorumluluklarının önemini arttırmıştır. Bu olgu işletmelerin yasal sorumluluklarının dışında yeni sorumluluklar üstlenmesi sonucunu doğurmuştur. Böylece yasal olanı yanında etik, stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluk uygulamaları önem kazanmaya başlamıştır. Bu bölümde türleri dikkate alınarak sosyal sorumluluk uygulamaları hakkında değişik ülke **örnekleri** verilmiş ve daha sonra, yapılan tüm açıklamalar sonucu, sosyal sorumluluk kavramı sosyal politika kavramı ile karşılaştırılmıştır.

**Üçüncü bölümün** başlığı; “Sosyal Politikaya ve Sosyal Sorumluluğa İlişkin Uluslararası Standartlar (Belgeler)” dir. Bu bölümde Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, bazı uluslararası sivil toplum kuruluşları ile uluslararası işçi ve işveren kuruluşları tarafından kabul edilen standartlar ele alınmıştır.

**Birleşmiş Milletler Örgütü** tarafından kabul edilen sözleşmeler, Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) dışında, önce örgütün genel konulu sözleşmeleri ele alınmıştır. Genel konulu olanlar insan haklarına ilişkindir. Bu sözleşmeler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası



Sözleşmedir. Özel konulu olanlardan ise bir grubu, kişileri (kadınları, çocukları ve göçmenleri) ilgilendirmektedir. Diğer grubu ise, eylemleri (işkence ve ırkçılık) konu edinmektedir.

**Uluslararası Çalışma Örgütü'nün** çalışma hayatına ilişkin çok sayıda sözleşmeleri ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Sözleşmelerin sekizi UÇÖ'nün temel sözleşmesi olarak adlandırılmakta ve onlara bazı sosyal sorumluluk belgelerinde yollama yapılmaktadır. Bu nedenle, tüm sözleşmeler yerine çalışmada sadece temel sözleşmelere yer verilmiştir. Çalışmada söz konusu sözleşmelerin sosyal politika ve sosyal sorumluluk bakımından önem taşıyanları ele alınmıştır. Bunlar içinde özellikle Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ve Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi ayrı bir önem taşımaktadır. Bu bölümde, ayrı bir başlık altında, uluslararası çalışma örgütü, sosyal politika ve sosyal sorumluluk konusu değerlendirilmiştir.

BM ve UÇÖ dışında, **uluslararası sivil toplum kuruluşları** ile bazı uluslararası işçi ve işveren örgütlerinin sosyal sorumluluğu ilgilendiren faaliyetleri vardır. Bu nedenle, gönüllülük esasına göre uygulanan standartlardan Ceres İlkeleri, Caux İlkeleri, Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001), Kalite Yönetim Sistemleri (ISO 9000: 2000), Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktalarına Göre Gıda Güvenliği Yönetimi (HACCP 13001) ve Çevre Yönetim Standardı (ISO 14001) örnek olarak ele alınmıştır.

Sosyal sorumluluğa ilişkin olarak Türk sosyal hukuk düzeninin sunduğu olanaklar başlıklı **dördüncü bölümde**, Türk sosyal hukuk düzeninde mevcut sosyal sorumluluğa ilişkin kurallar belirlenerek, stratejik ve hayırsever olarak iki ana başlık altında ele alınmıştır. **Stratejik sosyal sorumlulukta** 4857 Sayılı İş Kanununun ve 5378 Sayılı Özürlüler Hakkında Kanunun, özürlülerin istihdamına ilişkin sorumluluk getiren ve ayrıca istihdamı teşvik edici nitelikte olan hükümleri açıklanmıştır. Özürlüler dışında genç ve kadın işçilerin çalışma hayatına girmelerini teşvik eden kurallar ele alınmıştır. Devletimiz işletmelerin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini destekleyici kurallar getirmiştir. Avrupa Birliği uygulamaları paralelinde kurulan kalkınma ajansları sosyal sorumluluk projelerine destek vermektedir. Stratejik sosyal sorumluluğa ilişkin söz konusu uygulamalar dışında İŞKUR'un istihdam projeleri,

istihdam garantili kursları ve toplum yararına çalışma programları da bu bölümde açıklanmıştır. Ayrıca, işletmelerde eğitim kursları hizmetlerine de değinilmiştir.

Stratejik sosyal sorumluluktan sonra, **hayırsever sosyal sorumluluk** ile ilgili yol gösterici nitelik taşıyan sosyal hukuk kuralları açıklanmıştır. Toplumumuzda korunması gerekli görülen başlıca gruplar yoksullar, çocuklar, kadınlar, yaşlılar ve özürllüdür. Yoksullar için sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik vakıfları; hem yoksullar hem de diğerleri için, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu yatılı ve gündüzlü tesisleri ile hizmet vermekte, gerektiğinde ihtiyaç sahipleri için meskenlerine de hizmet götürmektedir. SHÇEK tüm fertler için toplum merkezleri yoluyla görev üstlenmiştir. Ayrıca, kendilerine Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Merkezleri ile hizmet sunulan gençler ele alınarak çalışmanın bu kısmı sonuçlandırılmıştır. İlgili başlıklar altında, söz konusu kişiler ile ilgili düzenlemelerin sosyal sorumluluk ile bağlantısı da ortaya konulmuştur.

Tezin beşinci ve **son bölümünde** sosyal sorumluluk üstlenen iki işletmedeki uygulamalar derin görüşme tekniği ile belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak elde edilen bilgiler tezin teorik kısımlarında ortaya koyulan veriler ışığında değerlendirilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SORUMLULUĞUN KAYNAĞI OLARAK SOSYAL POLİTİKA

#### I. Sosyal Politika İle İlgili Temel Kavramlar

Sosyal politika kavramı tanımlanmadan önce, bu kavrama ulaşmayı sağlayacak sosyal, sosyal sorun, sosyal dışlanma ve ahlak kavramları ele alınmıştır. Ayrıca, alanyazında sonradan ortaya çıkan sosyal dışlanma kavramı incelenerek onun da yardımıyla sosyal devlet ve daha ileri bir aşama olarak, sosyal dünya açıklanmıştır.

#### A. Sosyal

Sosyal, Latince “socius” yani ortak arkadaş, yoldaş gibi anlamlara gelen, Fransızca’dan Türkçe’ye geçmiş bir sözcüktür.<sup>1</sup> Türk Dil Kurumu’na göre sosyal, toplumla ilgili **toplumsal** olarak tanımlanmaktadır. Organize insan topluluğu, bir başka deyişle toplumla ilgili, ilişkili olan her şeyi sosyal sözcüğü ile ifade edilebilir. Toplum ise nitelikleri bakımından bir bütün oluşturan ve bir arada bulunan kimseler olarak açıklanmaktadır.<sup>2</sup> Sosyal toplum, bir toplumun sosyo-ekonomik durum, dinsel inançlar, ırk, dil, yaş, cinsiyet vb. karakteristik özelliklerle bütünleşmesidir.<sup>3</sup>

Sosyal kavramı makro ve mikro evreni içermektedir. **Makro evren**, toplum, sınıf ve grubu kapsamaktadır. İnsanlar arasında gerek biyolojik gerek toplumsal kökenli olmak üzere çeşitli farklılıklar vardır. Toplumda doğuştan koşulları birbirine benzeyen ve diğerlerinden farklı olan kesimlerin varlığı ve benzeşik özelliklerin nesilden nesile geçmesi katmanlaşma olgusunu ortaya çıkarır. Başlıca katmanlaşma türleri kast, sınıf ve tabaka olarak ifade edilmektedir. Birinden diğerine geçmenin, evlenmenin ve bazı sosyal ilişkilerin yasak olduğu toplumsal gruplara kast denilmektedir. Toplumsal sınıfların tanımında gelir düzeyi, yaşam biçimi ve toplumsal saygınlık ölçütleri kullanılmaktadır. Örneğin küçük esnaf, köylü, tüccar işçi gibi. Toplumsal tabakalar, aynı toplumsal sınıf içindeki bir alt bölünme olarak açıklanmaktadır. Tüccar, sanayici, beden işçisi, kafa işçisi ayrımında olduğu gibi.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Orhan TUNA, Nevzat YAÇINTAŞ, **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991, s.21.

<sup>2</sup> www.tdk.gov.tr., Erşim:16.09.2007

<sup>3</sup> TUNA, YAÇINTAŞ, a.g.e., s.22.

<sup>4</sup> Ahmet Taner KİŞLALI, **Siyaset Bilimi**, İmge Kitabevi, Ankara, 1994, s.177-182.

Kapsama ayrıca **fiili oluşumlar** değil **hukuki kişilikler** de girmektedir. Bu nedenle aile, eğitim kurumları, şirketler, dernekler ve diğer sosyal yapıdaki kuruluşları da içermektedir. Makro evren belirli bir toplum ve ulus ile sınırlı değildir. Toplumlararası ilişkiler de sosyalin kapsamını oluşturmaktadır.

Mikro evren olarak ise, fertleri kabul etmek gerekir. Ferdin makro evrenle ve kendisiyle olan ilişkisi mikro evreni oluşturmaktadır. Kişilerin zihni, ruhi, bedeni ve maddi durumu sosyalini oluşturur. Sosyal kavramı belirlenirken mekan, zaman ve milletler belirleyici faktörler olmaktadır. Yani belirli toprak parçasının üstünde belirli bir zamanda ve belirli bir ulus sosyalini konusunu teşkil etmektedir.<sup>5</sup>

## **B. Sosyal Sorun**

Makro ve mikro evrenin kendi içinde ve aralarındaki ilişkilerde denge bulunduğu takdirde herhangi bir sorundan söz edilemez. Söz konusu **denge**nin katlanılabilir uygun bir sınıra kadar **bozulması** halinde de sorun yok sayılır. Toplum düzeninin tehlikeye düşmesi halinde sosyal sorun ortaya çıkmaktadır. Yapılan bu açıklama sanayi aşamasındaki toplumlar bakımından geçerlidir. Ancak, sanayi ötesi toplumlarda denge nin hafif bir şekilde bozulması ve hatta denge nin varlığı halinde dahi sosyal sorunların olabileceği kabul edilebilmektedir. Örneğin, yoksulluk sanayi toplumunda (klasik) sosyal sorun iken, geçim sıkıntısı olmayan bir ailenin kirada olması sanayi ötesi toplumda (yeni tip) sosyal sorun sayılmaktadır.<sup>6</sup>

Sosyal sorunlar sadece **toplum tiplerine** göre değil, ayrıca aynı toplumda aynı zaman dilimindeki **anlayışlara göre de farklılıklar** gösterebilmektedir.<sup>7</sup> Bu konuya örnek olarak çocuk aldırma ve kumalık olguları verilebilir. ABD'de çocuk aldırma yı onur kırıcı olarak görüp sosyal sorun olarak niteleyenlerin yanında; bir hizmet, bir ihtiyaç olarak niteleyenler de bulunmaktadır. Diğer örnek, kumalık ülkemizde kırsal yörelerde sosyal sorun olarak değil, gelenek olarak kabul edilmektedir.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Ali Nazım SÖZER, **Türkiye'de Sosyal Hukuk**, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1998, s.1, 2. (Sosyal)

<sup>6</sup> SOZER, Sosyal, s.2, 3.

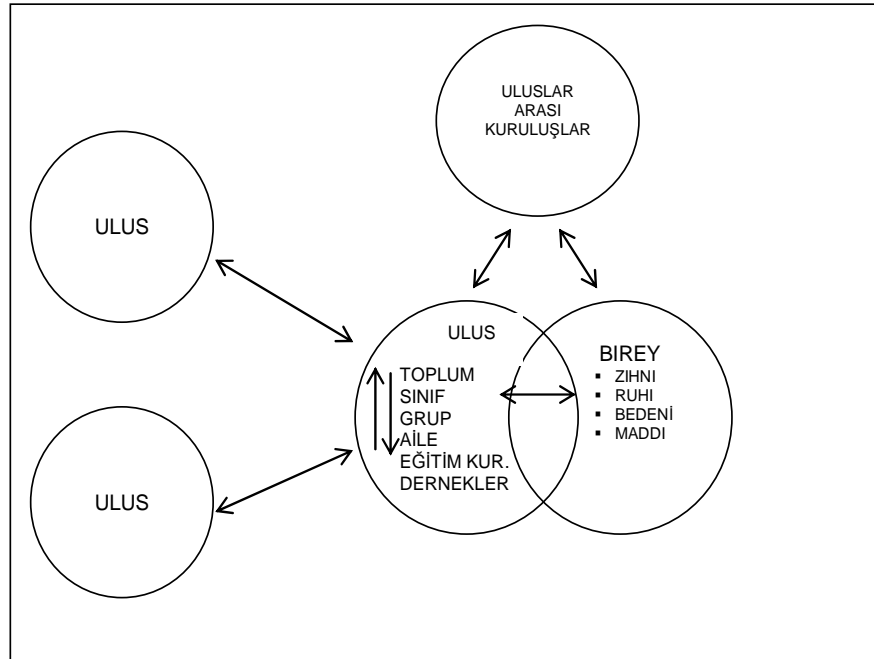
<sup>7</sup> Hamide TOPÇUOĞLU, **Hukuk Sosyolojisi**, Cezaevi Matbaası, İstanbul 1969, Cilt 1, s.220.

<sup>8</sup> Sevda DEMİRBİLEK, **Sosyal Güvenlik Sosyolojisi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.89, 90.

Sosyal sorun, sosyal bozulma veya **sosyal düzensizlik** olarak da adlandırılabilir. Sözü edilen kavramlar, toplumda dayanışmayı sağlayan güçlerin (organizasyonların) toplumsal barışı koruyamayacak hale gelmesini ifade etmektedir. Toplumda yerleşik hayat şekline veya refahına yönelik olup, hafifletilmesine veya ortadan kaldırılmasına ihtiyaç hissedilen tehditler sosyal sorun olarak nitelenmektedir.<sup>9</sup> Sosyal soruna ilişkin olarak yapılan başkaca tanımlar da vardır. Örneğin, Bireyin kendi menfaatlerine zarar veren (kişi tarafından öyle varsayılan) bir olaydır. Bir sosyal sorun toplumun idealleri ile güncel durumu arasında ölçülebilir bir farklılık var ise sözkonusudur. Azımsanmayacak sayıda kişi tarafından belirli koşulların gerçekte sorun olduğu kabul ediliyorsa yine sosyal sorunun varlığı kabul edilmektedir.<sup>10</sup>

Sosyal ve sosyal sorunun tanımı dikkate alındığında, her ikisini de kapsamak üzere, aşağıdaki gibi bir şekil oluşturmak mümkündür.

**Şekil 1: Sosyal Sorunların Görünümü**



<sup>9</sup> Diğer bazı tanımlar için bkz. TOPÇUOĞLU, a.g.e., s. 221.

<sup>10</sup> James William Coleman, Harold R. Kerbo, **Social Problems A Brief Introduction**, Second Edition, Prentice Hall, 2003, s.2-3.

Şekil 1’de, sosyal sorunların bireyden başlayarak içinde bulunduğu aile, grup, sınıf, toplum ve ulusa oradan da diğer uluslararası kuruluşlara kadar uzanan ilişkiler sarmalı içinde görünümü gösterilmektedir.

Sosyal sorun günümüzde dar ve geniş anlamda olmak üzere iki guruba ayrılmaktadır. **Dar anlamda** ele alındığında sanayi devriminin doğduğu ve kapitalist toplumun oluştuğu dönemde kabul edildiği üzere, işçi sorunları sosyal sorun olarak nitelenmektedir. Günümüz toplumlarında işçilerin dışında diğer çalışanların ayrıca, işsizlerin toplumun ihtiyaç halindeki fertlerinin (özürlü, yaşlı, dul gibi) sorunları da **geniş anlamda** sosyal sorun olarak görülmektedir. Bu kapsama topraksız çiftçi, tüketici, kiracı gibi diğer toplumsal kesimler de girmektedir.<sup>11</sup>

Sosyal sorun bazen tercih edilen büyüme modelinden de doğmaktadır. İstikrar ve yapısal uyum programı uygulayan ülkelerde eşitsizlik ve yoksulluk büyümektedir. Küreselleşme sürecinde özellikle çok uluslu şirketler ücret maliyetlerini düşürmek için sendikasılaştırma yoluna başvurmuşlardır. Devletlerin ve şirketlerin olumsuz tutumları sosyal dayanışmayı bozmakta, sosyal ve politik istikrarı, ekonomik büyümeyi engellemektedir.<sup>12</sup> Bu nedenle, küreselleşmenin devletlerin hem ulusal yapısını hem de sosyal yapısını bozduğu ifade edilmektedir.<sup>13</sup>

### C. Sosyal Dışlanma

Sosyal dışlanma kavramı ilk kez Fransa’da Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanı Rene Lenoir tarafından kullanılmış olup, daha sonra Avrupa Topluluğu tarafından **yoksullukla mücadele** programlarında temel kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır.<sup>14</sup> Fransız ekolündeki daha çok sosyal ve kültürel dışlanma ile Anglo-Sakson ülkelerindeki gelir eşitsizliği ve maddi dışlanma kavramlarının birleştirilmesi,

<sup>11</sup> DEMİRBİLEK, a.g.e., s.82, 83. Ayrıca bkz. TOPÇUOĞLU, a.g.e., s.223

<sup>12</sup> Şerife Türcan ÖZŞUCA, “Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, Yıl:2003, s.5-9. İlyas DOĞAN, **Parçalayan Küreselleşme**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2006. Yazar eserinin ikinci bölümünde (s. 101 vd.) küreselleşmenin ulus devlete olan etkisini; üçüncü bölümde ise, “Tasfiye Edilen Sosyal Devlet “ başlığı altında (s. 173 vd.) sosyal devlete etkisini ayrıntılı olarak incelemiştir.

<sup>13</sup> Sibel TURAN, “Küresel Sosyal Adalet ve Yoksulluk Olgusu”, **Cahit Talas Anısına**, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, Yay. Haz. Berrin Ceylan-Ataman, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2007, 633, 634.

<sup>14</sup> Faruk SAPANCALI, **Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2003, s.3. Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, <http://ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/ToplulukProgramları/İstihdamveSosyalDayanışmaTPPROGRESS/SosyalDışlanma/tabid/77/Default.aspx>. Erişim:17.09.2007. Ayrıca bkz. Banu UÇKAN, “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/3. s.120 vd.

Avrupa Birliği sentezini oluşturmuştur.<sup>15</sup> 1997 yılından itibaren günümüze değin bu doğrultuda birçok kural getirilmiştir.<sup>16</sup>

**Sosyal** kavramı yukarıda fertlerin ve ulus içindeki katmanların birbirleriyle ilişkileri olarak tanımlanmıştı. Bu tanım sosyal dışlanmanın sosyali açısından da geçerli sayılabilir. **Dışlanma** ise kavram olarak kabul edilmeme, hariç tutulma anlamına gelir. Kabul edilmeme hali **kişinin iradesi dışında** gerçekleşirse dışlanmanın varlığından söz edilebilir. İstek dışı yalnız bırakılma ekonomik alanda, toplumsal alanda ve siyasal alanda gerçekleşebilir. İşsizlik, gelir yoksulluğu, geçici işlerde çalışma, yeterli mal varlığı olmama, kredi alamama, söz konusu nedenlerle temel gereksinimlerin karşılanamaması (düşük düzeyde tüketim)<sup>17</sup> **ekonomik** alanda sosyal dışlanma olarak nitelenebilir.<sup>18</sup> **Toplumsal** (sosyal) alanda dışlanma mülkiyet ve konut hakkı ile sosyal refah (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik) hizmetlerinden yeteri kadar yararlanamama anlamına gelmektedir. **Siyasal** (politik) alanda dışlanma ise klasik demokrasi (seçme seçilme hakları...) ve endüstriyel demokrasinin (sendikalaşma, dernekleşme ...) kurumlarından faydalanamama ayrıca göçmenlerin ve azınlıkların içinde buldukları toplumlar tarafından kabul edilmemesi<sup>19</sup> olarak tanımlanmaktadır.<sup>20</sup>

Sosyal dışlanma ayrıca sosyolojik, psikolojik ve kültürel boyutta da ele alınmaktadır. **Sosyolojik** boyut, dışlanmanın toplumda gerçekleştiği gelir ve tüketim seviyesine ilişkindir. **Psikolojik** boyut ise bireyin kendisini yetersiz, değersiz ve suçlu olarak görmesini kapsar.<sup>21</sup> Nitekim, sosyal dışlanmanın bireyleri toplumsal

<sup>15</sup> Onur SUNAL, "Sosyal Dışlanmaya Kuramsal Yaklaşımlar", <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?cat=5> Erişim: 22.09.2007.

<sup>16</sup> Seyhan ERDOĞDU, "Sosyal Politikada 'Avrupalı' Bir Kavram Olarak Sosyal Dışlanma", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı : 75 Yıl : Temmuz - Ağustos 2004, s.1-2. (Dışlanma): Nitekim, 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması (md.136, 137), Mart 2000 tarihli Lizbon Konseyi konuya ilişkin ilk adımları atmıştır. Aralık 2000 Nice Zirvesinde, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya ilişkin ilke kararları alınmıştır. Kasım 2001'de Sosyal İçermeye İlişkin Ortak Rapor benimsenmiştir.

<sup>17</sup> Şansel ALDEMİR, Ömer ÖZPINAR, "Kapitalizm, Yoksulluk ve Sosyal Dışlama", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:37, Sayı: 2, 2004, s.5, 6. :Tüketim toplumundaki seri imalat yoksulları defolu tüketicilere dönüştürmektedir. Yeterince tüketemiyor olma da yoksulluğun bir şekli olarak nitelenebilmektedir. Ayrıca bkz. İpek Özbek, SÖNMEZ, "Kentsel Yoksulluk ve Sosyo-Mekansal Dışlanma", **Aile Şurası Bildirileri**, Ankara, 2004, s.561, 562

<sup>18</sup> Kavram mesleki dışlanma ile işgücü piyasasından dışlanmayı da kapsamaktadır. Bkz. Zeki ERDUT, "Avrupa Birliğinde İstihdam Politikası ve Türkiye", **Yeni Türkiye**, 2000/36, s.990.

<sup>19</sup> Konuya ilişkin olarak ülkemiz açısından bir değerlendirme için bkz. Başak Ekim AKKAN, Adullah KARATAY, Goncağül GÜMÜŞ, Başak EREL, "Sosyal Dışlanma Tehdidi Altında Romanlar", **Radikal Gazetesi**, 10 Temmuz 2007 = [http://www.arkitera.com/haber\\_18282\\_sosyal-dislanma-tehdidi-altinda-romanlar.html](http://www.arkitera.com/haber_18282_sosyal-dislanma-tehdidi-altinda-romanlar.html),

<sup>20</sup> SAPANCALI, a.g.e., 194 vd.; Tevfik ERDEM, **Yoksulluk, Feodaliteden Küreselleşmeye, Temel Kavram ve Süreçler**, Lotus Yayınevi, Ankara, 206, s. 327, 328.

<sup>21</sup> ALDEMİR, ÖZPINAR, a.g.m., s.5, 6.

yaşamdan uzaklaştıracak düzeyde maddi ve manevi yoksunluk içinde olmaları şeklinde tanımı olgunun psikolojik boyutunu vurgulamaktadır.<sup>22</sup>

Sözü edilen her üç alan bireyleri, grupları, sınıfları ve toplumu içermektedir. Dışlanma tüm bu sùjeler arasında **sosyal bağın kırılması**dır.<sup>23</sup> Kişilerde topluma katılma yetersizliği ya da katılımın engellenmesi söz konusu olmaktadır. Böylelikle, toplum içinde dayanışma sağlanamamakta ve kamu düzeni zarar görmektedir.<sup>24</sup> Bu nedenler sosyal dışlanma sosyal bütünleşmenin karşıtı yani ona karşı bir tehdit olarak nitelenebilir.<sup>25</sup>

UÇÖ'ye göre sosyal dışlanma gelişmekte olan ÷lkelerde iki boyutludur. İlk bireysel boyuttur. **Bireysel boyut** yoksulluk yanında sosyal olarak yalıtılmış olmayı (yasal haklardan ve bunları kullanabilme özgürlüğünden mahrumiyeti) içermektedir. İkincisi ise **toplumsal** boyuttur. Toplumsal boyut ailevi, etnik, dinsel, mezhepsel ve ulusal karakterlidir.<sup>26</sup> Ulusal karaktere özellikle Kuzay Amerika ve Hindistan örneği verilebilir. Bir refah devleti olmasına karşı Kuzey Amerika'daki yoksulluk henüz refah devleti aşamasına varamamış Hindistandaki yoksulluk ile farklı etkilere sahiptir. Bir zengin ÷lkedeki yoksulluk fakir bir ÷lkedekine kıyasla daha fazla zorluklara neden olabilir.<sup>27</sup>

Dışlanmış gruplara **örnek** olarak engelliler, suçlular, evsizler, korunmaya muhtaç yaşlılar, çocuklar ve kadınlar,<sup>28</sup> uyuşturucu madde bağımlıları, yalnız ebeveynler, intihara eğilimli insanlar verilebilir.<sup>29</sup> Suçlular örneği ele alındığında, dışlananlar düzeni bozanlar ve norma uygun olmayanlar şeklinde bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Topluma uyum sorunu olanlar ve suça yatkın olanlar dışlanan kişiler olmaktadır.

<sup>22</sup> Özlem ÇAKIR, "Sosyal Dışlanma", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:3, 2002, s.84

<sup>23</sup> ALDEMİR, ÖZPINAR, a.g.m., s.9. Varlıklı insanlar kendilerini korumak için kaleye dönüştürdükleri evlerinde yoksullara karşı korku ve öfke duymaktadır. Kendilerini değersiz gören yoksullarda savunma amacıyla etnikleşmekte ve cemaatleşmektedirler:

<sup>24</sup> SAPANACALI, a.g.e., s.13,15.

<sup>25</sup> ÇAKIR, a.g.m., s.84.

<sup>26</sup> SUNAL, a.g.m., <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?cat=5> Türkiye İstatistik Kurumu Sosyal koruma gerektiren risk ve ihtiyaçlar başlığı altında bazı istatistiki verilere yer vermiştir. Bu riskler hastalık ve sağlık bakımı, özürllük/malüllük, yaşlılık/emeklilik, dul ve yetim, aile ve çocuk, işsizlik, barınma ve başka yerde sınıflandırılmayan diğer konular sosyal dışlanma olarak ifade edilmiştir. [http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/2\\_7.html](http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/2_7.html) Erişim:29.09.2007

<sup>27</sup> COLEMAN, KERBO, a.g.e., s. 177.

<sup>28</sup> Söz konusu grupların tanımı için bkz. Mustafa Yaşar TINAR, **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996, s.113 vd.

<sup>29</sup> ÇAKIR, a.g.m., s.84.; SAPANACALI, a.g.e., s.10.



Dışlanmanın **nedeni** sadece kaynak yokluğu değil bazen de isteksizlik olabilmektedir. Kaynak yokluğu, tüketime yeterli düzeyde katılamama, bunun sonucu kendini beğenmeme, utanç veya suçluluk duygusu doğmasına neden olur. Çekilen ızdırap kişilerin sadece kendileri için değil, çocukları içinde geleceğe karşı korku ve güvensizlik doğmasına neden olur. Endişeli birey kendisini sınırlayan ekonomik, sosyal ve siyasal sınırlarını aşamayacağını düşünür. İçselleştirdiği bu kurtulamama duygusu yani, öğrenilmiş çaresizlik onların tipik özellikleri olarak görülmektedir.<sup>30</sup>

Sosyal dışlanma kavramının sosyal sorun dışında ayrıca kullanılmış olması, onun farklı bir **kavram** olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Sosyal dışlanma bir görüşe göre, kavramın ilk ortaya çıkmış olduğu ülke olan Fransa'da yoksulluk kavramının Hıristiyan hayırseverlik, klasik rejim ve faydacı liberal görüşleri çağrıştırdığı için fazla *itibar* görmemesi sonucu kolaylıkla benimsenmiştir.<sup>31</sup> Diğer yaklaşıma göre ise, kavram, Avrupa'da yaşanan ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimler karşısında, sosyal korumaya olan *gereksinim*den doğmuştur. Dışlanma sebeplerindeki artış ve çeşitlenme karşısında, sosyal devlet anlayışında ortaya çıkan değişime uygun olarak bir çözüm yolu bulma isteğinin bir ürünüdür.<sup>32</sup>

Sosyal dışlanma, **sosyal politikayı** ilgilendiren bir kavramdır.<sup>33</sup> Çünkü, içeriği dikkate alındığında sosyal dışlanma temel sosyal politika sorunlarını incelemektedir.<sup>34</sup> Nitekim, konuya ilişkin olarak uygulanan politikalardan yola çıkarak, sosyal dışlanma ile mücadelenin yerleşik bir sosyal politika alanı olduğu ifade edilmektedir.<sup>35</sup>

Sosyal dışlanma **izafi** bir kavram olup içinde bulunulan topluma göre farklılıklar göstermektedir. Kavramın gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler bakımından içeriği farklılaşmaktadır. Kişi başına düşen milli gelirin 20.000 dolar olan bir ülke ile 300 dolar olan bir ülkede dışlanmışlığın sınırı farklı olacaktır. Ayrıca, dışlanmışlıkta kişi başına gelir kadar, gelir dağılımının bozukluğu da önem taşımaktadır. Bazı

<sup>30</sup> ERDEM, a.g.e., s.330-331.

<sup>31</sup> SUNAL, a.g.m., <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?cat=5>

<sup>32</sup> Şenay GÖKBAYRAK, "Sosyal Dışlanma Sorunsalına Türkiye Düzleminde Geliştirilen Model Uygulamaları: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Faaliyetleri", <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=43> Erişim:25.12.2007

<sup>33</sup> ERDOĞDU, Dışlanma, s.3.

<sup>34</sup> SAPANCALI, a.g.e., s.1.

<sup>35</sup> ERDOĞDU, Dışlanma, s.3.

ülkelerde temiz su ve yeterli besine ulaşama dışlanmışlık olarak algılanırken bazılarında yeterli eğitimi veya bir konuta sahip olamama dışlanmışlığın göstergesi olabilmektedir.<sup>36</sup>

Sosyal dışlanmanın önlenmesi için, paralelinde kullanılmakta olan “**sosyal koruma** kavramı”nın da dikkate alınması gerekir. Sosyal koruma kavramı aşağıda ayrı bir başlık olarak ele alınmıştır.

#### **D. Ahlak**

Kavram Arapça kökenlidir. **Huy** anlamına gelen hulk kelimesinin çoğulu olarak kullanılmaktadır. Huy ise karakter, mizaç, alışkanlık anlamlarına gelir. Latince ahlakın karşılığı olarak **moral** kelimesi kullanılmaktadır. Ayrıca moral de karakter, mizaç, alışkanlık, yaratılış anlamlarına gelmektedir. Yunanca da ise, **etik** (ethos) ahlakın karşılığıdır.<sup>37</sup>

Moral, maddi dünya karşısında bulunan manevi dünyayı içermektedir. **Manevi dünya** bireylerin içsel dünyasında bulunan yerleşik inançlardır.<sup>38</sup> Başka bir deyişle ahlak genel kabul gören **manevi değerlere** ilişkin ortak inançtır. Bu inanç gücünü bireylerin vicdanından almakta ve onların davranış serbestisini sınırlamaktadır. Çünkü ahlak kuralları, bireysel **akıl ve vicdana** göre ulaşılan değer yargılarıdır.<sup>39</sup> Ahlak, insanlar arasında iyi ilişkiler kurmasını sağlayan bir değer sistemidir.<sup>40</sup> En genel şekli ile ahlak bir halkın, bir toplumsal sınıfın, bir ulusun belli bir tarihsel yaşamına hakim olan inanç, değer, buyruk, yasak ve tasarımlar bütünü olarak da tanımlanabilmektedir.<sup>41</sup>

Ahlak kuralları da din ve hukuk kurulları gibi kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen **davranış kurallarıdır**. İnsanların toplum içinde uyması gereken kural ve

<sup>36</sup> Abdülkadir ŞENKAL, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2007, s.369-370.

<sup>37</sup> Hakan POYRAZ, “Ahlaklı Olmanın Gereği Nedir?” **Donanma Komutanlığı Sürekli Kurum Gelişimi Bülteni**, 2006, Yıl:4 Sayı:17, s.14 : Huy kelimesinin türetildiği fiilin kök harfleri yaratma anlamına gelen halk (halk etme) kelimesi ile ilgilidir.

<sup>38</sup> Erdoğan GÖĞER, **Hukuk Başlangıcı Dersleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1976, s.21-22 .

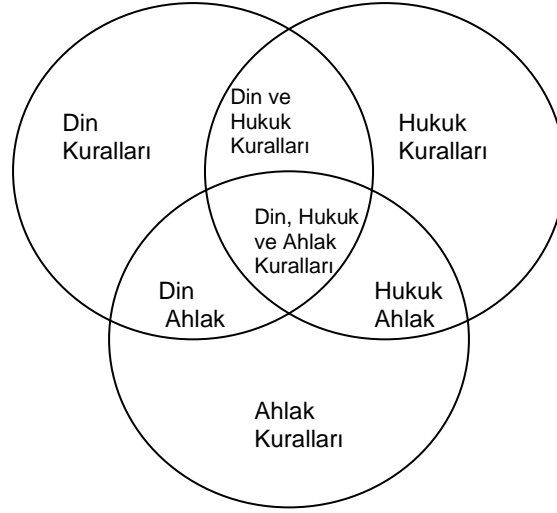
<sup>39</sup> GÖĞER, a.g.e., s.23. Ahlakın vicdanımızı idare etmesi gereken ve dış davranışlarımızda kendisi gösteren mutlak ve genel prensipler olduğu da ifade edilmektedir. Bkz. Abdülkadir ŞENER, **İslam Hukuku Dersleri I**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1992, s.4. Fevzi DEMİR, **Hukukun Temel Kavramları**, Birleşik Matbaa, İzmir, 2007, s.7, 8 (Temel).

<sup>40</sup> Şevki ÖZGENER, **İş Ahlakının Temelleri**, Nobel Yayınları, Ankara, 2004, s.7.

<sup>41</sup> William FREDERICK, Davis KEITH, James POST, **Business and Society**, Mc Graw Hill Publishing Company, New York, 1988, s.50.

ilkeleri belirler.<sup>42</sup> Ahlakın temelinde örf ve adetler ayrıca dinsel inançlar bulunmaktadır. Bu nedenle, ahlak kavramının din ve hukuk kuralları ile de ilişkisi vardır. Söz konusu ilişki aşağıda şekilde gösterilmektedir.<sup>43</sup>

## Şekil 2: Toplumsal Düzen Kuralları



Şekil 2’de görüldüğü üzere ahlak kuralları hukuk kurallarının zeminini oluşturmaktadır. Ancak, her ikisi tamamen örtüşmemektedir. Aynı durum din kuralları ile ahlak için de geçerlidir.

Yukarıda genel olarak tanımlanan ahlak kuralları, kişisel ve sosyal olmak üzere iki bölüme ayrılabilir. **Kişisel ahlak**, fertlerin benimsedikleri ahlak ilkelerini ifade etmektedir. Kişisel ahlak ferdin yaşadığı toplumdan çoğu kez soyutlanamaz. Ancak, kişinin toplumdan farklı hatta onunla çelişen ahlaki değerlerinin olabilmesi de mümkündür. Bu kurallar bireylere emir ve yasaklamalar, yani yükümlülükler getirir. Ancak, arkasında devlet yaptırımı yoktur, müeyyidesi manevi acı, vicdan azabıdır.<sup>44</sup> Başka bir deyişle, bireyin yaşam deneyimlerinden oluşan değerler, normlar ve inançların bütünüdür.<sup>45</sup> **Sosyal (toplumsal) ahlak** ise, toplum düzeyinde ve kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinde etkin olan kurallar bütünüdür. Bu kuralların kaynağı

<sup>42</sup> Mahmut ARSLAN, **İş ve Meslek Ahlakı**, Siyasal Kitabevi Ankara, 2005, s.1.

<sup>43</sup> ŞENER, a.g.e., s.6.

<sup>44</sup> Aydın ZEVLİLER, M.Beşir ACARBEY, K. Emre GÖKYAYLA, **Medeni Hukuk Giriş, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999, s.28 vd.

<sup>45</sup> ÖZGENER, a.g.e., s. 7.

toplumun ortak vicdanıdır. Kişisel ahlaka göre daha objektif ve tarafsızdır. Bu ilkelerin bir kısmı (yalan söylememek gibi) evrensel nitelik taşır. Bir kısmı ise topluma, zamana ve koşullara bağlı özellikler gösterir. Yaptırımı, toplum içinde kınanmadır.<sup>46</sup> Sosyal ahlak kuralları, uyuşmazlıkları engelleyici ortadan kaldırıcı, sosyal dayanışmayı ve dolayısıyla toplumsal bütünlüğü sağlayıcı bir etkiye sahiptir.<sup>47</sup> Bireylerin şahsi çıkarlarını ön plana aldığı toplumsal yapıda sosyal yaşamdan söz edilemez. Karşılıklı çıkarların uzlaştırıldığı bir toplum hayatında ise sosyal ahlak toplumun tutkalıdır.<sup>48</sup>

Ahlak bir diğer açıdan, sübjektif ve objektif olmak üzere de ayrımına tabi tutulabilir.<sup>49</sup> **Sübjektif ahlak** bir kimsenin kendisine (nefsine) karşı olan ödevlerini içerir. **Objektif ahlak** ise ferdin diğer fertlerle arasındaki ilişkileri yönlendiren, topluma karşı ödevlerini içeren kurallar bütünüdür.<sup>50</sup> Ahlak kavramının tanımlanan türleri dikkate alındığında kişisel ahlakın sübjektif ahlak ile sosyal ahlakın ise objektif ahlakla örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Ahlak, içinde yaşanılan topluma karşı olan yükümlülükler olarak da tanımlandığında, sadece içinde yaşanılan toplum esas alınmıştır. Ancak, insanın diğer toplumlara dünyaya, evrene ve diğer canlılara karşı da yükümlülükleri vardır. Söz konusu tanımın bu sorumluluk alanları dikkate alınarak genişletilmesi gerekmektedir.<sup>51</sup> Söz konusu nedenle, milletlerin üstünde bir insanlık ahlâkının varlığından da söz edilebilir.<sup>52</sup> Bu derece de geniş yaklaşıldığında, ayrıca **evrensel ahlak** kavramı ortaya çıkmaktadır. Evrensel ahlâk, yeryüzünde tüm insanların benimseyebildiği davranış kalıpları ve değer yargılarıdır. Örneğin iyilik, doğruluk, fazilet gibi kavramlar insanlık ahlâkını oluşturur.<sup>53</sup> Yerkürenin ve üzerindeki uygarlığın varlığı, tüm insanlık için geçerli olan bir "bütünleştirici ahlak" anlayışına bağlıdır.<sup>54</sup>

<sup>46</sup> ZEVKLİLER vd., a.g.e., s.28 vd.

<sup>47</sup> Adnan GÜRİZ, **Hukuk Başlangıcı**, Ankara, 2001, s.15-16.

<sup>48</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.9.

<sup>49</sup> Kemal GÖZLER, **Hukuka Giriş**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003, s.36.

<sup>50</sup> Bilge ÖZTAN, **Medeni Hukukun Temel Kavramları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006, s.4,5; ŞENER, a.g.e., s. 4. Hakan POYRAZ, a.g.m., s.10-15 POYRAZ'a göre ahlak, iç ve dış olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yazar, dış ahlakı sosyal ahlak olarak nitelemektedir. Dış ahlâk iç ahlâka çerçeve üretir, iç ahlâk ise dış ahlakın temelini oluşturur.

<sup>51</sup> Nermin ÇİFTÇİ, "Kohlberg'in Bilişsel Ahlak Gelişimi Teorisi: Ahlak ve Demokrasi Eğitimi", **Değerler Eğitimi Dergisi**, 2003, 1 (1), s.43-77.

<sup>52</sup> A. Gülnihal KÜKEN, "Endüstri Devrimi Öncesinde Çalışma Ahlakı ve Endüstri Devrimi", **Felsefe Dünyası**, Sayı. 23, Kış, 1997, s.188.

<sup>53</sup> KÜKEN, a.g.e., s.188.

<sup>54</sup> Meryem KORAY, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s.7.

Ahlak kurallarının, uyuşmazlıkları engelleyici ortadan kaldırıcı sosyal dayanışmayı ve dolayısıyla toplumsal bütünlüğü sağlayıcı bir etkiye sahip olduğu belirtilmişti. Bu kurallar toplumun barış ve güven içinde yaşamasını, bireyler arasındaki dayanışma ve yardımın artmasını sağlar.<sup>55</sup> Devlet sosyal hukuk yoluyla **sosyal politika** önlemleri alırken toplumun genel ahlak düşüncesini göz önünde bulundurur.<sup>56</sup> Bu nedenle, sosyal politika önlemlerinin doğuş nedeninin sosyal ahlaka dayandığı ifade edilebilir. Sosyal ahlak, sosyal devletin sadece doğuş değil, aynı zamanda varlığını sürdürme nedenidir.<sup>57</sup> Sivil toplum örgütlerinin, ülkelerin ve uluslararası örgütlerin sosyal sorunları çözmek için işbirliğine girmeleri, sahip oldukları ahlak anlayışının gereğidir. Sosyal yardımlaşma ve sosyal dayanışma faaliyetlerinin temeli genel ahlaka dayandırılmaktadır.<sup>58</sup>

**Endüstri öncesi toplumun** ilk biçimlerinde çalışma ahlâkı dinî etkisi altında kalmıştır. Hıristiyanlık ve İslam dininde zanaat ustalarının (meslek pirleri) dinî kimlik sahibi olmaları bunun bir göstergesidir. Nitekim, Osmanlı İmparatorluğunda Ahi birlikleri her meslek grubunun yardımlaşma ve dayanışma sağlayabilmek için oluşturulmuş kardeşlik örgütleri idi.<sup>59</sup> Endüstrileşme ile birlikte ferdin ve sosyal ahlakın bekçisi olan ahilik düzeni yok olmuş, toplumsal yaşama liberal felsefe (bırakınız yapsınlar...) hâkim olmuştur. Bu durum üzerine, toplumda meydana gelen sosyal çözülme, devletleri sosyal ahlaki korumak, böylece toplumu bütünleştirmek için önlemler almaya mecbur etmiştir.<sup>60</sup>

---

<sup>55</sup> DEMİR, **Temel.**, s.9.

<sup>56</sup> ZEVLİLER, ACARBEY, GÖKYAYLA, a.g.e., s.29

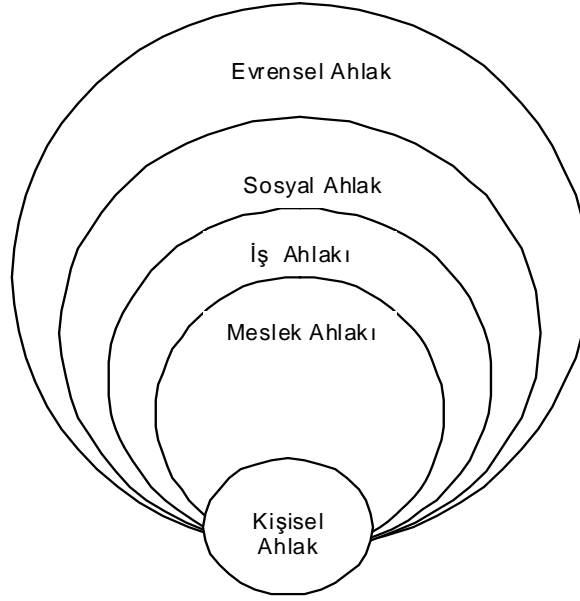
<sup>57</sup> KORAY, a.g.e., s.7.: "Sosyal politika, modern toplumda toplumu bir arada ve uzlaşma içinde yaşayabilmenin ahlaki ve sosyal boyutunu kurmakta ve bir anlamda toplumun harcı görevini görmektedir.

<sup>58</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.84.

<sup>59</sup> KÜKEN, a.g.e., s.194.

<sup>60</sup> Ahlakı tanımlamaya yönelik bazı teoriler mevcuttur. Bu teorilerin bir özeti için bkz. Hakan KESER, Oğul ZENGİNGÖNÜL, "Ahlak-İşletme Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 3, Temmuz 1994, Sayı: 4, s.83 vd.

### Şekil 3: Ahlakın Türleri



Ahlak kişisel alandan evrensel alana kadar uzanmaktadır. Mikro olanı kişisel, makro olanı ise, evrenseldir. Küçükten büyüğe doğru uzanan bu sıralamada en dışta kalan çemberler diğerlerini kapsayacak genişliktedir. Ancak, en içte kalan kişisel ahlakın diğerleri ile her zaman örtüştüğü söylenemez.<sup>61</sup>

### E. Sosyal Politika

Sınırları kesin çizgilerle belirlenmemiş ve çok farkı şekillerde tanımlanan<sup>62</sup> sosyal politika kavramının açıklanabilmesi için onu oluşturan her iki kelimenin de anlamının bilinmesi gerekir. Yukarıda **sosyal** (socius) kelimesinin bireylerin ve ulusu oluşturan (grup, sınıf ...) unsurların birbirleriyle etkileşimlerini, sosyal sorunun söz konusu sükülerin bu etkileşimdeki memnuniyet düzeylerini ilgilendirdiği açıklanmıştı. **Politika** (politeia) kavramı ise, belirli bir amaca yönelik önlemler bütünü anlamına gelmektedir. Söz konusu kavramlardan yola çıkarak, **sosyal politika**<sup>63</sup> sosyal sorunlarla ilgilenerken onları çözmek için önlemler alan bir bilim dalı olarak

<sup>61</sup> İş ve meslek ahlakı (etiği) kavramları, tezin ikinci bölümünde, etik başlığı altında açıklanmaktadır.

<sup>62</sup> Halis Yunus ERSÖZ, "Sosyal Politika -Refah Devleti – Yerel Yönetimler İle İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul, 2006, Cilt:5, Sayı:1, s.759-760.

<sup>63</sup> Sosyal politika kavramı Kıta Avrupa'sında kullanılırken, Kuzey Amerika kıtasında sosyal refah politikası kavramı kullanılmaktadır. Bkz. ŞENKAL, a.g.e., s.27.

tanımlamaktadır.<sup>64</sup> Bir başka açıdan fertlerin, grupların ve toplumun kendini iyi hissetmesi için resmi makamlar veya gönüllü kuruluşlar tarafından alınan önlemler bütünüdür. Ferlerin ve ailelerinin kendi gayretleri ile çözmekte zorlandıkları veya çözemedikleri sorunları için oluşturulmuş sosyal servislerin idaresi anlamına gelir. Önlemler ekonomik, fiziksel, ruhsal ve sosyal engellerin aşılması için alınır.<sup>65</sup>

Sosyal politika toplumu oluşturan sosyal sınıfların çelişkileri, tepkileri ve mücadeleleri karşısında mevcut **rejimi ayakta tutmaya** yönelik bir bilim dalıdır.<sup>66</sup> Bu bilim dalında önce toplumun yerleşik ilişkileri saptanır. Toplumsal yapı profili belirlendikten sonra, olması gereken toplum modeli çizilir. Daha sonra, toplumsal gerçekliği değiştirmek için gerekli olan plan yapılır. Uygun araçlar ve örgütler oluşturularak uygulama aşamasına geçilir. Sosyal politika, bireylerin toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunması bakımından, disiplinlerarası bir bilim dalıdır. Bu yönü ile sosyal politika ekonomi, hukuk, siyaset, felsefe ve sosyoloji bilimi ile de yakından ilgilidir.<sup>67</sup>

Sosyal politika, büyük ölçüde bir toplum üyesi olmaktan kaynaklanan vatandaşlık hakkına dayalı bir gelişmedir. İnsan hakları ve demokrasi kavramlarının gelişmesi ile **devlet tarafından** üstelenilen bir politikadır. Demokratik - siyasal hakların genel bir nitelik kazanması ve insan haklarına ekonomik - sosyal boyutlar eklenmesi devleti sosyal olmaya yönlendirmiştir.<sup>68</sup>

Sosyal politika, sosyal risklerin ortaya çıkışını engelleyen, riskler ortaya çıktığında bunların bertaraf edilmesini sağlayan, birey ve grupların gelir, bakım ve yaşam düzeylerini teminat altına alan ve iyileştirilmesini sağlayan politikaların tümüdür.<sup>69</sup> Ancak, tanım **genel** olup içerisine dar ve geniş anlamda sosyal sorunları almaktadır. Bu nedenle, söz konusu ayrımın tanıma da yansıtılması uygun olacaktır.

---

<sup>64</sup> Aysen TOKOL, **Sosyal Politika**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 173, Bursa, 2000, s. 1 (Sosyal).

<sup>65</sup> Ronald C. FEDERICO, **The Social Welfare Institution, An Introduction**, Third Edition, D.C. Health and Company, Toronto, 1980, s. 4, 5. Gerekli sosyal koruma hemşire, hukukçu, mühendis, sosyal çalışmacı gibi çeşitli meslek mensupları vasıtasıyla sağlanmaktadır.

<sup>66</sup> Tuna ORHAN, Nevzat YALÇINTAŞ, **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1999, s.29.

<sup>67</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.26.

<sup>68</sup> KORAY, a.g.e., s.8-9.

<sup>69</sup> Alpay HEKİMLER, **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2006, s.19.

**Dar anlamda** sosyal politika, Endüstri Devrimi sonucu ortaya çıkan sanayileşmenin getirdiği sosyal sorunların çözümüne yönelik önlemler bütünüdür. Bu önlemler işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini kapsar. Alınan önlemler **işçi sınıfının** toplumdan kopmasını, devlete küsmesini önlemeye ve sosyal dengeyi sağlamaya yöneliktir.<sup>70</sup>

Sosyal hizmet uzmanları uğraşı alanlarını yukarıda sosyal sorun konusunda belirtildiği üzere mikro ve makro olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar. **Mikro hizmet** kapsamına kişisel ve grup (kişi, aile ...) çalışmaları alınmaktadır.<sup>71</sup> Bu nedenle, söz konusu ayırım dar anlamda sosyal politika ile örtüşmektedir.

**Geniş anlamda** sosyal politika, geniş anlamda sosyal sorunları konu edinir. Bu nedenle kapsamına işçilerin dışında kalan **diğer toplumsal kesimler** de girmektedir. Sanayileşme beraberinde sadece işçi sorunlarını getirmemiş ayrıca çalışma hayatının dışında kalan fertleri ve grupları da etkilemiştir. Sanayi ötesi toplum aşamasına geçildiğinde ise, sadece normale ulaşmak değil normalin üstüne çıkma gereği de sosyal sorun olarak nitelenmiştir. Açıklanan nedenlerle esnaf, sanatkâr, küçük çiftçi gibi çalışanlar ile tüketici, evsiz, çocuk ve yaşlılar, engelliler gibi korunmaya muhtaç kişiler de geniş anlamda sosyal politikanın kapsamına dâhildir. Bunun dışında kiracıların, küçük sermaye sahibinin, tüketicilerin ve çevrenin korunması da bu bilim dalının konusunu oluşturur. Ayrıca iş, konut, tasarruf, eğitim, sağlık gereksinimleri müdahale gerekliliği olan sosyal sorun olarak kabul edilmiştir.<sup>72</sup>

Toplumsal dengeyi korumak, adil ve dengeli bir toplum oluşturmak amacıyla sosyal sorunlara devlet tarafından müdahale edilmektedir.<sup>73</sup> Devletin müdahalesi doğrudan olabildiği gibi, kendi **kendine yardım kurumlarının** oluşturulmasını sağlayarak da olabilir. Sendikalar, kooperatifler, dernekler ve vakıflar başlıca kendi kendine yardım kuruluşlarıdır.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> H. Sami GÜVEN, **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001, s.13 (Temel); TOKOL, Sosyal, s.2.

<sup>71</sup> Fatih ŞAHİN, **Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyal Refah Politikası Süreçlerine Katılımı**, Aydınlar Matbaası, Ankara, 2000, s.1.

<sup>72</sup> Gelecek yüzyılda sosyal çalışmacıların sosyal refah hakkında kamunun ve özel sektörün toplum içindeki rolleri ile ilgili beklentileri karşılayacak felsefi ilkeler ve uygulama kuralları geliştirecekleri ifade edilmektedir. Eleanor L. BRILLANT, **Nonprofit Organisations, Social Policy, and Public Welfare**, Social Work in the 21st Century, Michael Reisch Eileen Gambrell, Pine Forge Press, 1997 içinde, s. 68.

<sup>73</sup> TOKOL, Sosyal, s.3 ; GÜVEN, a.g.e., s.11.

<sup>74</sup> SÖZER, Sosyal, s.4. Kar amacı gütmeyen organizasyonlar da bu kapsamda sayılabilir. Konu hk. ayrıntı için bkz. BRILLANT, 68 vd.



Sosyal hizmet çalışanları açısından sosyal sorunlar mikro yanında ayrıca makro nitelik taşır. **Makro karakterli sosyal hizmetlerin** kapsamına toplum ve içindeki katmanlar girmektedir. Sosyal adaletin sağlanması, insan haklarının korunması, fırsat eşitliği, kaynakların dağılımındaki denge makro çalışmaların içeriğini oluşturur. Bu amaçla toplum örgütlenmesi, sosyal refah planlamaları yapılır.<sup>75</sup>

## F. Sosyal Koruma

Alanyazında sosyal politika kavramının dışında sosyal koruma kavramı da kullanılmaya başlanmıştır. Kavram doktrin ve koruma sağlayan uluslararası kurumlar tarafından birbirinden farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Alanyazında iki temel yaklaşım vardır. İlk yaklaşıma göre, sosyal dışlanma ile **mücadele stratejileri** sosyal koruma olarak değerlendirilir.<sup>76</sup> Kişileri yoksulluktan korumak, refah ve güvenliklerini iyileştirmek amacıyla alınan **önlemler bütünüdür**. Toplumların yoksulluğa düşmesinin önlenmesi, eşitsizliklerin ortadan kaldırılması yoluyla toplumsal dengenin sağlanması sosyal korumanın varlık nedenidir.<sup>77</sup> Bu yoldaki bir diğer tanıma göre sosyal koruma, sosyal sigorta ve sosyal yardımları kapsar.<sup>78</sup>

Sosyal korumaya ilişkin diğer yaklaşıma göre kavram kapsamına yalnızca sosyal güvenliği almaz, **özel katkılarla sağlanan yardımları** da alır. Ayrıca, geniş anlamda sosyal politika kapsamına giren pazarın **haksız rekabetten** (küçük sermayenin büyük sermayeden) korunması gerekliliği de sosyal koruma önlemi olarak kabul edilmektedir.<sup>79</sup>

<sup>75</sup> ŞAHİN, a.g.e., s.1. Sosyal hizmet ve sosyal refah ilişkisi için bkz. Emre KONGAR, **İnsanı Yönlendirme ve Sosyal Hizmetler, (Sosyal Çalışmaya Giriş)**, Hacettepe Üniversitesi yayınları, A-25, Şafak Matbaası, 2. Bası, 28, 29. Yazar sosyal hizmet sunan sosyal çalışmacıların refah hizmetlerinin tümünü değil, sadece bir kısmını üstlendiklerini; bu nedenle, iki kavramın özdeş olamayacağını ifade etmektedir.

<sup>76</sup> SAPANCALI, a.g.e., s.209. Örneğin yoksulluk, işsizlik ve evsizlikle mücadele sosyal korumanın kapsamına girer Sosyal koruma yöntemleri ülkelere ve sahip oldukları sosyal modele göre farklılık göstermektedir. Anglo-sakson ülkelerinde özel sektör ön planda iken Kıta Avrupa'sında devlet daha etkindir. Kavramın kullanımı için bkz. ÇAKIR, a.g.m., s.93 vd.

<sup>77</sup> A. Bonilla GARCIA, J.V GRUAT, "Sosyal Koruma ve Yaşam Döngüsü", Çev. Ayşen Uysal, İnci Malak Uysal, **Sendikal Notlar**, Ağustos 2005, Sayı: 27, s.126-141. Sosyal Korumayı en geniş anlamda ele almak gerektiğini ifade eden yazarlar yoksulluk, hastalık, işsizlik gibi bireysel riskler dışında, deprem, sel gibi doğal afetler, çevre felaketleri, küresel ısınma, çölleşme, siyasi ve ekonomik krizler gibi kolektif riskleri de sosyal koruma kapsamında kabul etmektedirler, s.129.

<sup>78</sup> Henri NADEL, "The Crisis of Social Democratic State: from Fordism to Globalisation", **Workshop on The Concept of Full Employment**, European Economists for an Alternative Economic Policy, Barcelona, Eylül 1999, s.4.

<sup>79</sup> Barbara WEILER, "The Future of Social Protection: A Framework for a European Debate Report on the Communication from the Commission (COM(95)0466 - C4-0524/95) and the report from the Commission on Social Protection in Europe (1995)" (COM(95)0457 - C4-0518/95), s.5-6.

Alanyazındaki farklı yaklaşım uluslararası kuruluşlarda da mevcuttur. UÇÖ'ne göre devlet yardımları dışında kendi kendine yardım kuruluşlarının, sivil toplum ve arkadaşlık örgütlerinin ayrıca özel işletmelerin **gönüllü yardım** etkinlikleri de sosyal koruma kavramına girer.<sup>80</sup>

Dünya Bankası (DB) sosyal koruma önlemleri üç temel üzerine oturtmaktadır. Söz konusu önlemler **kamusal, piyasa merkezli ve enformel önlemler** olarak adlandırılmıştır. Bu yaklaşım müdahale yöntemleri bakımından UÇÖ'nün yaklaşımından farklı değildir. Ancak, DB hedef kitle olarak kendine sadece aşırı yoksulları aldığı için yaklaşımı kapsam bakımından UÇÖ'den farklılaşmaktadır.<sup>81</sup>

Diğer bir uluslararası kuruluş olan Birleşmiş Milletlere (BM) göre sosyal koruma **çalışmayan ya da düşük gelirli kişilere yönelik** olarak devlet, özel işletmeler ve enformel kuruluşlar tarafından sağlık, çocuk, konut edindirme yardımlarının sağlanmasına yöneliktir. DB aşırı yoksulları sosyal koruma kapsamında düşünürken BM ise, ayrıca yoksulları ve düşük gelirliyi kapsamına almaktadır.<sup>82</sup>

Söz konusu her üç kuruluşun sosyal koruma kavramına olan yaklaşımları kesişmekte ancak örtüşmemektedir. En geniş kapsam UÇÖ'nün olup daha sonra BM ve DB gelmektedir.

Sosyal koruma kavramı sosyal dışlanma kavramı ile birlikte kullanılmaya başlandığı için yapılacak tanımın ona dayanması gerekir. Bu nedenle, sosyal koruma **sosyal dışlanmaya karşı alınan önlemler bütünü** olarak tanımlanmaktadır.

---

<sup>80</sup> Recep KAPAR, **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2005, s.5.

<sup>81</sup> Dünya Bankası'nın sosyal koruma hakkındaki yaklaşımı için bkz. Robert HOLZMAN- Steen JORGENSON, "Social Protection as Social Risk Management", **Conceptual Underpinnies for The Social Sector Strategy Paper**, Word Bank, New York, 1999.

<sup>82</sup> Andy NORTON, Tim CONWAY, Mick FOSTER, "Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development" **Centre for Aid Public Expenditure, Overseas Development Institute Workin Paper**, 143, London, 2001, s.40

## G. Sosyal Devlet (Refah Devleti)

Sosyal devleti tanımlayabilmek için çalışmanın bu kesimine kadar ele alınmış olan temel kavramların gözden geçirilmesi gerekir. **Sosyal** kavramı toplumla ilgili (toplumsal) konuları içermektedir. **Sosyal sorun**, toplum düzeninin tehlikeye düşmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Alanyazında kullanılan bir diğer benzer kavram olarak sosyal dışlanma ise, bireyleri toplumsal yaşamdan uzaklaştıracak düzeyde maddi ve manevi yoksunluk içinde olmalarıdır. Sosyal sorunların çözümüne bir gerekçe olarak **sosyal ahlak**, toplum düzeyinde ve kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinde etkin olan kurallar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır. Sözü edilen kavramlar **sosyal politika**nın oluşumuna hizmet etmektedir. Bu kavram, sosyal risklerin ortaya çıkışını engelleyen, riskler ortaya çıktığında bunların bertaraf edilmesini sağlayan, birey ve grupların gelir, bakım ve yaşam düzeylerini garanti altına alan ve iyileştirilmesini sağlayan politikaların tümü olarak tanımlanabilir. Konuya ilişkin bir diğer benzer kavram olan sosyal koruma, sosyal dışlanma ile mücadele stratejileri olarak değerlendirilmektedir. Nihayet sosyalden başlayıp sosyal politikaya uzanan söz konusu kavram dizisi **sosyal devletin** ortaya çıkma nedenleridir. Günümüz sosyalist rejimin yıkılmış olması nedeniyle demir perde ülkeleri sosyal koruma ihtiyaçlarını liberal sosyal politika önlemleri ile gerçekleştirme çabası içine girmişler, onlar da sosyal devlet ilkesini benimsemişlerdir.<sup>83</sup>

Yukarıdaki açıklamalardan çıkan sonuç, sosyal devletin sosyal politika önlemleri alan devlet olduğudur. Yeni bir toplumsal yapı oluşturma hedefi olan sosyal devlet bu amaca toplumsal yapının bütününe etkileyerek varmaya çalışır. Bu amaçla siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal yapıyı etkileyen önlemleri bünyesinde barındırır. Amacına sosyal hukukun içerdiği sosyal politika önlemleri ile varan devlet sözü edilen alt yapıyı değiştiren ve düzelden birçok hukuki önlem alır. **Siyasal alanda** alınan önlemler siyasi demokrasi yanında ekonomik demokrasiyi oluşturur.<sup>84</sup> **Ekonomik alanda** alınan önlemler liberal ekonomik düzen içinde sosyal piyasa ekonomisini kurar. **Kültürel alandaki** önlemler ise hem mevcut kültür varlıklarını korumayı, hem de yeni kültürel varlıklar kazanmayı sağlar. Nihayet,

<sup>83</sup> GÜNGÖR TURAN, "Piyasa Ekonomisine Geçiş Geçiş Ülkelerinde Sosyal Sektörün Yeniden Yapılandırılması: Sosyalist Politikadan Sosyal Politikaya Geçiş", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2004, Cilt:18, Sayı:3, s. 1 vd.

<sup>84</sup> GÜNEŞ MÜFTÜOĞLU, **Sosyal Devlet ve Hukuk Devleti**, Saypa Yayınları, Ankara, 1996, s.19. Sosyal devlet sisteminde iş yerinde yönetim işletme içi demokrasiyi sağlamaktadır.

**sosyal alanda** alınan önlemler ise çalışan ve çalışmayan tüm toplum fertlerini yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedefler.

Sosyal devlet kavramı yanında ayrıca **refah devleti** kavramı da kullanılmaktadır. Bazı eserlerde her iki kavram ayrı içeriğe sahip olduğu izlenime verecek şekilde kullanılmasına karşın, refah devletine ilişkin verilen tanımlar, tarihçesine ilişkin yapılan açıklamalar, sosyal devlet kavramı ve tarihçesi ile örtüşmektedir.<sup>85</sup> Söz konusu kavram “*bireylere ve ailelere asgari bir gelir güvencesi veren, toplumsal tehlikelere karşı koruyan, sosyal güvenlik olanakları sağlayan, eğitim, sağlık, konut gibi sosyal hizmetler alanında belirli bir standart getiren devlettir*” şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>86</sup> Sosyal devlet, toplumdaki ekonomik ve sosyal dengesizlikleri azaltma çabasında olan devlettir. Ulusal gelirin eşit olarak değil adil olarak dağıtılmasını hedefler. Mutlak eşitliğe erişmenin mümkün olmaması nedeniyle fiili eşitliğe mümkün olduğu kadar yaklaşmak amacını güder.<sup>87</sup>

Sosyal devlet ilkesine bünyesinde yer veren 1962 tarihli Anayasanın **gerekçesinde** bu konuda şöyle deniyordu: “*Batı demokrasisi hürriyetçi yollarla daha fazla hürriyet elde etme rejimidir. Çağımız karmaşık, sosyal ve ekonomik dünyası içinde daha fazla hürriyet ise ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olan kişileri, grupları korumak, bunların maddi ve manevi varlıklarını geliştirme şartlarına hazırlamak ve bunlara klasik kişi hak ve hürriyetleri yanında ekonomik ve sosyal hakları tanımakla mümkün*” olur. Benzer gerekçelerle 1982 Anayasası da ikinci maddesinde Türkiye Cumhuriyetini demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olarak tanımlamıştır.<sup>88</sup>

Anayasamızda değinilen sosyal devlet, alanyazında çeşitli şekillerde **tanımlanmıştır**. Devletin sosyal ve ekonomik hayatta adalet, düzen ve eşitliği sağlamak için sosyal ve ekonomik hayata etkin müdahalesini meşru, hatta gerekli gören bir anlayıştır.<sup>89</sup> Refahın sosyal adalet anlayışı içinde yaygınlaştırılmasını

<sup>85</sup> Cahit TALAS, **Ekonomik Sistemler**, Doğan Yayınları, Ankara, 1974, s.239.; ŞENKAL, a.g.e., s.275.; Meryem KORAY, “Görölmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/2, s. 31 vd.

<sup>86</sup> KORAY, a.g.e., s.52.

<sup>87</sup> Ömer Faruk ÇOLAK, “Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?”, **Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri**, Ankara, 2007, s.39.

<sup>88</sup> Mehmet KOCAOĞLU, **Sosyal Politika**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ankara, 1997, s.47-48

<sup>89</sup> Ergun ÖZBUDUN, **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınevi, Yedinci Baskı, Ankara, 2002, s.123.

sağlayan devlettir.<sup>90</sup> Vatandaşların sosyal durumları ile ilgilenen onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ödev bilen devlettir.<sup>91</sup> Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlettir.<sup>92</sup>

Sosyal devletin yani sosyal politikaların **dört döneminden** bahsedilmektedir. İlk dönem kuruluş, ikinci dönem sağlama, üçüncü dönem büyüme, dördüncü dönem ise yeniden yapılanma olarak adlandırılmaktadır. **İlk dönem** 1870'li yıllarda başlamıştır. İşçi sınıfının doğuşu, sanayileşme ile birlikte yoksulluğun artışı bu dönemde ilk olarak iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin önlemlerin alınması sonucunu doğurmuştur. Sosyal devletin temellerinin atıldığı bu ilk dönem sonrası 1930-1940 yılları arasını kapsayan **ikinci dönemde** yaşanmış olan dünya savaşları ekonomik sorunları ağırlaştırmıştır. Sorunların çözümü için daha önce alınmış olan toplumsal dayanışmaya ilişkin önlemler daha da geliştirilmiştir. 1950-1970 yılların sonunu kapsayan büyüme dönemi olarak adlandırılan **üçüncü dönemde** toplumdaki her sınıf, her grup ekonomik büyümeden daha fazla pay almaya başlamıştır. Üçüncü dönemde hızlı ekonomik büyüme, sendikaların etkinliği, siyasi partilerin emekten yana tavırları sosyal devletin gelişmesinin temel nedenleri olarak belirtilebilir. 1970'li yılların sonunda başlayan **dördüncü dönemin** temel özelliği ekonomik durgunluktur. Bu durum sosyal politika tedbirlerinde kısıtlama yapma sonucunu doğurmuştur. Mevcut sosyal devlet düzenini gözden geçirme gerekliliği duyan ülkeler sosyal politika önlemlerini yeniden yapılandırmaya başlamışlardır.<sup>93</sup>

Sosyal devlet yirminci yüzyılın ikinci yarısında liberal devletin gerçekleştirdiği bir aşamadır. Bu aşamada liberal devlet mülkiyet hakkı, girişim özgürlüğü, seyahat ve yerleşim özgürlüğü gibi klasik hakları korumaktadır. Ancak kamu düzenini koruma gerekçesi ile bu haklara devlet müdahalesini kabul eder. Ayrıca sosyal hak ve özgürlükleri de tanımaktadır. Yeni görünümü ile liberal devlet yine bireye hizmet etmektedir. Öncekinden farklı olarak bu hizmet onun maddi, manevi ve fikri gelişmesini sağlamaya yöneliktir. Liberal devletten sosyal devlete geçişin gerekçesi

<sup>90</sup> Mustafa ERDOĞAN, **Anayasa Hukukuna Giriş**, Adres Yayınları, Ankara, 2004, s.218.

<sup>91</sup> Fevzi DEMİR, **Anayasa Hukukuna Giriş Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku**, Anadolu Matbaacılık, 6 Baskı, İzmir, 2005, s.220-222 (Anayasa). Konuya ilişkin diğer tanımlar için bkz. Ömer KESKİNSOY, "Sosyal Devletin Anlamı ve Gerekliliği", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, Temmuz-Ağustos 2007, Yıl:9, Sayı:44, s.91 vd.

<sup>92</sup> Bu tanım Anayasa Mahkemesi'nin birçok kararında kullanılmıştır. Bkz. Fazıl SAĞLAM, "Sosyal Devlet İlkesi ve Duyarsızlaşma", **Prof.Dr.Devrim Ulucan'a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.754.

<sup>93</sup> KORAY, a.g.e., s.52-54.

örneğin 1961 Anayasası'nın gerekçesinde şöyle açıklanmaktadır: Mutlu bir toplum hayatının gerçekleştirilebilmesi için klasik özgürlükler asla yetmemektedir. Halkın yaşamak için zaruri olan ihtiyaçları yerine getirilmedikçe bu özgürlükler kağıt üstünde kalmaya mahkumdur. Toplum hayatı içine iktisaden zayıf durumda olan milyonlarca vatandaşın ezilmesini seyirci kalan bir devletin hem iktisadi gücü hem de rejimi büyük sarsıntıları, çöküntülere uğramak tehlikesi ile karşı karşıya bulunuyor demektir. Sosyal hakları tanımak sosyalizmi kabul etmek anlamına gelmez.<sup>94</sup>

Aynı düşünce ile kabul edilen 1982 Anayasası'nın "devletin temel amaç ve görevleri" ni düzenleyen beşinci maddesinin gerekçesinde devletin bireyin hayat mücadelesini kolaylaştırmak, ona insan onuruna uygun bir ortamda yaşam sağlamakla yükümlü olduğu açıklanmaktadır. İnsanları daha özgür kılmak için kabul edilen sosyal haklar 1982 Anayasası'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Sosyal bir hukuk devletinin gereği olarak her Türk vatandaşının maddi ve manevi varlığını geliştirme amacıyla (md. 5) sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı (md. 56/1), sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı (md. 56/3), spor yapma (md. 59), konut edinme (md. 57) hakları kabul edilmiştir. Vatandaşların fikri gelişmesini sağlamak üzere ise eğitim ve öğrenim görme ile ilgili bazı kurallar getirilmiştir (md. 42). Devletin vatandaşların maddi ve manevi varlığına ayrıca fikri gelişmesinin sağlama yükümleri dışında çalışma hak ve özgürlüğünü de garanti altına alması gerekmektedir. Devlet, işsizliği önleyici, çalışanları teşvik edici önlemler alır (md. 49/2). Adil ücret, uygun çalışma koşulları,(md. 50) sağlar. Çalışanlara dinlenme ve yıllık izin hakları (md. 50) tanır. Sendika kurma, sendikalara üye olma (md. 51), grev yapma (md. 54) ve toplu iş sözleşmesi (md. 53) hakları tanır.<sup>95</sup>

Ekonomik ve sosyal yönden güçsüz ve korumaya muhtaç kişilerin koruması amacını taşıyan sosyal haklar özellikle yoksul ve yoksun çocuk, aile, kadın, özürllüleri de kapsamına almaktadır. Annenin ve çocukların korunması (md. 41), gençliğin korunması (md. 58), şehit, dul ve yetimlerinin, yaşlıların ve özürllülerin korunması gerekliliği (md. 61) özel olarak düzenlenmiştir.

---

<sup>94</sup> Ayferi GÖZE, **Liberal Marksiste Faşist Nasyonal Sosyalist ve Sosyal Devlet**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005, s.143 vd.

<sup>95</sup> GÖZE, a.g.e., s.151 vd.

## H. Sosyal Dünya (Uluslararası Sosyal Refah)

Uluslararası sosyal politika tedbirlerinin alınmasının birçok nedeni vardır. Bu nedenler iç ve dış kaynaklı olmak üzere ikiye ayrılabilir. **İç kaynaklı nedenler**, sadece ulusal tedbirlerle fertlerin yaşam koşullarının iyileştirilmesinin mümkün olmaması ve diğer devletlerin düşük düzeyli sosyal politika önlemlerinin yüksek düzeyde önlem alan ülkeler açısından haksız rekabet oluşturmasıdır.<sup>96</sup> **Dış kaynaklı nedenler**, savaş sonucu oluşan kitlesel göçler, barış döneminde göçmen hareketleri ile turizm ve eğitim amaçlı seyahatler olarak belirtilebilir.<sup>97</sup> Ayrıca, uluslararası barışın ve uluslararası adaletin gerçekleştirilmesi ulusal barış ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Nihayet, dünya ülkelerinin tüm çalışanları arasındaki yazgı birliği aralarında ortak dayanışma amaçlı örgütlenmeyi sağlamıştır.<sup>98</sup>

Sözü edilen iç ve dış kaynaklı nedenler devletleri uluslararası alanda ortak sosyal politika önlemleri almaya zorunlu kılmıştır. Bu önlemler ikili, çok taraflı ve uluslarüstü anlaşmalar ile alınmıştır. Söz konusu nedenle, devletlerarasında sosyal politika alanında ikili, çok taraflı ve uluslarüstü nitelik taşıyan anlaşmalarla getirilen tedbirler "**Uluslararası Sosyal Politika**" olarak adlandırılmaktadır.<sup>99</sup> Ayrıca, evrensel değerlere dayalı ilke ve kurallarla ulusal düzeyde çalışanların korunması ve işletmelerin rekabet koşullarının eşitlenmesi amacıyla başvuru araçları uluslararası sosyal politika olarak tanımlanmaktadır.<sup>100</sup> Çünkü, amaç insan gücünü koruyup geliştirebilmek yönünde uluslararası düzeyde benimsenen ilkelerin ve kuralların oluşturulması ve onlara bölgesel, kıtasal ya da küresel coğrafyada işlerlik kazandırılmasıdır.<sup>101</sup>

<sup>96</sup> Adnan GÜLERMAN, **Milletlerarası Sosyal Politika Bildiriler Sözleşmeler**, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 1988, s.19-20.: Örneğin, bir ülkenin sosyal politika düzenlemelerinin yeterli olmasına karşın, başka bir ülkede söz konusu düzenlemelerin yetersiz olması, aralarında haksız rekabetin doğmasına neden olacaktır. Bu durumda haksız rekabete uğrayan ülkenin standartlarını indirmesi doğru bir yol olmayacaktır. Sorunun çözümü ülkeler arasında benzer çalışma koşullarını sağlayacak bir örgütün (Uluslararası Çalışma Teşkilatı) faaliyette bulunmasıdır.

<sup>97</sup> Ali Nazım SÖZER, "İkili Anlaşmalarla Sosyal Hukukun Koordinasyonu –Türkiye Açısından–" **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2005, Sayı:5, s.203 vd. (Koordinasyon).

<sup>98</sup> Zeki ERDUT, **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2002, s.37-38.

<sup>99</sup> SÖZER, Koordinasyon, s.203 vd.: İkili anlaşmalar koordinasyon amaçlı iken çok taraflı olanlar standart getirmeye yöneliktirler.

<sup>100</sup> ERDUT, a.g.e., s.39.

<sup>101</sup> ALTAN, a.g.e., s.83.

Sosyal politikanın uluslararası boyut kazanmasına yol açan **nedenlere** iç ve dış kaynaklı olmak üzere değinilmiştir. Ayrıca, bir başka açıdan bu nedenler beş başlık altında toplanabilir.<sup>102</sup>

- **Rekabet edilebilirliği sağlamak:** Rekabet avantajı yaratmak için çalışanlarına sosyal koruma sağlamayan ve işgücü maliyetlerini düşürerek sosyal dumping uygulayan ülkelere karşı kota uygulamaları ve gümrük birlikleri oluşturulmaktadır. Bu konuda alınan bir diğer önlem ulusal sosyal politikaların gelişmişlik düzeyi birbirinden farklı olan ülkeler, uluslararası piyasalarda rekabet eşitliğini sağlayabilmek için ortak çalışmak normları oluşturmak ve bunları uluslararası düzeyde uygulamaya koymaktır. Amaç uluslararası düzeyde rekabet eşitliğini sağlamaktır.
- **Uluslararası kamuoyu baskısı:** Sanayi Devrimi yıllarında çalışanların özellikle kadın ve çocuk işçilerin ağır çalışma koşulları Avrupa'da sendikaların, din adamları, sanatçı, düşünür ve bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. Kitle iletişim araçlarının da etkisiyle çalışma koşulları düşük olan ülkeler üzerinde uluslararası kamuoyu baskısı oluşturulmuştur.
- **Siyasal yaklaşımlar:** Uluslararası ilişkilerin yoğunlaştığı günümüzde uluslararası değerleri paylaşmak devletlere prestij kazandırmaktadır. Bu nedenle devletler ekonomik, siyasal ve sosyal amaçlı uluslararası örgütlere üye olup onların değerlerini benimsemektedirler. Böylece uluslararası standartları onaylayıp yürürlüğe koyarak siyasal kazanç sağlayabilmektedirler.
- **Mesleki örgütlenmenin uluslararası düzeyde kurumsallaşması:** Toplumsal örgütlenmeler önce ulusal düzeyde başlamış çalışanların meslek örgütleri, sendikalar, kooperatifler, tüketici dernekleri, feminist örgütler yaygınlaşmıştır. Bu hareketler daha sonra ulusal sınırları aşmış böylece talep edilen sosyal standartlar uluslararası nitelik kazanmıştır.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> Ömer Zühtü ALTAN, **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2004, s.83-85.

<sup>103</sup> Uluslararası sosyal politikanın (Sosyal Standartların) gerekliliğine ilişkin olarak şu hususlar ileri sürülmektedir. 1. Küreselleşme özellikle gelişmiş ülkelerde sosyal standartlarda ciddi aşınmaya neden olmuştur. 2. Uluslararası ticaret ülkelerin sosyal düzenlemelerini riske atmaktadır. 3. Ülkeler arasında gelişen ekonomik entegrasyon evrensel sosyal standartların saptanması gerekliliğini doğurmuştur. 4. Sosyal standartları olan ülkeler ile standartları olmayan az gelişmiş ülkeler arasında işbirliği gerekliliği doğmuştur. Bkz: Abdülkadir ŞENKAL, "Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Standartlar (Sosyal Politika Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım)", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2003, Cilt:7, Sayı:2, s.446. Nitekim, alanyazında uluslararası sosyal politika ulusal sosyal politikaların evrensel bir yörüngede standartlaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Bkz: ALTAN, a.g.e., s.83.



- **Sosyal politikaların uluslararası kaynaklarına duyulan gereksinim:** Alınan sosyal politika önlemleri ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile bağlantılıdır. Bazı ülkeler daha önce yaşamış oldukları sosyal sorunlara ilişkin gerekli önlemlerin neler olduğunu saptamış ve uygulamaya başlamışlardır. Birçok ülkenin araştırmacısı sendikaları ve akademisyenlerinin katkılarıyla belirlenen ve daha sonra uluslararası standart haline getirilen bu normlar ihtiyacı olan ülkeler tarafından benimsenerek kullanılmaktadır. Örneğin, ilk kez bir nükleer santral kuran ülke, çalışan ve çevre sağlığı bakımından gereksinim duyduğu standartları uluslararası kuruluşlardan sağlayabilecektir.

Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, uluslararası sosyal politikanın uluslararası piyasada rekabet koşullarında eşitlik sağlamak, barışın devamlılığına katkıda bulunmak, sosyal adaleti sağlamak, ekonomik gelişmede sosyal ve insani amaçları dikkate almak, uluslararası harekete öncülük etmek gibi **amaçları** bulunmaktadır.<sup>104</sup>

Uluslararası sosyal politikanın birçok **aktörü** bulunmaktadır. Bu aktörler arasında Birleşmiş Milletler, Birleşmiş Milletlere bağlı Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Birliği örnek olarak verilebilir. Söz konusu teşkilatların yanında tüzel kişiliği olmayan, sivil toplum kuruluşlarından oluşan sosyal hareketler de mevcuttur. Dünya Sosyal Forumu bu konuda önemli bir örnektir.

**Dünya Sosyal Forumu**, çoğulculuk ve çeşitlilikle, hiçbir hükümete ve hiçbir partiye bağlı olmamakla karakterize edilir. Sosyal Forumu bir grup veya örgüt değildir. Forum ilk kez 25-30 Ocak 2001 tarihlerinde Brezilya Organizasyonlar Komitesi tarafından Porto Alegre'de düzenlenmiştir. Bu tarihten sonra yedincisi 20 Ocak 2007'de Kenya'nın başkenti Nairobi'de toplanan Forumun temel amacı neo-liberalizme, küreselleşmeye büyük uluslararası şirketler ve onlara hizmet eden uluslararası kurumlara karşı çıkmaktır. İnsan haklarına, çevreye saygı gösteren, toplumsal adalet, eşitlik, halkların bağımsızlığı için hizmet eden uluslararası demokratik sistem ve kurumlar oluşturmak Forum çerçevesinde yapılan toplantıların ana hedefidir. HIV-AIDS, kadın sorunları, kamu mallarının özelleştirilmesi,

---

<sup>104</sup> Aysen TOKOL, **Uluslararası Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995, s.13-16. (Uluslararası)

topraksızlar, barış ve çatışma, göç ve diaspora, halkın ve mücadelelerin anısı, gençlik, borçlar, serbest ticaret anlaşmaları, emek, konut gibi temalar altında toplantılar gerçekleştirilmektedir.<sup>105</sup>

## II. SOSYAL POLİTİKANIN TARİHÇESİ

Sosyal politika kavramını ikinci bölümde ele alınan sosyal sorumluluk kavramı ile karşılaştırmayı kolaylaştırmak açısından aşağıda önce Dünya'da sonra da Türkiye'de sosyal politikanın tarihçesi açıklanmaktadır.

### A. Dünya'da Sosyal Politikanın Tarihçesi

10 yüzyıla kadar toplumsal yaşam, aile ekonomisi ve kölelik düzenine dayanmaktaydı. Üretim kalabalık aile üyeleri tarafından gerçekleştiriliyor ve kişiler ürettiklerini tüketiyorlardı. Eksik kalan mal ve hizmet ihtiyaçları akrabalar ve komşular tarafından karşılanıyordu. Kapalı **aile ekonomisi** uygulanan bu dönemde ayrıca köle iş gücü piyasaları oluşmuştur.<sup>106</sup>

10. - 15. yüzyıllar arasında feodal düzen geçerli idi. Bu dönemde tarımsal faaliyette senyör ve derebeylerinin egemenliğinde serfler çalıştırılmakta ve onların ürünlerinin bir kısmına el konulmaktaydı. 15-18. yüzyıllar arasında feodal güçler olan senyör ve derebeylerin egemenliklerini prenslikler ve krallıklar gibi daha güçlü merkezi otoriteler üstlenmişlerdir. Merkezi otorite egemenliğinde artan ulaşım güvenliği ticaretin gelişmesine, yeni kıtaların keşfine, yeni yerleşim bölgelerinin oluşumuna olanak sağlamıştır. Böylece aile ekonomisinin yerini **para ve piyasa ekonomisi** almaya başlamıştır. Evde üretim yerini zanaatkâr ve esnafın üretimine bırakmıştır. Aynı meslek sahiplerinin aynı sokak ve hanlarda toplanması kendi aralarında örgütlenmeleri ve korporasyon olarak adlandırılan mesleki örgütleri oluşturulmaları sonucunu doğurmuştur. Korporasyonlar üyelerinin hem çalışma koşullarını belirlemişler hem de sosyal güvenliklerini sağlayıcı önlemler almışlardır.<sup>107</sup>

<sup>105</sup> [http://www.sosyalforum.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=77&Itemid=34](http://www.sosyalforum.org/index.php?option=com_content&task=view&id=77&Itemid=34)  
Erişim: 21.03.2008

<sup>106</sup> ALTAN, a.g.e., s. 41, 42.

<sup>107</sup> ALTAN, y.a.g.e.,s. 42.

17. yüzyılın ortalarında bazı zanaatkârlar ürünün tümü yerine bir kısmını üretmeye başlamışlar ve ürün parçaları merkezi imalathanelerde bir araya getirilmişlerdir. Ölçekleri zaman içinde büyüyen imalathaneler daha sonra **sanayi devrimi** ile birlikte fabrikalara dönüşmüşlerdir. 18. yüzyılda bazı yeni teknolojik buluşlar, buhar, elektrik ve gazın enerji olarak kullanımı önce İngiltere daha sonra da Fransa ve Almanya'da sanayileşmenin başlamasını sağlamıştır. Yeni enerji kaynakları ve makinelerin kullanımı sonucu iş yaşamında fabrikalar ön plana çıkmışlardır. Böylece önceleri ev işçiliği, sonra köle çalışmaları, daha sonra esnaf çalışanlar (çırak, kalfa ve ustalar) yanına yeni bir çalışma şekli eklenmiştir. Sanayi işçiliği.<sup>108</sup>

Sanayi öncesi toplumlarda temel sosyal sorun yoksulluk ve güvenlikti. Yoksul kişiler dini kurumlarca (kilise...) ve meslek kuruluşlarınca (ahi birlikleri, loncalar) korunmaktaydı. Kabadayı, dolandırıcı ve serserilere kaba kuvvet uygulanmaktaydı. Kamu düzeni yardımlar ve cezalandırma tedbirleri ile korunuyordu. Bu dönemde sosyal politika ağırlıklı olarak kişisel sorunlarla ilgiliydi. İngiltere'de 1601'de Yoksul Yasası çocuk, yaşlı ve hastalara yardım yapılması esasını getirdi.<sup>109</sup> 1782'de Gilbert Kanunu ile ayırım yapılmaksızın yoksul herkese yardım yapılması kabul edildi. Ortalama ömrün 35 yıl olduğu bu dönemde, kiliseler ve manastırlar hastalık (özellikle cüzam), yoksulluk gibi sosyal sorunlarla ilgilenmişlerdir. 1630'lu yıllarda Paris nüfusunu dörtte biri dilenci idi. Manastırların yardım sisteminin çöküşünden sonra 1880-1920 yılları arasında İngiltere ve Kanada'da ki hayırsever insanlar sosyal reform hareketleri ile ilgilenmeye başlamışlardır.<sup>110</sup>

Sanayileşmenin ilk başladığı ülke olan İngiltere ve diğerlerinde toplumsal yapı köy nüfusunun azalması sonucu değişmiştir. Sanayileşme ile birlikte kolektif üretimin yapıldığı fabrikalar kurulmuştur. Böylece vasıflı ve yarı vasıflı işgücü ortaya çıkmıştır.<sup>111</sup> Oluşan işçi sınıfı ağır çalışma koşulları ve düşük ücretlerle çalışmıştır. Bunun sonucu yoksulluk, sağlık (iş kazası, fiziki ve ruhsal hastalıklar) ve güvenlik (cinayet, hırsızlık) sorunları baş göstermiştir. Ortaya çıkan yeni sosyal sorunların çözülememesi nedeniyle mevcut sosyal düzen krize girmiştir.<sup>112</sup> Çünkü, dini

<sup>108</sup> ERSÖZ, a.g.m., s.764 (Refah).;ALTAN, s. 46 vd.

<sup>109</sup> Ali Nazım SÖZER, **Sosyal Devlet Uygulamaları Almanya, İngiltere, Hollanda, Türkiye**, İksan Matbaası, İzmir, 1997, s.50. (Uygulamalar)

<sup>110</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.28-34.

<sup>111</sup> TOKOL, Sosyal, s.4.

<sup>112</sup> Enver ÖZKALP, **Sosyolojiye Giriş**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2005, 410 vd.

kurumların ve meslek örgütlerinin kişiler üzerindeki etkinliği azalmıştır. Zaman içinde ahi birlikleri ve loncalar güçlerini kaybetmiştir.<sup>113</sup> Devletin müdahalesinin olmadığı ilk dönemlerde çalışanlar bir araya gelerek **sendikaları** oluşturmuşlardır. İşçiler ayrıca kendileri için sosyal güvenliğin temelini teşkil eden **yardım sandıkları** kurmuşlardır. Çalışma koşullarını düzeltmek isteyen bazı işverenler de onlar için kendi işletmeleri bünyesi içinde yardım sandıkları oluşturmuşlardır. Varolan sosyal düzeni tehdit eden sosyal sorunları çözmek için işçiler ve işverenlerce alınan önlemlere düşünürlerin ve bürokratların çabaları da eklenmiştir.<sup>114</sup> Örneğin Robert Owen, William Blake, Charles Dickens, Elizabeth Gaskell, Louis Blanc, Philippe Buchez gibi bir çok aydın özellikle kadın ve çocuk işçilerin içinde buldukları kötü çalışma koşullarına dikkat çekmişlerdir.<sup>115</sup> Bu çabalar sonucu bırakınız yapınlar şeklindeki liberal düşünce yerini sosyal liberalizme ve **sosyal demokrasiye** bırakmıştır. Söz konusu anlayış değişimi sosyal ahlakın gereği olarak gösterilmiştir.

Bireysel ahlakın yetersizliğini ve sosyal ahlakın önemini kavrayan yönetimler işçi sorunlarının çözümü için ilk adım olarak işçi ve işverenlerin kurmuş oldukları yardım sandıklarını ve sendikaları genelleştirme ve **resmileştirme** çabası içine girmişlerdir. İlk kez **Almanya**'da 1883'de hastalık, 1884'de kaza, 1889'da yaşlılık ve sakatlık sigortaları kuruldu. Böylece sosyal sigorta sistemi oluşturulmuştur. Yeni kurulan sosyal sigorta sistemine ilişkin olarak İmparatorluk Sigorta Dairesi Başkanı Tonio Bödiker maddi alanda buhar gücü ve elektrik ne kadar önemli ise ahlaki alanda işçi sigortası o kadar önem taşımaktadır demiştir.<sup>116</sup>

Sanayileşmenin ilk yıllarında Alman modelinden öykünerek sosyal politika önlemleri alan **İngiltere** 1942 yılında Beveridge raporundan yola çıkarak yeni bir sosyal düzen kurmuştur. Hastalık, cahalet, pislik ve işsizlik ile savaş raporun temelini teşkil etmekteydi. Yeni oluşturulan sosyal koruma modelinde her fert tüm sosyal tehditlere karşı maktu (önceden belirlenmiş) edimlere hak sahibi

---

<sup>113</sup> Cengiz ÖZAKINCI, **Türkiye'nin Siyasi İntiharı Yeni-Osmanlı Tuzağı**, Otopsi Yayınları, İstanbul, 2005, s.532: "Çabuk, kolay ve ucuz üretilen buharlı fabrikaların ürünleri Osmanlı Memleketinin insan eliyle ağır ağır, az miktarda ve daha güç ve pahalıya çıkar ürünleri karşısında başarıyla rekabet ederek, Osmanlı çarşısı ve pazarında yerli eşyanın yerini almaya başladı... Avrupa zanaat ve sermayesi yerli zanaat ve sermaye yutmaya başladı."

<sup>114</sup> SÖZER, Uygulamalar, s.6.

<sup>115</sup> GÜVEN, Temel, s.55.vd.; ÖZKALP, a.g.e., s.411.; ERSÖZ, a.g.m., s.766.

<sup>116</sup> SÖZER, Uygulamalar, s.6.

sayılmışlardır. Sağlık hizmetleri bedelsiz olarak resmi sağlık kuruluşlarından sağlanmıştır.<sup>117</sup>

Sanayileşmeyi tamamlayan ülkeler **bilgi toplumu** aşamasına varınca iktisadi, sosyal ve kültürel yapı değişmiş buna paralel olarak sosyal sorunlarda farklılaşmıştır. Endüstri toplumunda üretim fabrikalarda emek yoğun ve maddi mallara yönelik olarak gerçekleştirilirken; bilgi toplumunda üretim bilgi işçileri tarafından ve daha ziyade bilgi üretimine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Çünkü, motorun yerini bilgisayar almıştır.

## **B. Türkiye’de Sosyal Politikanın Tarihçesi**

**Osmanlı imparatorluğunda** da önceleri, Avrupa’da olduğu gibi aile üyeleri, akrabalar ve komşulardan oluşan bir kapalı aile ekonomisi vardı. **İslam dininin** kabulü ile birlikte sadaka, zekât ve fitre gibi uygulamalar yoksulluk sorununun çözümüne katkıda bulunmaktaydı. Çalışamayacak durumda olan dilencilerin resmi izin ile mesleklerini yapmalarına izin verilmekte idi. Çalışabilecek durumda olduğu halde dilenen kimseler ise kürek ve kalebentlik (kale dışına çıkmama) gibi çeşitli ağır cezalara çarptırılıyorlardı. Fertleri yoksulluktan kurtarmak için **belediyeler** kör, dilsiz, nasipsiz, yetimlere maddi yardım yapmak, sağlık hizmeti vermek, eğitim olanağı sağlamakla yükümlüydüler. Bu dönemde resmi kurumlar dışında **wakıflar** ve kurulmuş bazı **cemiyetler** yardım faaliyetlerinde bulunuyorlardı.<sup>118</sup>

Tanzimat’a kadar süregelen dönemde **esnaf örgütleri** çalışma hayatında önemli görevler üstlenmiştir. Önceleri İslami kurallara dayalı ve sadece Müslümanları barındıran ahi teşkilatı kurulmuştur. Teşkilatın kabul ettiği fütüvvetnameler üyelerinin çalışma koşullarını düzenlemekteydi. İstanbul’un fethinden sonra Batı ile temasa geçen İmparatorluk, korporasyon düzeninden esinlenerek, bünyesine Hıristiyanları da alan lonca teşkilatını oluşturdu. Loncalar varlıklarını Tanzimat dönemine değin sürdürmüşlerdir. Avrupa ülkelerinden yüzyıl sonra başlayan sanayileşme ile birlikte evlerde ve atölyelerde mevcut bulunan tezgâh sanayi hızla çökmeye başlamıştır. Tanzimat ve meşrutiyet döneminde

---

<sup>117</sup> TALAS, a.g.e., s.314.

<sup>118</sup> Nadir ÖZBEK, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Sosyal Devlet Siyaset, İktidar ve Meşrutiyet 1876-1914**, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 67 vd., 92 vd.

genellikle yabancı sermayenin kurduğu fabrikalarda işçiler çalışmaya başlamışlardır.<sup>119</sup>

Son dönem Osmanlı İmparatorluğu ve **Cumhuriyet Türkiye'sinde** gecikmiş sanayileşme nedeni ile bir işçi sorunu ve dolayısıyla dar anlamı ile (günümüzdeki şekliyle) sosyal politika uygulaması da yoktu. Ancak, bazı önlemler alınmaya başlanmıştır. Örneğin 1863 yılında Maden Nizamnamesi ile işçilerin çalışma koşulları düzenlemiştir. 1875 yılında kamu sektöründe çalışan kadrolu işçiler için bir **amele tekaüt sandığı** kurulmuştur. 1877 yılında Mecelle (Mecelle-i Ahkamı Adliye) ile ilk kez iş sözleşmesi (**icare-i ademi**) düzenlenmiştir. Ereğli Kömür Havzası için 1865 tarihli **Dilaver Paşa Nizamnamesi** çıkarılarak çalışma süreleri, ücretler ve barınma ihtiyaçları, konuları düzenlenmiştir. Daha sonra 1869 tarihli **Maadin Nizamnamesi** ile yine iş güvenliği ile ilgili bazı koruyucu kurallar getirilerek zorunlu çalıştırma yöntemine son verilmiştir.<sup>120</sup>

Cumhuriyetin ilk yıllarında henüz yeterli sermaye ve oluşmuş bir işçi sınıfı olmadığı için, Avrupa'da yaşanan işçi hareketleri ülkemizde yaşanmamıştır. Milli Mücadele sonrası izlenen devletçi kalkınma politikası ile devlete ait işyerlerinin sayısı artmış ve bir işçi sınıfı oluşmuştur. Atatürk tarafından uygulanan devletçi iktisat politikası beraberinde çalışma ilişkilerine de aynı niteliği vermiştir. Mustafa Kemal ATATÜRK liderliği döneminde Cumhuriyetimizin sosyal politika önlemlerinin öncüsü olmuştur. Bu dönemde ilk kapsamlı iş kanunu olan **1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu** çıkarılmıştır.<sup>121</sup> Bu nedenle, sanayileşme sürecinde Batı ülkelerinde olduğunun aksine, çocuk ve kadın işçilerin istismarı ülkemizde kanun ile yasaklanmıştır.

1936 yılında çıkartılan İş Kanununa karşın, devletçi bir kalkınma politikasının izlendiği, bu dönemde toplumsal tedbirlerin 1946 yılına kadar ihmal edildiği düşünülmektedir.<sup>122</sup> Ancak, izleyen yıllarda dar ve geniş anlamda sosyal politikayı içeren konularda (çalışma hayatına ve sosyal güvenliğe ilişkin) birçok yasal

<sup>119</sup> ALTAN, a.g.e., s.63 vd.

<sup>120</sup> Berin ERGİN, "Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Emeğin Serüveni" **TİSK Akademi**, 2007, Cilt:2, Sayı:4, s.25 vd.

<sup>121</sup> Fevzi DEMİR, "Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku: 1936 tarih ve 3008 Sayılı İş Yasasının 70. Yılında Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla İş Yasalarımız", **Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri**, Ankara, 2007, s.87. (Boyut)

<sup>122</sup> Ahmet MAKAL, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946**, İmge Kitabevi, Ankara, 1999, s.254.

düzenleme getirilmiştir.<sup>123</sup> Örneğin, 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu ve **Çalışma Bakanlığı** kurulmuş, 1947 yılında sendikaların kurulmasına olanak tanıyan 5018 sayılı İşçi ve İşveren **Sendikaları** ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir. 1950 yılında iş mahkemeleri kurulmuş, 1952'de 5953 Sayılı Kanunla **Basın çalışanlarına**, 1954 yılında 6379 Sayılı Kanunla **gemi adamlarına** ilişkin çalışma koşulları düzenlenmiştir. Aynı yıl işyerlerinin **öğle dinlenmesi** için kapatılması 6301 sayılı kanun ile kabul edilmiştir. 1961 Anayasası döneminde ise, 1963 yılında Sendikalaşmaya ilişkin 274 Sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt yapılabilmesi için 275 Sayılı Kanun kabul edilmiştir. 3008 Sayılı İş kanunu 1971 yılında yenilenecek yerine 1475 Sayılı İş Kanunu çıkartılmıştır. 1982 Anayasası döneminde 274 Sayılı Kanun yerini 2821, 275 Sayılı Kanun ise 2822 Sayılı Kanunlara bırakmıştır. Nihayet 1475 Sayılı İş Kanunu da çağın koşullarına uymadığı için değiştirilerek 2003 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur.<sup>124</sup> Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, çalışanlara ilişkin sosyal politika önlemleri önce bireysel alanda alınmış daha sonra, toplu iş ilişkilerine önem verilmiştir.

Buraya kadar anlatılan konular dar anlamda sosyal politikanın tarihini oluşturmaktadır. Geniş anlamda sosyal politika ise, toplumda işçilerin dışında kalan diğer kesimlerin de sosyal sorunlarının bulunduğu fark edilince ortaya çıkmıştır. Bu saptama sanayi (işçi) toplumu oluştuğunda yapılmıştır. Çalışanların sorunlarının büyük ölçüde çözüldüğü ancak, onların dışında kalan korunmaya muhtaç kesimlerin (engelliler, kimsesiz yaşlılar, kadınlar ve çocuklar, tüketiciler, kiracılar) ihmal edildiği fark edildiğinde devlet bu kesime ilişkin önlemler alma gereğini duymuştur.

### III. SOSYAL POLİTİKANIN ARAÇLARI

Sosyal politikanın yeni bir toplumsal gerçeklik oluşturma amacına yönelik olduğu ifade edilmişti. Getirilen tedbirlerle ekonomik ve toplumsal yaşam düzenlenirken bazı araçlar kullanılmaktadır. Söz konusu araçları ulusal ve uluslararası düzeyde irdelemek mümkündür. **Ulusal** düzeydeki araçlar devlet

<sup>123</sup> Nadir ÖZBEK, **Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar**, Tarih Vakfı, İstanbul, 2006, s.117,120.

<sup>124</sup> Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2005, 32 – 37; Ahmet MAKAL, "Cumhuriyetten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri" **Cahit TALAS Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 2007, s.519-528; Ayşe BUĞRA, **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008, s. 157 vd.

müdahalesi, sendikalar, kooperatifler olarak belirtilebilir. **Uluslararası** araçlar ise Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Sendikal Örgütler olarak örneklendirilebilir.

## **A. Ulusal Düzeydeki Araçlar**

Ulusal düzeydeki sosyal politika araçlar devlet müdahalesi, sendikalar ve kooperatifler olarak ifade edilmektedir. Son ikisi alanyazında kendi kendine yardım kuruluşları olarak bilinmektedir.

### **1. Devlet Müdahalesi**

Devlet dar anlamda sosyal politika çerçevesinde işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla onları **koruyucu yasalar** oluşturmaktadır. 4857 Sayılı **İş Kanunu** ve bu kanun bünyesi içinde asgari ücret, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar söz konusu önlemlere örnek olarak gösterilebilir. Aktif olarak çalışma hayatında olanları korumak için ayrıca sosyal güvenlik önlemleri alınmaktadır. Sosyal güvenlik önlemleri, sosyal risklerin kişiler üzerinde yol açacağı gelir kaybı ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliğini sağlamaya yöneliktir.

Sosyal güvenliğin sağlanması için 5502 Sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Kurum 5510 Sayılı **Sosyal Sigortalar** ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu uygulamakla görevlendirilmiştir. Bu Kanun ile hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalıkları kısa vadeli sigorta kapsamında değerlendirilmiştir. Maluliyet, yaşlılık ve ölüm ise uzun vadeli sigorta olarak düzenlenmiştir. Ayrıca genel sağlık sigortası ile tüm nüfusun sağlık korumasına alınması hedeflenmiştir. Getirilen düzenleme ile hem sigortalılar hem de aile fertleri güvence kapsamına alınmıştır.

Geniş anlamda sosyal politika çerçevesinde ise devlet tüm toplum bireyelerine eğitim, sağlık, konut, çevre ve kentleşme konularında destek olmakla yükümlüdür. Bununla birlikte korumaya muhtaç gruplar (engelliler, suçlular, evsizler, korunmaya muhtaç yaşlılar, çocuklar ve kadınlar gibi) için özel önlemler alınmaktadır. Bu önlemler **sosyal yardım ve hizmetler** aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Söz konusu önlemlerin gerçekleştirilmesi amacıyla Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları kurulmuştur. Ayrıca adil



gelir dağılımı sağlamak amacıyla vergi politikaları ve toprak reformu uygulamalarına başvurulmaktadır.<sup>125</sup>

## 2. Sendikalar

Sendikalar, kooperatifler gibi, sosyal politikanın kendi kendine yardım araçlarından biridir. Sendikanın tanımı dikkate alınacak olursa bu sonuca varmak kolaylaşmaktadır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu madde 2’de sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal **hak ve menfaatlerini** korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır.<sup>126</sup>

Bu bağlamda sendikalar işçilerin ekonomik çıkarlarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde **toplu sözleşmeler** yapmaktadır. Aynı zamanda meslek örgütü olarak sendikalar, adli yardımda bulunmak, mesleki bilgilerini artırmak için kurs ve eğitim düzenlemek ve tesis kurmak, yardım sandıkları kurmak, kooperatif kurulmasına yardım etmek gibi görevleri üstlenmişlerdir.

Günümüzde ise sendikalar **modern** görünümüyle tüm toplumun sorunlarıyla ilgilenmektedir. Kentleşme, konut, sağlık, eğitim, çevre,<sup>127</sup> işsizlik, sanayileşme, bölgesel kalkınma, gibi ülkeyi ilgilendiren konularda görev üstlenmektedir.<sup>128</sup>

## 3. Kooperatifler

Bir diğer kendi kendine yardım kuruluşu olan kooperatifler özellikle kriz dönemlerinde vatandaşların **temel gereksinimlerinin** karşılanmasında destek olmaktadır. Nitekim 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu madde 1’de bu kavram “*ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek ve geçimlerine ait ihtiyaçlarını karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve kamu tüzel kişileri ile özel idareler, belediyeler, köyler,*

<sup>125</sup> GÜVEN, Temel, s.94-96, 103.

<sup>126</sup> A.Nizamettin AKTAY, Kadir ARICI, E. Tuncay KAPLAN/SENYEN, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, s.265-266 ; TOKOL, Sosyal, s.24.

<sup>127</sup> Çevre Sorunlarının endüstri ilişkileri sistemi içinde yer aldığı ve bu nedenle de sendikaların görev alanına girdiği konusunda bir değerlendirme için bkz. Recep KAPAR, “Çevre Sorunları, Çevrelerin Korunması ve Sendikalar”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, 2003, s.4.

<sup>128</sup> Fevzi DEMİR, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005, s.309, 392 (İş Hukuku).; Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, İstanbul, 2004, s.339 vd.

*cemiyetler ve dernekler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli teşekküller*” şeklinde tanımlanmıştır.

Kooperatifler önceleri işçi sınıfının oluşturduğu, üretim, tüketim ve konut kooperatifi gibi kendi kendine yardım hareketi olarak başlamıştır. Daha sonraları işçilerin yanında geniş üretici ve tüketici grupları ile korunmaya muhtaç grupların da **ekonomik özgürlük**lerinin sağlanması ilkelerinden olmuştur.<sup>129</sup> Kooperatifler, maddi ve manevi güçlerin birleştirilmesi amacıyla şahısların bir araya gelerek oluşturduğu kuruluşlardır. Böylece, kişiler tek başına ulaşamayacakları ekonomik amaca, daha kısa zamanda ve daha kolay bir şekilde ulaşma olanağına sahip olurlar.<sup>130</sup>

## **B. Uluslararası Düzeydeki Araçlar**

Sosyal politikanın ulusal düzeyi aşan bazı araçları bulunmaktadır. Bunların başlıcaları BM, UÇÖ, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Sendikal Örgütler'dir.

### **1. Birleşmiş Milletler**

Aşağıda önce BM'nin kuruluşu ve ilkeleri, daha sonra da bağlı kuruluşları açıklanmaktadır.

#### **a. Kuruluşu ve İlkeleri**

Birleşmiş Milletler Örgütü (BM) II. Dünya savaşından sonra o güne değin etkin faaliyette bulunamayan Milletler Cemiyetinin yerine kurulmuştur. Bu konudaki ilk adım, ABD Başkanı Roosevelt ile İngiltere Başkanı Churchill'in 14 Ağustos 1941 de yayınladıkları Atlantik Bildirisi ile atılmıştır. Sonraki ikinci adım, 1 Ocak 1942 tarihli Birleşmiş Milletler Bildirisidir. BM'yi oluşturan antlaşma 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmış ve 24 Ekim 1945'de yürürlüğe girmiştir.<sup>131</sup> BM örgütü bir hükümetler, devletler birliğidir. Örgüt Dünya'da barışı sağlamak, güvenliği korumak **amacıyla** kurulmuştur. Ayrıca, örgütün diğer amaçları arasında uluslararası ekonomik, toplumsal ve kültürel işbirliğini sağlamak da bulunmaktadır.<sup>132</sup>

<sup>129</sup> GÜVEN, Temel, s.128-137.

<sup>130</sup> AKTAY, ARICI, KAPLAN/SENYEN, a.g.e., s.272.

<sup>131</sup> Türkiye Anlaşmayı Milletlerarası Adalet Divanı Statüsü'yle birlikte 4801 Sayılı Onay Kanunu ile 15 Ağustos 1945'te onaylamıştır. Bkz RG: 24 Ağustos 1945, 6902.

<sup>132</sup> Birleşmiş Milletler Örgütü hk. Bkz. Mehmet GÖNLÜBOL, **Uluslararası Politika İlkeler-Kavramlar-Kurumlar**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2000, s.510-529.

Örgütün **ilkeleri** BM antlaşmasında (md.1, 2) şu şekilde belirlenmiştir.

1. Örgütün tüm üyeleri egemen ve eşittir.
2. Üyeler antlaşmadan doğan yükümlerini iyi niyetle yerine getirirler.
3. Üyeler aralarındaki uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözerler.
4. Üyeler herhangi bir devletin ülke bütünlüğüne ve siyasal bağımsızlığına karşı güç kullanmaktan ya da tehditten kaçınırlar.
5. Üyeler örgütün gelişmesini desteklerler ve kendisine karşı zorlayıcı tedbirler alınmış bir devlete yardım etmekten kaçınırlar.
6. Örgüte üye olmayanlarda barış ve güvenliğin gerektirdiği ölçüde antlaşma ilkelerine uygun davranmak zorunda bırakılırlar.
7. Örgütün saldırı eylemlerine karşı ve barışı korumak için alınacak zorlama tedbirleri dışında başkaca bir yetkisi yoktur.

BM'nin başlıca organları, Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Vesayet Konseyi, Milletlerarası Adalet Divanı ve Sekretaryadır. Bir forum niteliğinde olan Genel Kurul'da alınan kararlar tavsiye niteliğindedir.<sup>133</sup>

**Güvenlik Konseyi** milletlerarası güvenlik sorunları, barışın korunması ve askerî konular girer.<sup>134</sup> **Ekonomik ve Sosyal Konsey** ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, kamu sağlığına ilişkin konular ile ilgilenmektedir. Amacı uluslararası alanda barış ve dostluk ilişkilerini geliştirmek ile refah ve istikrar sağlamaktır.<sup>135</sup> **Vesayet Konseyi** görevi vesayet altındaki ülkelerin politik, ekonomik ve sosyal alanlarda gelişmesini sağlamak, kendini yönetme ve kendi geleceğini tayin aşamasına gelmelerine yardımcı olmaktır. Vesayete konu az sayıda ülkenin bağımsız devlet haline gelmesi veya kendi isteği ile bir başka devlete katılması ile vesayet rejimi uygulaması sona ermiştir.<sup>136</sup> **Milletlerarası Adalet Divanı** BM'ye bağlı yargı organıdır. Divanın görevi, bir uluslararası uyuşmazlıkta taraf olan ülkelerin kendisine getirdikleri davalar ile sınırlıdır. BM Antlaşması'nda ya da uluslararası antlaşmalarda özellikle öngörülmüş konularla ilgilenir.<sup>137</sup> BM'nin bir diğer organı **Sekretaryadır**. BM Sekretaryasının başında Genel Sekreter İcra organı olan Genel Sekreter bulunur.<sup>138</sup>

<sup>133</sup> Kemal BAŞLAR, **Uluslararası Hukukta Hükümet Dışı Kuruluşlar Vestfalya Sonrası Süreçte Küresel Sivil Toplum**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005, s.148-150.

<sup>134</sup> Müzehher ÇUBULGİL, "Birleşmiş Milletler Teşkilatında Veto", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, s.175.

<sup>135</sup> BAŞLAR, a.g.e., s.138-146.

<sup>136</sup> Marian Nash LEICH: "Contemporary Practice of the United States Relating to International Law" in. A.J.I.L., vol. 81, April 1987, No. 2, s. 405-408

<sup>137</sup> GÖNLÜBOL, a.g.e., s.522.

<sup>138</sup> Birleşmiş Milletler Örgütü ve Organları hk. bkz. Mesut GÜLMEZ, **Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması**, Türkiye Barolar Birliği, Ankara, 2004, 2-8 (BM).

## b. Bağlı Kuruluşları

BM'in, pek çok alanda dünyanın çeşitli yerlerinde faaliyet gösteren çok sayıda bağlı uzman kuruluşu mevcuttur. Sayısı **otuza yakın** olan bu kuruluşların başlıcaları; UÇÖ, (Uluslar arası Çalışma Örgütü), FAO (BM Gıda ve Tarım Örgütü); IAEA (Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı); DB; IMF (Uluslararası Para Fonu); UNESCO (BM Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü); UNICEF (BM Çocuk Fonu); Dünya Sağlık Örgütü; BM Eğitim ve Araştırma Enstitüsüdür. Ayrıca, BM Barış Gücü vardır. Barış gücü Güvenlik Konseyi'nin kararıyla bazı bölgesel bunalımları önlemek amacıyla askeri güç kullanma yetkisine sahiptir.<sup>139</sup>

BM Örgütü, üye ülkelerin tümüne eşit temsil ve katılma hakkı tanımaktadır. Ancak, beş kurucu üyenin (ABD, SSCB, Çin, İngiltere ve Fransa) veto hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle, BM'de eşitlik ilkesi zedelenmektedir. Örgüt'ün barış çabaları arzu edilen sonuca ulaşmamıştır. Ancak, özellikle bağlı kuruluşları aracılığıyla dünyanın çeşitli bölgelerinde sivil halka (gıda, ilaç ve para yardımı gibi bazı yardımlar yapmaktadır.

## 2. Uluslararası Çalışma Örgütü

Aşağıda genel olarak UÇÖ hakkında bilgi verildikten sonra, çalışma normları oluşturma faaliyetleri açıklanmıştır.

### a. Genel Olarak

Dünya Çalışma Parlamentosu olarak da adlandırılan UÇÖ Versay (Versailles) Barış Anlaşması ile **1919 yılında**, BM ise 1945 yılında kurulmuştur. 1946 yılında BM'nin uzmanlık kuruluşuna dönüşen örgüt sosyal barış, sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması hedeflerini esas almıştır.<sup>140</sup> Bu hedeflere uluslararası çalışma standartlarını **sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla** varılmaktadır. Sözleşme ve tavsiyeler çalışma hayatı ile ilgili konularda **asgari**

<sup>139</sup> Mehmet HASGÜLER, Mehmet B. ULUDAĞ, **Devletlerarası ve Hükümetler Dışı Uluslararası Örgütler Tarihçe, Organlar, Belgeler, Politika**, Nobel Yayınevi, Ankara, 2005, s.86-116.; Zerrin TOPRAK, **Çevre Yönetimi ve Politikası**, İzmir, 2003, s.58 vd.

<sup>140</sup> Pir Ali KAYA, **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999, s.21-22.; KORAY, a.g.e., s.78. UÇÖ Bolşevik hareketine bir tepki olarak kurulmuştur. BAŞLAR, a.g.e., s.161.

**standartlar** öngörmekte ve değinilen konularda teknik yardım sunmaktadır.<sup>141</sup> Örgüt üye devletlerin bağımsız işveren ve işçi örgütlerine eğitim ve danışma hizmetleri vermektedir.<sup>142</sup> Bu amaçla uluslararası sosyal politikanın temelini oluşturan normlar hazırlar.<sup>143</sup> UÇÖ işçi, işveren ve devlet üçlüsünden oluşan bir katılımcı demokrasi örneği olarak günümüze değin uluslararası sosyal politika alanında birçok sözleşmeyi hayata geçirmiştir.<sup>144</sup>

UÇÖ, kural koyma, **danışmanlık** ve eğitim hizmeti sunma ayrıca teknik yardımda bulunma hizmetlerini evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini düşüncesi ile gerçekleştirmektedir. Sosyal adaleti sağlamak üzere düşünülen faaliyet alanları ise çalışma hayatına ilişkin temel haklar, mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği olarak örneklendirilebilir.<sup>145</sup>

UÇÖ genel konferans, yönetim kurulu ve çalışma bürosundan oluşmaktadır.<sup>146</sup> **Uluslararası Çalışma Konferansı** üçlü temsil esasına göre, üye ülke delegelerinden oluşmaktadır.<sup>147</sup> Konferans örgütün bütçesini onaylar ve Yönetim Kurulu'nu seçer.<sup>148</sup> **Yönetim Kurulu** da konferans gibi **üçlü temsil** esasına dayanmaktadır. **Çalışma Bürosu** incelenmesi ve karara bağlanması önerilen konularda araştırma yürütür. Konferans sonrası karar alınan konularda mevzuat hazırlığı yapar. Yürürlükteki sözleşmelerin uygulanmaları için ihtiyaç duyan üye

<sup>141</sup> TOKOL, Sosyal, s. 76 vd.; GÜVEN, **Temel**, a.g.e., s.161 vd.

<sup>142</sup> Hüseyin TANRIVERDİ, **Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği**, Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 1992, 34.

<sup>143</sup> ERDUT, a.g.e., s.41

<sup>144</sup> GÜLMEZ, BM, s.9 vd.; Söz konusu uluslararası sözleşmeler için bkz.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>

<sup>145</sup> Yusuf ALPER, Pir Ali KAYA, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1995, s.31-35; Nurhan SÜRAL, "Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye", **Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan**, İstanbul, 2003, s.1290-1291; HASGÜLER, ULUDAĞ, a.g.e., s.86-88.

<sup>146</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası md. 2

<sup>147</sup> Demokrasilerde siyasi barışın sürekliliğini sağlamak için siyasi partiler, iktidar ve muhalefet arasında diyalogun sürdürülmesi gereklidir. Çalışma barışının sağlanması içinde işçi işveren ilişkilerinde hükümet işçi ve işveren sendikaları arasında işbirliği ve iletişimin sürdürülmesi gereklidir. Bu amaçtan yola çıkılarak siyasi demokrasinin tamamlayıcısı olarak endüstriyel demokrasiyi kurmak ve yaşatmak için UÇÖ hem kendi yapısı bu şekilde oluşturmuş hem de Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma isimli 144 sayılı sözleşmeyi üye ülkelerin imzasına açmıştır. Can TUNCAY, "Uluslararası Çalışma Normlarının Geliştirilmesinde Sosyal Diyalogun Rolü", **Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı**, Ankara, 1993, s.91. (Diyalog)

<sup>148</sup> UÇÖ Anayasası md 3

ülkelere gerekli yardımı sağlar. Çalışma hayatına ilişkin önemli konularda yayın faaliyetlerinde bulunur.<sup>149</sup>

## b. Uluslararası Çalışma Normlarını Oluşturma

UÇÖ'nün oluşturduğu sözleşmeler ve tavsiye kararları uluslararası rekabetin sağlanması, dünya barışını devamlı hale getirme, **sosyal adaleti** gerçekleştirme, iktisadi gelişmeleri insancıl hale getirme, emeğin ve malların uluslararası hareketliliğini sağlama, çalışma mevzuatını sağlamlaştırma ve uluslararası harekete öncülük etme işlevlerini üstlenmiştir.<sup>150</sup>

Uluslararası çalışma standartlarının getiriliş amaçlarından biri, ülkeler arasındaki farklı çalışma mevzuatı düzenlemeleridir. Devletlerarasındaki farklı koruma düzeyleri, insani dumping yani, adil olmayan rekabet anlamına gelmektedir. UÇÖ sözleşmeleri ile çalışma koşulları benzeşik hale getirilerek ülkeler arasındaki **haksız rekabetin önlenmesi** hedeflenmektedir. Sosyal politika alanındaki benzeşme (harmonizasyon) ekonomik bütünleşmeye (entegrasyona) katkı sağlayacaktır. UÇÖ'nün küresel dünyadaki görevi uluslararası kirli rekabeti ortadan kaldıracak çalışma standartlarının belirlenmesidir. UÇÖ normları nitelik itibari ile asgari düzey normlarıdır.<sup>151</sup>

**Dünya barışını devamlı hale getirme** hedefi "*örgütün anayasasında sürekli ve kalıcı bir dünya barışı ancak sosyal adalet temeli üzerine oturtulabilir. Sefalet ve yoksulluğu doğuran çalışma şartları dünya barışını bozar ve hoşnutsuzluk oluşturur*" şeklinde ifade edilmiştir. Üye devletlerin çalışma koşullarının düzeltilmesi için alacakları önlemler sosyal tansiyonun düşürülmesini sağlayacaktır. Aksi halde, alınmayan önlemler sosyal huzursuzluklara, bu huzursuzlukların başka ülkelere yansımalarına, böylece ülke içinde ve ülkelerarasında istikrarsızlıkların doğmasına neden olacaktır. UÇÖ standartlarının kabulü ve uygulanması ulusal ve uluslararası

<sup>149</sup> M.Bülent ALPAR, "Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı Çalışmaları ve Denetimi", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ocak, 1999, Cilt:4, Sayı:4, s.3.; GÜLMEZ, BM., 9-13; ALPER, KAYA, a.g.e. s. 51-77; SÜRAL, a.g.m., s.1290-1291; UÇÖ Anayasası md.10

<sup>150</sup> Pir Ali KAYA, "Küreselleşme Sürecinin Değerlendirilmesinde UÇÖ'nün Tavrı", **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Derleyen Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, 2000, 198 vd.: "*Bu gün ILO üyesi 170 devlet vardır ve bu yaklaşık dünya nüfusunun % 98'ini kapsamaktadır.*"

<sup>151</sup> Tankut CENTEL, "Yeni Binyılda Türkiye-UÇÖ İlişkileri", **MERCEK**, Ocak 2001, s.37 (Yenibinyıl); Süleyman ÇELEBİ, "Çalışma Yaşamında Asgari Düzey UÇÖ Normları Olmalıdır", **MERCEK**, Ekim 2000, s.83.; ŞENKAL, a.g.e. s. 535 : Kuzey ülkeleri Güney ülkeleri tarafından rekabet dışına itilme korkusu ile sosyal standartlarını daha da geliştirmekten kaçınmaktadırlar. Yükselme bir yana standartlarda gerileme endişesi yaşanmaktadır.

sosyal barışın sağlanmasına hizmet edecektir. Bu önlemler ayrıca milli farklılıklarının ve ayrımcılığın azalmasına ve böylece uluslararası işbirliği ortamının doğmasına uygun bir ortam hazırlayacaktır.<sup>152</sup>

**Sosyal adalet** kavramı ilk kez II. Dünya savaşı sonrası yürütülen barış görüşmeleri sırasında UÇÖ anayasası ile ilgili tartışmalarda kullanılmıştır. Bu dönemde birçok ülkede ve ülkelerarasında çalışma şartları kötü, yoksulluk ve işsizlik yaygındı. Sosyal adalet kavramı önceleri köleliğin önlenmesi ve zayıfların korunması ile sınırlıydı. Zaman içinde kavram bütün adaletsizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik geniş bir içeriğe sahip olmuştur. Sosyal adalet bütün insanlığın refahını hedeflemektedir. Bu nedenle, sadece bir ülke içinde yaşan vatandaşları değil, tüm ülkeleri ve ülkelerarasındaki refaha ilişkin ilişkileri kapsamaktadır. UÇÖ, kuruluş felsefesi itibari ile evrensel ölçekte sosyal adaleti gerçekleştirme işlevini üstlenmiştir.<sup>153</sup>

**İktisadi gelişmeleri insancıl hale getirme**, UÇÖ normlarının temel hedefleri arasındadır. İnsanlık tarihinde önceleri ekonomik sorunlar ön planda tutulmakta, sosyal sorunlar ise göz ardı edilmekteydi. Zaman içinde sosyal problemlerin göz ardı edilmesinin ekonomik düzeni tehdit ettiğinin farkına varıldı. Bu saptama ile birlikte sosyal faktörlerin ekonomik faktörlerden daha önemli olduğu fikri öne sürüldü. Günümüzde, her iki alana ilişkin amaçların bağdaştırılmasının uygun olduğu görüşü hakimdir. Nitekim UÇÖ, ekonomik gelişme programları hazırlanırken sosyal hedeflerin (sosyal barış ve sosyal adaletin) de dikkate alınması gerekliliğini kabul etmektedir.<sup>154</sup>

UÇÖ normlarının bir diğer işlevi **emeğin** ve malların **uluslararası hareketliliğini** sağlamaktır. Örgütün anayasası doğrultusunda üye ülkelerin sözleşmeleri imzalaması ve tavsiye kararlarına uyması yolu ile çalışma normları benzeşik hale gelecektir. Üye ülkeler UÇÖ normlarına uydukları ölçüde, sadece mal ve hizmetlerin değil, ayrıca emeğin de ülkelerarası hareketliği artacaktır. Böylece emek göçünün neden olduğu sorunların çözümü kolaylaşacaktır.

<sup>152</sup> TOKOL, Uluslararası, a.g.e. s. 16 vd.

<sup>153</sup> ALPAR, a.g.m., s.5.

<sup>154</sup> Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005, s. 81, 82.

UÇÖ'nün varlık nedenlerinden biri de **milli çalışma mevzuatını sağlamlaştırmaktır**. Örgüt imzaya açmış olduğu sözleşmeler yolu ile çalışma standartları düşük olan devletlerin fertlerine uygun çalışma düzeyi sağlamaktadır. Bazı ülkelerin milli mevzuatları ise zaten imzaladıkları sözleşmelerin üstünde dahi olabilmektedir. Sözleşmenin imzalanmış olması standardı yüksek devlet vatandaşları için özellikle iktisadi ve siyasi kriz dönemlerinde mevcut düzeylerinin düşmesi olasılığını ortadan kaldırmaktadır.<sup>155</sup>

UÇÖ standartları **uluslararası hareketlere öncülük etme** özelliğine sahiptir. UÇÖ Mevzuatının milli mevzuatı pekiştirme özelliğinde belirtildiği üzere, gelişmekte olan ülkeler çalışma hayatına ilişkin olarak ihtiyaç duydukları standartları Örgütün sözleşme ve tavsiye kararlarından faydalanma yoluyla sağlamaktadırlar.<sup>156</sup> UÇÖ standartları saptarken, ekonomik gerekçeleri reddederek, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ayırımı ile ikinci sınıf vatandaş ve ikinci sınıf standart yaklaşımını reddetmiştir.<sup>157</sup>

### 3. Avrupa Konseyi

Merkezi Strasburg'da (Fransa) bulunan Avrupa Konseyi **1949'da** 10 ülke (*Belçika, Danimarka, İtalya, Lüksembourg, Hollanda, Norveç, İsveç, İngiltere ...*) tarafından imzalanan Avrupa Konseyi'ni Kuran Antlaşma ile kurulmuştur. Konseyin yapısı ve görevleri Avrupa Konseyi Statüsü<sup>158</sup> ile belirlenmiştir. Avrupa Konseyi'ne halen 47 devlet üyedir.

Avrupa Konseyinin **amacı**, üyeleri arasında, müşterek mirasları olan ülkü ve prensipleri korumak, yaymak; siyasi ve ekonomik ilerlemelerini sağlamak amacıyla daha sıkı bir birlik meydana getirmektir (md. 1). Her üye herkesin insan haklarından ve temel özgürlüklerden yararlanma prensibini kabul etmektedir (md. 3). Konsey'in başlıca hedefi, Avrupa ulus ve vatandaşlarının onurunu korumak, demokrasiye,

<sup>155</sup> UÇÖ Normlarının Hukuki Niteliği hakkında bkz. Ömer Zühtü ALTAN, "Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Yaşadığımız Dönemde Taşıdığı Önem" **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul, 2006, Cilt:55, Sayı:1, s.641-647.

<sup>156</sup> Gülay ASLANTEPE, "ILO'suz Olmaz", **MERCEK**, Ocak, 2002, s.143-145.; ALPER, KAYA, a.g.e. s. 81-88.

<sup>157</sup> KAYA, a.g.m., s.199. Geniş faaliyet alanına ve günümüze değin insanlığa yaptığı katkılara karşın UÇÖ, yaptırım gücünün yetersizliği ve sosyal politika değerlerini koruma konusundaki tutumuna olan güven bunalımının varlığı gibi gerekçelerle eleştirilmektedir. Bkz. ŞENKAL, a.g.e. s. 534.

<sup>158</sup> 12 Aralık 1949 tarihli, 5456 sayılı Kanunla Ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Bkz. RG. 17.12.1949, Sayı:7382.



insan haklarına ve yasa düzenine saygıyı sağlamak olmuştur. Konsey, sosyal sorunlara; sosyal dışlanma, uyuşturucu bağımlılığı, azınlıkların korunması, hoşgörüsüzlük, çocuk hakları, biyoetik ve gençlere daha geniş eğitim fırsatı sağlanması alanlarında uluslararası standartlar belirlemektedir.

Üye devletler bu uluslararası standartlara uyum göstermek zorundadırlar. Böylelikle, Avrupa kimliği bilincini teşvik, farklı kültürlerden gelen insanlar arasında karşılıklı anlayışı geliştirmek hedeflenmektedir.<sup>159</sup> Avrupa Konseyi de UÇÖ gibi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi imzaya açtığı **sözleşmelerle** üye ülkelerin vatandaşlarının yaşam standartlarının yükseltilmesine hizmet etmektedir.<sup>160</sup>

Avrupa Birliğinden önce kurulmuş olan Konsey birlikten iki temel konuda farklılık göstermektedir. Konseye **üyeliğin ön koşulu**, hukukun üstünlüğü ve herkesin insan haklarından ve temel özgürlüklerinden yararlanma ilkelerinin kabulüdür. Avrupa Birliğine üyelik ise bu ön koşulun dışında çok sıkı denetlenen ek koşullara bağlıdır. Diğer farklılık, Konseyin siyasi bir örgüt niteliği taşımasıdır. Avrupa Birliği ise henüz siyasi bir karaktere sahip değildir.<sup>161</sup>

Konseyin üç organı bulunmaktadır. Bunlar, Bakanlar Komitesi, Parlamenterler Asamblesi ve Sekreterliktir (md. 10). **Bakanlar Komitesi** Konseyin karar organıdır. Bütçe, yeni üye alımı ve Teşkilatın politika ve faaliyetlerinin ana hatlarının belirlenmesi görev alanını oluşturur. Komite kararları sözleşmeleri oluşturur. Alınan kararlar üye devletlere tavsiye, onaylayan devletler için ise bağlayıcı nitelik taşır (md. 13-15).<sup>162</sup> **Parlamenterler Meclisi (Danışma Meclisi)** Genel kurul niteliği taşır. Müzakere organıdır. İhtisas Komitelerinin (md. 17) hazırlıkları doğrultusunda uluslararası politikaları tartışır. Ancak, yasama yetkisi yoktur. Danışma organı niteliğini taşır. (md. 22-34).<sup>163</sup> **Sekreterlik** ise yukarıda değinilen birimlere hizmet vermek üzere kurulmuştur.<sup>164</sup>

<sup>159</sup> BAŞLAR, a.g.e., 155-159; Rıdvan KARLUK, **Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s. 490, 491.

<sup>160</sup> GÜVEN, Temel, s.171. Türkiye, 13 Nisan 1950'de kabul etti.

<sup>161</sup> Melda SUR, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995, s.4-5.

<sup>162</sup> SUR, a.g.e, s.3.

<sup>163</sup> Feyyaz GÖLCÜKLÜ, Şeref GÖZÜBÜYÜK, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1996, s.6.

<sup>164</sup> GÖLCÜKLÜ, GÖZÜBÜYÜK, a.g.e., s.6.

#### 4. Uluslararası Sendikal Örgütler

Bazı sanayici, politikacı ve bilim adamları işçilerin uluslararası düzeyde korunmaları gereğini ileri sürmüşlerdir. XVIII. yy.'ın sonunda Fransız Jacques Necker, XIX. yy. ilk yıllarında sanayici Robert Owen, işçilerin uluslararası düzeyde oluşturulacak bir mevzuat ile korunmalarını gündeme getirmişlerdir. Daha sonra Charles Hindley, Louis Vilermee, Daniel Legrand ve izleyen yıllarda başkaca **birçok düşünür** uluslararası sosyal politikanın oluşturulması ve bir uluslararası çalışma örgütünün kurulmasını **önermişlerdir**.

Düşünürlerin etkinliklerinin dışında, bazı işçi gruplarının zaman zaman yaptıkları çağrılar 29 Eylül 1864'de sonuç vererek İngiliz ve Fransız işçilerin öncülüğünde Uluslararası İşçi Derneği (I. **Enternasyonel**) kurulmuştur. Bu enternasyoneli işçiler arasındaki siyasi çekişmeler sonucu II., III., IV. ve Sosyalist Enternasyoneller izlemiştir. Dernekleşme sonraki gelişmeler geniş ölçüde, sendikalara dayalı bazı siyasal partilerin katılımıyla yapılmış toplantılardır. Bu nedenle, bilinen anlamda sendikalararası örgütlenme niteliği taşımamaktadırlar.

1912 yılında **Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Federasyonu** (ICFTU) kuruldu. Bu tarihlere 19 Batılı ülke sendikasıyla yaklaşık 7.4 milyon üyeyi kapsamaktaydı. I. Dünya Savaşı sırasında üyeleri birbirleriyle savaşmakta olduğu için Federasyon etkinliğini kaybetti. Temmuz 1919'da ICFTU yeniden kuruldu. 28 Haziran 1919'da ise, BM'ye bağlı olarak **UÇÖ** oluşturuldu. 1920'de **Hıristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu** kuruldu. Bir yıl sonra III. Enternasyonel'in ve -1917 Devrimiyle- Sovyet Rusya'nın kurulmasının etkisiyle **Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyoneli** (KİSE) ortaya çıktı. KİSE 1935 yılında Rusya'nın onayı ile faaliyetlerine yılında son verdi.<sup>165</sup>

I. ve II. Dünya Savaşları ile doğan **ekonomik krizler** sendikaların geniş kapsamlı uluslararası iş birliği fikrine sahip olmasını sağlamıştır. İşbirliği yolundaki ilk girişimler Amerikan sendikalarından gelmiş, 1914 yılından itibaren Amerikan İşçi Federasyonu uluslararası bir işçi konferansının toplanmasına öncülük etmiştir. Sonraki yıllarda kurulan **UÇÖ** ve **BM** dünya çapında veya bölgesel nitelikte uluslararası sendikal örgütler kurulmasına **destek** vermişlerdir. Verilen destek

<sup>165</sup> Alpaslan IŞIKLI, "Uluslararası Sendikal Örgütler", **Mülkiye Dergisi**, CİLT: XXIV, Sayı: 221, s.214.

sonucu ulusal sendikalar etkinliklerini artırmak için uluslararası birlikler kurmuşlardır.<sup>166</sup>

Paris'te toplanan sendikal çevreler 3 Ekim 1945'de **Dünya Sendikalar Federasyonu**'nu (DSF) kurdular. Varlık nedeni ortadan kalkan ICFTU aynı yıl tüzel kişiliğine son verdi. 19 Ocak 1949'da Paris'te toplanan DSF yürütme kurulu toplantısında ABD'nin Avrupa'ya uygulamakta olduğu Marşal Yardımı kopmalara neden oldu.<sup>167</sup> Bu Federasyondan ayrılan Amerikan, İngiliz, Fransız ve Hollandalı sendikacılar aynı yıl Uluslararası **Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu**'nu oluşturdular. Federasyon haline dönüşen Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu Ekim 1968'de üye sayısını artırmak amacıyla laik düşüncüyü benimseyerek **Dünya İş Konfederasyonu** (DİK) adını aldı.<sup>168</sup>

Uluslararası düzeyde kurulan sendikal örgütler dışında **bölgesel sendikal kuruluşlar** da bulunmaktadır. Bu tip yapılara örnek olarak Milletler Topluluğu (Commonwealth) İşçi Sendikaları Konseyi (CTUC), Uluslararası Arap İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICATU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (European Trade Union Confederation = ETUC) verilebilir. Batı Avrupa'yı kapsayan ETUC 1973'de kuruldu.<sup>169</sup> 35 Avrupa ülkesinden 77 Konfederasyon ve 60 milyon üyeye hitap etmektedir. Ülkemizden Türk-İş ve DİSK bu kuruluşa üye olmuşlardır.<sup>170</sup>

#### IV. SOSYAL POLİTİKANIN KAPSAMI

Sosyal politikanın kapsamı geniş ve dar anlamda olmak üzere ayrı ayrı ele alınmaktadır.

##### A. Geniş Anlamda

Geniş anlamda sosyal politikanın içeriğine sermaye sahipleri, vatandaşlar, korunmaya muhtaç diğer gruplar, tüketiciler ve çevre girmektedir.

<sup>166</sup> TOKOL, Uluslararası, s.2-11.

<sup>167</sup> Uluslararası Sendikal Kuruluşlar için bkz. Ronaldo MUNCK, **Uluslararası Emek Araştırmaları**, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995, s. 316-323.

<sup>168</sup> TOKOL, Sosyal, s.86 vd.; GÜVEN, Temel, s.172.

<sup>169</sup> Sayım YORGUN, "Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma", [www.yerelsen.org.tr](http://www.yerelsen.org.tr). Erişim:24.07.2009.

<sup>170</sup> [www.fnv.nl/defnv/english/across\\_the\\_border/ETUC.asp](http://www.fnv.nl/defnv/english/across_the_border/ETUC.asp); Yıldırım KOÇ, "Uluslararası Sendikacılık Hareketi ve Anti-Emperyalist Mücadele (1901-1945)," **Mülkiye Dergisi**, Sayı :240, s. 1 vd.

## 1. Sermaye Sahipleri

Sosyal politika uygulayan hükümetler serbest piyasanın işleyişine müdahale eder. Böylece piyasadaki eşitsizlikleri düzeltmeye çalışır.<sup>171</sup> Çünkü iktisat politikası nasıl sosyal politika uygulamalarını etkiliyorsa, aynı şekilde sosyal politika uygulamalarının da iktisadi etkileri bulunmaktadır.<sup>172</sup> **Devletin** sermaye piyasasına **etkisi** iki yönde olmaktadır. Bu etki bir yönü ile sermayenin gücünü sınırlandırarak muhatabı olan çalışanları, tüketiciyi ve çevreyi korumak içindir. Diğer yönü ile küçük girişimciyi büyük sermayeye karşı korumaya yöneliktir.

Devlet söz konusu görevini yerine getirmek için bazı önlemler almaktadır. Alınan önlemler bütününe öğretilde **sosyal piyasa ekonomisi** denilmektedir. Sosyal piyasa ekonomisinde iktisat politikaları sosyal politikalarla bir arada (bir sentez oluşturularak) uygulanmaktadır.<sup>173</sup> Bu ekonomik model, sosyal içeriği olan bir ekonomi politikası kalkınma sürecini hızlandırıp iş imkânlarını artırır, gelir düzeyini yükseltir yaklaşımına dayanmaktadır.<sup>174</sup>

1770'lerde başlayan her şeyin kendi akışına bırakıldığı serbest piyasa ekonomisi uygulaması **sosyal sınıfların** keskinleşmesine neden olmuştur. 1917'lerde başlayan sosyalist sistem de sosyal sınıfların varlığını engelleyememiştir. Sözü edilen her iki iktisadi ve politik sistemin başarısızlığı bir ara yol olarak sosyal piyasa ekonomisi anlayışının benimsenmesine yol açmıştır.

Kavramın teorik temelleri İkinci Dünya Harbi sonrasında atılmıştır. Kavramın oluşmasında sosyal adalet ve sosyal devlet anlayışı önemli rol oynamıştır.<sup>175</sup> **Sosyal adalet**, sosyal piyasa ekonomisi düşüncesinin uzantısıdır. Çünkü sosyal sorunların çözümü ancak sosyal adalet anlayışı ile mümkündür. Sosyal adaletin sağlanması ise gelir ve servetin adil dağılımı ile gerçekleştirilebilir.<sup>176</sup>

---

<sup>171</sup> ŞAHİN, a.g.e., s.16.

<sup>172</sup> GÜVEN, Temel, a.g.e., s.14.

<sup>173</sup> Hüsnü ERKAN, **Sosyal Piyasa Ekonomisinde Uygulanan Politikalar**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:3, 1992, s. 5.

<sup>174</sup> Ralf ZEPERNICK, "Sosyal Piyasa Ekonomisinin Uyarlanması Üzerine Bazı Düşünceler: Ekonomi Politikası Danışmanlığına İlişkin Bir Yaklaşım" Çev. Meneviş ÖGÜT, **Uygulamada Sosyal Piyasa Ekonomisi**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:2, 1992, s. 67.

<sup>175</sup> ERKAN, a.g.e., s.7-9.

<sup>176</sup> H. Jörg THIEME, "Sosyal Piyasa Ekonomisinde Sosyo Ekonomik Amaçlar", Çev. Hüsnü ERKAN, **Sosyal Piyasa Ekonomisinde Uygulanan Politikalar**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:3, 1992, s.28-29.

Sosyal piyasa ekonomisinin ilk uygulandığı ülkelerden biri **Almanya**'dır. Konuya ilişkin olarak Alman Anayasa'sında açık bir hüküm olmamakla birlikte ülkenin yaşadığı harp sonrası benimsenen ekonomi politikaları, bu doğrultuda kabul edilen yeni yasal düzenlemeler sosyal piyasa ekonomisi uygulamasının ortaya çıkmasını sağlamıştır.<sup>177</sup>

Söz konusu yeni yaklaşım ekonomik sistem kavramındaki değişim sonucudur. Çünkü, Almanya'da ekonomik sistem, bir toplumdaki belli ekonomik ve **sosyal sorunları** çözüm bulmak amacını güden kurallar ve kurumlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın doğal sonucu olarak devlet aktif ekonomik ve sosyal politikalar uygulamaktadır.

Devlet serbest piyasa ekonomisini işleyebilmesi için gerekli olan hukuk dallarına (şirketler, kıymetli evrak, çek, rekabet ve patent yasaları) önem vermekte, mülkiyet ve teşebbüs özgürlüklerini tanımakta ancak, ayrıca piyasanın sosyal karakterli olmasını sağlamak üzere **çalışma hayatına müdahale** etmektedir. Yapılan müdahaleler emek yoğun küçük ve orta ölçekli sanayilerin teşviki, kartel ve tröstlerin aşırı karlarının engellenmesi, çalışma koşullarının düzenlenmesi (asgari ücret ödeme zorunluluğu, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, istihdam güvencesi, sosyal güvenlik hakları), vergi ve toprak reformu yolları ile gerçekleştirmektedir.<sup>178</sup>

**Ülkemizde** sosyal piyasa ekonomisini hayata geçirmek için birçok düzenleme yapılmıştır. Örneğin, sermaye piyasasının düzene konulması için 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu çıkarılmıştır.<sup>179</sup>

## 2. Vatandaşlar

Siyasal demokraside **halk** belirli aralıklarla sandık başına giderek meclisi oluşturan milletvekillerini seçmektedirler. Siyasi iktidarı belirleyen halkın gelecek seçim dönemine değin yönetimi etkileyebilmesi mümkün olmamaktadır. Bu sorunu

<sup>177</sup> H. Jörg THIEME, "Sosyal Piyasa Ekonomisinin Almanya Uygulaması" Çev:Hüsnü ERKAN, **Uygulamada Sosyal Piyasa Ekonomisi**, Konrad Adenauer Stiftung, 1992, s. 19-20.

<sup>178</sup> Ronald CLAPHAM, "Kalkınmakta Olan Ülkelerde Sosyal Piyasa Ekonomisi: Uygulanabilirlik Sorunu" Çev. Meneviş ÖĞÜT, **Uygulamada Sosyal Piyasa Ekonomisi**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:2, 1992, s. 32-38.

<sup>179</sup> Söz konusu düzenlemeler sosyal piyasa ekonomisinin varlığını kabul eden Anayasa md.5 ve md. 49/2 gereği yürürlüğe konulmuştur. Bkz. SÖZER, Sosyal, s.15 vd.

çözmek için toplumsal katmanların iki seçim arasında iradelerini ortaya koymalarını ve yönetimi etkileyebilmelerini sağlayan yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemler başlıca ülke, meslek ve işletme düzeyinde **yönetime katılımı** sağlamaktadır. Çalışanların menfaatlerini ihtiyaç duydukları her an ülke, meslek ve işletme düzeyinde savunabilmeleri olanağını endüstriyel demokrasi denilmektedir.<sup>180</sup>

Büyük sermayedarların sahip oldukları maddi güç, siyasi iktidarı kolaylıkla etki altına alabilmektedir. Bu durum **siyasi demokrasiyi** tehdit etmekte ve toplumsal dengeyi bozmaktadır. Sosyal düzenin adil bir şekilde kurulması ancak toplumsal kesimler arasında dengenin sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, denge kurulmasını sağlamak üzere, endüstriyel demokrasi kaçınılmaz olmaktadır.<sup>181</sup>

**Ülke düzeyinde** yönetime katılma Ekonomik Sosyal Konseyin varlığı ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Milli Prodüktivite Merkezi ve Sosyal Güvenlik Kurumu benzer bir görevi üstlenmiştir. **Meslek düzeyinde** Barolar, Sanayi ve Ticaret Odaları gibi kuruluşlar bağımsız çalışanların mesleki demokrasi uygulamalarını gerçekleştirmektedir. İşçiler açısından bu görev Üçlü Danışma Kurulu tarafından yerine getirilmektedir. **İşletme düzeyinde** ise, İş Yasası ile oluşturulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu, İzin Kurulu, ayrıca toplu iş sözleşmeleri ile oluşturulan endüstriyel ilişkiler kurulu, hasar tespit komisyonu gibi kurullar yönetime katılmayı sağlamaktadır.

### 3. Korunmaya Muhtaç Gruplar

Sosyal politikanın bir aracı olarak sosyal güvenlik kişinin yaşamını olumsuz etkileyecek **riskler** ile hiç karşılaşmamasını; karşılaşma halinde ise, alınması gereken **önlemleri** belirler. Önlemler kapsamına sadece çalışanları değil ayrıca, korunmaya muhtaç diğer toplumsal grupları da almaktadır. Diğer toplumsal gruplar iktisadi, sosyal ve kültürel açıdan desteğe ihtiyacı olan kişilerdir. Bu kişiler yaşlılar, işsizler, engelliler, çocuklar, kadınlar ve göçmenler olarak sayılabilir. Söz konusu kişiler hem çalışma hayatına katılmaları, hem de çalışma hayatının dışında kalmaları bakımından alınan sosyal politika önlemleri ile korunmaktadır.

---

<sup>180</sup> SÖZER, Sosyal, s.10

<sup>181</sup> Sami GÜVEN, **Toplumbilim**, Ezgi Kitabevi, Bursa 1999, a.g.e., s.146.

Çalışma hayatında olan diğer gruplar çalışma mevzuatı ile korunurken çalışmayanları sosyal yardım ve hizmet mevzuatı ile korunmaktadır. **Sosyal yardım**, kendi fiziki gücü (çalışması) ve mal varlığıyla geçimini sağlayamayan kişilere muhtaçlık şartına ve kontrolüne bağlı olarak devlet tarafından sağlanan maddi (aynı ve nakdi) nitelikli imkanlar şeklinde tanımlanabilir.<sup>182</sup> Sosyal yardımlar yoksulların korunması yolu ile toplumsal düzeninin tehditlerden uzak tutulmasını sağlamaktadır.<sup>183</sup>

Sosyal yardımlarla ilgili tanımda kullanılmakta olan “maddi nitelikli imkanlar” ibareleri yerine “hizmetler” kelimesi kullanıldığında **sosyal hizmetlerin** tanımı yapılmış olmaktadır. Çünkü, sosyal hizmetler muhtaçlık esası ve kontrolüne bağlı olarak devletçe yoksul kimselere karşılıksız olarak sunulan hizmetlerdir. Bir başka deyişle, amaç kişi, grup ve toplulukların yapı ve çevre koşullarından doğan ya da kendi denetimleri dışında oluşan yoksulluk ve eşitsizliği gidermek, toplumun değişen şartlarından doğan sorunları çözümlenmek, insan kaynaklarını geliştirmek, kişi ve aile ve toplumun refahını sağlamaktır.<sup>184</sup>

Sosyal yardım ve hizmetler ile izlenen **amaç** fertlerin en kısa sürede yeniden çalışabilme, gelir sağlama ve kendi geçimini sağlama olanağına kavuşturulmasıdır.<sup>185</sup> Belirtilen niteliği ile devletçe alınmakta olan değinilen önlemler, aynı zamanda ilgilinin konumuna göre, aktif veya pasif istihdam politikası niteliği taşımaktadır.

Ülkemizde bu alandaki ilk çalışma kimsesiz çocukları sahiplenmek, kapsamlı bir çocuk politikası oluşturmak amacıyla bazı milletvekilleri tarafından 1921 yılında kurulan Himaye-i Etfal Derneği (Çocuk Esirgeme Kurumu) kurulmasıyla başlamıştır. 1928 yılında ise, kadınlar için bu gün hala varlığını sürdüren Himaye-i Etfal Yoksul Kadın Yardım Derneği (Yardımsevenler Derneği) kurulmuştur. Daha sonra, sosyal yardım ve hizmet alanında bilgi ve politika boşluğunu kapatmak amacıyla Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmuştur (1959).

---

<sup>182</sup> Bu konudaki bazı tanımlar için bkz. Kadir ARICI, **Sosyal Güvenlik**, Sargın Ofset, Ankara, 1999, s.138.; Ufuk AYDIN, **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1999, s.26-28.

<sup>183</sup> SÖZER, Sosyal, s.31.

<sup>184</sup> Sait DİLİK, “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ocak-Aralık, 1968, Sayı:1-4, s.73.

<sup>185</sup> Faruk ANDAÇ, **İşsizlik Sigortası**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1999, s.11.

Yoksulluğun nedenlerini ve toplumsal kalkınma yönetmelerini araştırmak, çocukların gençlerin ve yetişkinlerin bedeni ve psikolojik sağlıkları ile ilgilenmek kamusal ve özel rehabilitasyon kurumlarını denetlemek gibi görevleri olan Enstitü zaman içinde akademi ve Yüksekokula dönüşmüştür. Günümüzde ise Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde bir bölüm olarak faaliyette bulunmaktadır. Çocuk Esirgeme Kurumu günümüzde 2828 Sayılı Yasa (1983) ile **Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna** dönüştürülmüştür.<sup>186</sup>

#### 4. Tüketiciler (Tüketicinin Korunması)

**Tüketici** kısaca mal ve hizmetlerden yararlanan, satın alıp kullanan, tüketen kimse (yoğaltıcı, müstehlik, üretici karşıtı) olarak tanımlanmaktadır.<sup>187</sup> “Tüketici politikası”, vatandaşların yaşam kalitesini yükseltmesini amaçlar. Tüketici politikasının esaslarından bir diğeri de tüketicinin ekonomik çıkarlarının korunmasıdır. Bu amaca ulaşmak için gıda sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, yanıltıcı reklâmların engellenmesi, üretim hatalarından korunma gibi birçok konuda standartlar getiren düzenlemeler kabul edilir.

Gündelik yaşamı en çok etkileyen elektronik ticaret, genetik olarak değiştirilmiş gıdalar tüketici politikalarının konusunu oluşturur. **Tüketici politikaları** mal ve hizmet satın alan kişilerin tazmin edilme hakkı, bilgilendirme ve eğitim hakkı ile temsil edilme hakkını içermektedir.<sup>188</sup> Ayrıca, çevreye ve tüketicilere zararlı hammadde kullanan, ürün ve hizmet sunan işletmelere karşı boykot yapılması, ürünlerinin tercih edilmemesi, yanıltıcı reklamlara karşı tepki gösterilmesi başvuru olan diğer tüketici korunma yöntemleridir.<sup>189</sup>

Sosyal devlet geniş anlamda sosyal politika tedbirleri çerçevesi içinde koruma kapsamına tüketicileri de almaktadır. Bu amaçla 4077 Sayılı **Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun** ile 4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 4077 Sayılı Kanunun amacı, “(...) kamu yararına uygun

<sup>186</sup> Gürhan FİŞEK, “Sosyal Hizmet ve Sosyal Yardımların Sosyal Politika Araçları İçerisindeki Yeri” **Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara 2007, s.335-340.

<sup>187</sup> Türk Dil Kurumu Sözlüğü

<sup>188</sup> Ayşe ŞAHİN, Hulusi DEMİR, “Avrupa Birliği’nin Tüketici Politikası ve Türkiye’ye Yansımaları, **Review of Social, Economic & Business Studies**, Vol.3/4, s. 274.

<sup>189</sup> Cevahir UZKURT, Ömer TORLAK, “İşletmelerin Pazarlama Uygulamalarının Tüketicilerce Ahlakî Açıdan Değerlendirilmesi”, **1. Uluslararası Türkiye İş ve Meslek Ahlakî Kongresi**, Ankara, 2003, s. 675-680.



*olarak tüketicinin sağlık ve güvenliği ile ekonomik çıkarlarını koruyucu, aydınlatıcı, eğitici, zararlarını tazmin edici, çevresel tehlikelerden korunmasını sağlayıcı önlemleri almak ve tüketicilerin kendilerini koruyucu girişimlerini özendirmek ve bu konudaki politikaların oluşturulmasında gönüllü örgütlenmeleri teşvik etmeye ilişkin hususları düzenlemektir” (md.1).*

4054 Sayılı **Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun** amacı ise “*Mal ve hizmet piyasalarındaki rekabeti engelleyici, bozucu veya kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaları ve piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmalarını önlemek, bunun için gerekli düzenleme ve denetlemeleri yaparak rekabetin korunmasını sağlamaktır” (md.1).*

## **5. Çevre (Çevrenin Korunması)**

Çevre, hava, toprak, su, bitki ve hayvan varlığı ile doğal ve tarihsel **zenginliklerin** bütünüdür. Sosyal politika açısından çevre sorunları ise çevremizde kabul edilebilir ölçülerin üzerinde olumsuz etkileri bulunan tüm sorunlardır.<sup>190</sup> Bu sorunlar başlıca kirlenme (hava, su ve toprak kirliliği gibi), tükenme (ormanların, bitki ve hayvan türlerinin, suların tükenmesi gibi) ve estetik (alt yapı yetersizlikleri, katı atıklar, betonlaşma gibi) olarak üçe ayrılmaktadır. Sorunların temel nedenleri sanayileşme, kentleşme ve nüfus artışı olarak sayılabilir.

Yaşamın korunması, sağlıklı çevre için mücadele, çevre ile uyumlu üretim gibi konular **endüstri ilişkileri** sistemi içerisinde kabul edilmektedir. Çünkü, iş yerleri buldukları çevreyi olumsuz etkileyebileceği gibi, olumsuz çevre koşulları çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebilir.<sup>191</sup> Bu nedenle, çevre politikasının temel hedefi insan yaşamının ve sağlığının şimdi ve gelecekte çevreden doğabilecek zararlardan korunmasıdır. Çevre politikasının öncelikleri ise insan sağlığının korunması, ekolojik dengenin korunması, kültürel, tarihsel ve estetik değerlerin korunması ayrıca ekonomik verimliliğin sağlanması olarak ifade edilebilir.

Çevre politikalarının uygulanabilmesi için bazı ilkeler kabul edilmiştir. Bu ilkeler kirleten öder, kirletenin kusursuz sorumluluğu, bütünleştirme, önceden önleme ve işbirliği ilkeleri olarak belirlenmiştir. **Kirleten öder** ilkesi, kirlenmenin yol

---

<sup>190</sup> ALTAN, a.g.e., s..291.

<sup>191</sup> KAPAR, a.g.m., s.5.

açtığı her türlü zararın sorumluluğunun sebep olana yüklenmesi anlamına gelir. **Kirletenin kusursuz sorumluluğu**, zarar verenin kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın sorumlu tutulmasıdır. **Bütünleştirme ilkesi**, çevrenin korunmasına yönelik önlemlerin kalkınma çabalarına en az engel olacak şekilde alınmasıdır. Çevrenin kirlendikten sonra temizlenmesinin maliyeti yüksek olduğu için çevrenin kirlenmeden önce korunması **önceden önleme ilkesini** oluşturur.<sup>192</sup> **İşbirliği ilkesi** söz konusu ilkelerin çevreden sorumlu olan ulusal ve uluslararası kuruluşlar (devlet, gönüllü kuruluşlar) tarafından hayata geçirilmesi anlamına gelir.<sup>193</sup>

Anayasa madde 56'ya göre, "*herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşların ödevidir*". Devlet sosyal olmanın gereği olarak kendisine verilen bu görevi yerine getirmek üzere sosyal politika önlemleri almaktadır. Bu bağlamda 3194 sayılı **İmar Kanunu**'nda iş yerlerinin ve konutların yapılmasına esas olmak üzere çevre düzeni planında söz edilmektedir (md.5). Çevre düzeni planı "ülke ve bölge kararlarına uygun olarak konut, sanayi, tarım, turizm, ulaşım gibi yerleşme ve arazi kullanılması kararlarını belirleyen plan olarak tanımlanmaktadır. Bu plan ülkenin demografik ve ekonomik haritasını vermekte örneğin turizme ait olan yerlerde ağır sanayi işletmeleri kurulamamaktadır.

İmar Kanununa göre iş yerlerinin kurulabileceği alanlar önceden yapılan bir planda belirlenmektedir. Ancak devlet bununla yetinmeyip tahsis edilen alanda kurulacak iş yerleri için ek koşullar aramaktadır. Bu koşullar 2872 Sayılı **Çevre Kanunu**'nda düzenlenmiştir. 2872 Sayılı Çevre Kanunu, bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunması, tüm çevresel değerlerin her alanda (sosyal, ekonomik, fizikî vb.) korunması ve geliştirilmesini amaçlamaktadır. Yasa bu amaç doğrultusunda iş yerlerinin faaliyete geçmeden önce çevreye yapacağı etkinin değerlendirilmesi için bir rapor (ÇED) düzenlenmesi yükümlülüğünü getirmektedir (md.10). ÇED bir işyerinin faaliyete geçmesi halinde çevreye olan etkilerinin tarafsız olarak saptanmasını sağlar.<sup>194</sup>

<sup>192</sup> Bu ilkenin yanında ayrıca aynı tanımın yapılması yolu ile sakınma ilkesinden de söz edilmektedir.

<sup>193</sup> Ali Rıza KARACAN, "İşletmelerde Çevre Koruma Bilinci ve Yükümlülükleri, Türkiye ve Avrupa Birliğinde İşletmeler Yönünden Çevre Koruma Politikaları", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Ocak 2002, Cilt:2, Sayı:1, s. 3.; ALTAN, a.g.e., s.299.

<sup>194</sup> Konu ile ilgili mevzuat ve örgütsel yapılanma için bkz. KARACAN, a.g.m., s. 3, 4.

## B. Dar Anlamda

Dar anlamda sosyal politika işsizleri ve çalışanları kapsamaktadır.

### 1. İşsizler (İstihdam Politikaları)

Çalışma isteği ve yeterliliği olmasına karşın düzenli ve sürekli gelir sağlayabilecek bir işi bulunmayan kişiler **işsiz** olarak tanımlanmaktadır. Bir başka açıdan işsiz, geçerli ücret düzeyinde belirli sürelerde iş aramasına rağmen iş bulamayan kimsedir. Tanım Türkiye İstatistik Kurumu tarafından belirli bir referans dönemi içinde istihdam edilememiş, iş aramak için son altı ay içinde yetkili makamlardan en az birine başvurmuş ve on beş gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaş grubunda olan kimseler şeklinde tanımlanmıştır. UÇÖ ise daha sade bir tanımla işi olmayan, iş arayan ve işe başlamaya hazır kişileri işsiz olarak kabul etmektedir.<sup>195</sup>

İşsizliğin ferdi kendisi, ailesi ve mensubu olduğu toplum üzerinde birçok **olumsuz etkileri** olmaktadır. Ferdi etki düzenli bir gelirden ve çalışmanın sağladığı mutluluktan mahrumiyet şeklinde ortaya çıkar. Aileye etki, onun birlik ve düzenini bozma şeklinde gerçekleşir. Toplum üzerindeki etki, çalışmayanların çalışan nüfusa ekonomik bir yük haline gelmesi, gelir dağılımının bozulması ve toplumsal refah düzeyinin düşmesi sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, endüstri ilişkileri ve sosyal güvenlik sistemleri sarsılmaktadır.<sup>196</sup>

İşsizlik ekonomik yapıdaki aksaklıklardan doğmaktadır. Bu nedenle, daha çok istihdam yaratılması, uygun ekonomi politikalarının hayata geçirilmesi ile mümkün olmaktadır. İşsizliğin bir diğer nedeni iş gücünün yeterli niteliğe sahip olmamasıdır. Söz konusu saptamalardan yola çıkarak işsizliğe karşı sosyal koruma önlemleri alınmaktadır. Bu önlemlere aktif ve pasif istihdam politikaları ile gerçekleştirilmektedir.

**Aktif istihdam politikası**, yeni iş alanları oluşturulmasına ilişkin önlemler bütünüdür. Emek piyasalarındaki yapısal problemler ile savaşmak, özellikle uzun dönemli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak aktif istihdam politikalarının

<sup>195</sup> Kuvvet LORDOĞLU, Nurcan ÖZKAPLAN, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2005, s.393.

<sup>196</sup> ALTAN, a.g.e., s.105-106.

amacıdır. **Pasif istihdam politikası** ise işsizliğin neden olduğu sonuçları ortadan kaldırmaya yöneliktir. Alınan önlemler işsizliğin neden olduğu bireysel ve toplumsal zararlar en aza indirilmektedir.<sup>197</sup> Aşağıda söz konusu önlemler kısaca anlatılmaktadır.

#### **a. Aktif İstihdam Politikaları**

Aktif istihdam politikaları başlıca nüfus, tarım, mesleki eğitim, iş bulma, iş yaratma ve bağımsız çalışmayı teşvik konularındaki önlemlerden oluşmaktadır.

**Nüfus politikaları** yüksek oranlı nüfus artışları ile refahın bağlantısı kurularak oluşturulmaktadır. Doğum oranları yüksek ve eksik istihdam sorunu bulunan ülkelerde ekonomi politikaları başarı sağlayamamaktadır. Çünkü, nüfus çoğalma hızı yüksek olduğunda iş gücüne katılım oranı düşmektedir. Bu sakıncaları ortadan kaldırmak üzere ülkeler aile planlamasını teşvik etmekte, çocuk yardımlarını sınırlandırmaktadırlar.

İstihdam **tarım politikalarından** da etkilenmektedir. Ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde mevsimlik işsizlik önem taşımaktadır. Tarımsal ürünlerin çeşitlendirilmesi yılda birden çok ürün alınmasını sağlayacak tekniklerin uygulanması, çorak alanların ıslahı, mevsimlik işsizlikle mücadele araçları olarak kullanılmaktadır. Ancak alınan önlemler arasında toprak dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi (toprak reformu) en önemlilerinden biridir.

**Mesleki eğitim programları** istihdamı artırma araçlarından biridir. Sanayileşmenin gelişmesi, teknoloji ve yapısal alandaki gelişmeler ile birlikte yeni iş alanları oluşmuştur. Yeni iş alanlarının oluşması ile çalışanların mesleki bilgi ve becerileri yetersiz hale gelmiştir. Bu nedenle, işgücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesi yapısal işsizlikle mücadelenin temel araçlarından biridir. Mücadele kısa ve uzun vadeli olmak üzere hem işsizlere hem de çalışanlara yönelik önlemler alınarak yürütülmektedir. Kısa vadeli önlem mesleki eğitim programları düzenlemektir.<sup>198</sup> Uzun vadeli önlem ise mesleki eğitim okullarının yaygınlaştırılmasıdır.<sup>199</sup>

<sup>197</sup> KORAY, a.g.e., s.154-156.

<sup>198</sup> İŞKUR bu yükümlülüğünü bazen işven vakıfları aracılığıyla da yerine getirmektedirler. Örneğin, MESS Eğitim Vakfı, İŞKUR İzmir İl Müdürlüğü ve İzmir Mithatpaşa Endüstri Meslek Lisesi

**İş bulma hizmetleri** çalışma oranlarını yükseltmektedir. Çünkü, işçi istihdamında iş arzı ve iş talebinin karşılanması önem taşımaktadır. Bu karşılaşma uygun zaman, uygun yer ve uygun nitelik eksikliği nedeni ile gerçekleşmeyebilmektedir. Belirtilen engellerin ortadan kaldırılmasına bu güne değin yerel yönetimler, sendikalar, kiliseler, kar amacı gütmeyen bazı kuruluşlar yardım etmişlerdir. Günümüzde ise işgücü arz ve talebi karşılaştırma görevi resmi bir iş bulma kurumuna (İŞKUR) verilmiştir. Ayrıca aynı konuda özel istihdam büroları da faaliyette bulunmaktadır.<sup>200</sup>

Aktif istihdamın en önemli araçlarından bir diğeri **iş yaratma politikalarıdır**. Özel kesim yüksek işgücü maliyetleri nedeniyle istihdamı artırmaktan kaçınabilmektedir. İşgücü maliyetleri özellikle ücret, sigorta primleri ve vergilerden oluşmaktadır. Bu maliyetlere iştirak yoluyla devlet daha fazla kişinin çalışmasına olanak sağlayabilmektedir. Yani, vergi bağışıklıkları ve indirimleri, sigorta, fon gibi ödemelerde bir süre indirim, işe yeni alınan her kişinin ücretine katkıda bulunma gibi uygulamalar işsizliğin azaltılmasında başvurulan önlemlerdir.<sup>201</sup> Devlet işsizliği azaltmak için sadece özel kesimden yararlanmamaktadır. Ayrıca kendisi de işsizlere yeni istihdam alanları sunmaktadır. Örneğin, alt yapı, çevre geliştirme, peyzaj inşası gibi kamu işyerlerinde işçi istihdam etmektedir.<sup>202</sup>

İstihdam devletin girişimleri dışında, **bağımsız çalışmayı teşvik** ile de artırılabilir. Orta ve küçük boy işletmeler yeni istihdam kapasitesi oluşturmaya elverişlidirler. Bağımlı çalışanların olduğu kadar kendi işini kuranlarında desteklenmesi işsizliği azaltıcı önemli bir yöntemdir. Girişimcilik kültürünü teşvik etmek ve yaygınlaştırmak amacıyla birçok destekler sağlanmaktadır. Bağımsız çalışanlar finansal danışmanlık, üretim ve yönetim teknikleri konusunda bilgilendirme, personel eğitimi, aynı nitelikte yardımlar (araç, gereç, hammadde ve donanım sağlanması) ile kendi işine kurmaya özendirilmektedirler.

---

düzenledikleri bir protokol ile işsizlik ödeneği alan 35 kişiye tezgah operatörlüğü ve kaynakçılık kursları vermişlerdir. Bkz. "MEV-İŞKUR işbirliği ile İzmir'deki işsizler meslek sahibi oluyor," MESS İşveren Gazetesi, Ekim 2008, s. 15.

<sup>199</sup> M. Kemal BİÇERLİ, **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2005, 495-496.

<sup>200</sup> ALTAN, a.g.e., s.111.

<sup>201</sup> ALTAN, a.g.e., s.114.

<sup>202</sup> BİÇERLİ, a.g.e., s.495.

## b. Pasif İstihdam Politikaları

İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımı pasif istihdam politikasının iki temel aracıdır. Pasif istihdam politikasının araçlarından biri olan **işsizlik sigortası** “bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığında bir iş yerinde çalışırken, çalışmaya istem, beceri, yetenek ve sağlığında olmasına karşılık işini kaybeden işçilere bir yandan yeni bir iş bulmalarına gayret edilirken bir yandan da işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını da kısmen de olsa karşılamak ve böylece aile bireyleri ile birlikte yaşamlarını sürdürmelerine imkan sağlamak amacıyla belirli bir süre ve ölçüden yapılan ödenek” olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işsizlik sigortası bireyin kendi iradesi dışında işsiz kalması durumunda uğradığı gelir kaybını gidermeyi amaçlayan bir sigorta dalı ve sosyal güvenlik sistemidir.<sup>203</sup> Ücret gelirinin yerine geçmek üzere **işsizlik ödeneği** altında yapılan parasal yardımdır.

İşsizlik sigortasının bir diğer amacı da, işsiz bireyin **mesleki eğitim** programları ile yeni beceriler kazanmasını sağlamaktır. **İstihdam danışmanlığı** hizmeti vererek bireyin nitelik ve yeteneğine göre iş bulmasını sağlamak da diğer bir amacıdır.<sup>204</sup>

İşsizlik sigortasının **finansmanı** işçi, işveren ve devlet tarafından ödenen primler tarafından sağlanır. Sosyal güvenlik sisteminin primli bir aracı olması nedeniyle, bu sigorta dalından yararlanmanın ön koşulu mevzuata öngörülen süre boyunca bir işte çalışıp yine mevzuat hükümlerine göre öngörülen prim ödeme koşulunun yerine getirilmesi ile mümkündür.<sup>205</sup>

**İşsizlik yardımı** sistemi yerel yönetimlerce, işsiz ve muhtaç kimselerin yardım görmesi düşüncesiyle oluşturulmuştur. İşsiz kalan bireylere asgari düzeyde bir yaşam standardı sunmayı amaçlar. İşsizlik ödeneği alma süresi dolan veya bu ödeneği alma koşullarına sahip olmayan kişileri ilgilendirir. Yardımdan yararlanma süresi belli bir zamanla sınırlandırılmış olmakla birlikte, bireylere muhtaçlıkları devam ettiği süre boyunca yardım yapılmaktadır.<sup>206</sup>

<sup>203</sup> Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Meltem CANIKLIOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 2008, İstanbul, s.553. ANDAÇ, a.g.e., s.37.

<sup>204</sup> Süleyman BAŞTERZİ, **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996, s.53.

<sup>205</sup> GÜZEL,OKUR, a.g.e., s.556.

<sup>206</sup> BİÇERLİ, a.g.e., s.484.

İşsizlik yardımı işsizlik sigortası ile benzer özellikler göstermesine karşın, farklılığı finansmanının **devlet tarafından** yapılmış olmasıdır. Genel bütçeye dayalı gelirlerle finanse edilmesi nedeniyle yardımlar karşılıksızdır. Bu özelliği nedeniyle devlet sosyal adaleti sağlamak, dengeli ve adil gelir dağılımını gerçekleştirmek için işsizlik yardımını bir araç olarak kullanır.<sup>207</sup>

## 2. Çalışanlar

Dünya sosyal politika tarihinde, önce dar anlamda sosyal politika önlemleri almaya gereği duyulmuştur. Bu önlemler ise, çalışanlara yöneliktir. Sanayi devriminin ilk yıllarında özellikle çocuk çalışanlara ve kadın işçilere yönelik tedbirler alınmıştır. Alınan önlemler **çalışan sağlığı ve güvenliği**ni konu edinmiştir. Yani, kişilerin günlük ve haftalık çalışma süreleri kısıtlanmış, hafta tatili hakkı tanınmış, ücretlere alt sınır (asgari ücret) getirilmiştir. Çalışanları çalışma ortamından (doğal çevre, hammadde ve ürünler) kaynaklanan zararlı etkenlere karşı koruyucu ilkeler geliştirilmiştir. Ayrıca, hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik gibi riskler ve yaşlılık için **sigorta uygulamaları** getirilmiştir.<sup>208</sup>

Çalışanlara yönelik önlemler önceleri az sayıda işveren tarafından kendiliğinden alınırken, zaman içinde işçilerin bir araya gelerek kurmuş oldukları **sendikalar** işverenleri çalışanları koruyucu önlem almaya zorlamışlardır. İşverenlerin ve sendikaların bu etkinliklerine devlet de katılmak zorunda kalmıştır.<sup>209</sup> Devletin katılımı **iş hukukunun** doğmasına neden olmuştur.<sup>210</sup> Devletin üstlendiği bu rol ile çalışma ilişkileri işçi, işveren ve devlette oluşan üç taraflı bir yapıya dönüşmüştür.<sup>211</sup> Sosyal politika uygulamalarının ilk yıllarında ağırlık çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik iken; ilerleyen yıllarda işçiler, üyesi buldukları iş yerlerindeki meslek örgütleri ile ulusal ve uluslararası örgütlerde yönetime katılma hakkı kazanmışlardır.

Çalışanlara yönelik sosyal politika önlemleri iş sağlığı ve güvenliği, ferdi iş hukuku, toplu iş hukuku (sendikacılık, grev, lokavt ve toplu iş sözleşmesi) ve sosyal güvenlik hukukunun oluşumuna neden olmuştur. Ancak değinmek gerekir ki, sosyal

<sup>207</sup> ANDAÇ, a.g.e., s.13-14.

<sup>208</sup> SÖZER, Sosyal, s. 25, 26.

<sup>209</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.48 vd.

<sup>210</sup> Sosyal politikanın kamusal niteliği için bkz. ALTAN, a.g.e., s.21.

<sup>211</sup> KORAY, a.g.e., s.163.

politika tarihinde her ne kadar işçiler ön planda ise de, diğer bir çalışan grubu olarak ayrıca kamu görevlileri sosyal politikanın koruma alanına girmektedir. Bu nedenle, **kamu çalışma hukuku** sosyal politikanın bir diğer alanını oluşturur.<sup>212</sup>

## V. İŞVERENİN GÖZETİM BORCU

İşverenin gözetim borcunun kavranabilmesi için önce kavramın, daha sonra da sırayla gözetim borcunun türlerinin ve kapsamının açıklığa kavuşturulması gerekir.

### A. Kavram

İşçinin **işverenin** işyerinde ve onun hazırladığı bir ortamda, **yönetim yetkisi** çerçevesinde verdiği talimatlara uyarak iş görmesi gerekmektedir.<sup>213</sup> İşçinin özel hayatını terk ederek, işverenin otoritesi altına girmesi onun tarafından korunma sorumluluğu doğurmaktadır. Bu sorumluluk, işverenin gözetim borcu olarak tanımlanabilir.

İşveren işçiyi sadece iş yerindeki çalışmadan doğan tehditlere karşı korumakla yükümlü değildir. Ayrıca, çalışanın **kişisel gelişimi** için gereken önlemleri almak, mesleki eğitimini sağlamak, sosyal ve kültürel gelişmesi için gerekli ortamı oluşturmak zorundadır.<sup>214</sup> Bu nedenle, işverenin gözetim borcunu da, sosyal politikada olduğu gibi, dar ve geniş anlamda ele almak mümkündür.

**Dar anlamda** koruma borcu, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, bu amaç doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği işyeri örgütlenmesi oluşturmaktır.<sup>215</sup> Çalışma mevzuatımızda bu konuda birçok genel ve özel hükümler mevcuttur. **Borçlar Kanunumuza** göre, işveren işçisini çalışmak nedeniyle karşı karşıya kaldığı tehlikelere karşı koruyacaktır. Onun için uygun ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturacaktır. Nihayet, birlikte oturma halinde sağlığına uygun bir yatacak yer sağlayacaktır (md. 332).<sup>216</sup>

<sup>212</sup> ALTAN, a.g.e., s.5.

<sup>213</sup> Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.137.

<sup>214</sup> EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, y.a.g.e., s.138

<sup>215</sup> Ercan GÜVEN, Ufuk AYDIN, **Bireysel İş Hukuku**, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2007, s.111.

<sup>216</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, Beta yayınevi, İstanbul, 2008, s.128, 129.



4857 Sayılı **İş Kanunumuza** göre de, “işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” (md. 77/1). Aynı düzenlemeye göre işverenler işçileri yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve onlara gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Önlemleri alan, bu konuda çalışanları bilgilendiren işveren ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür.<sup>217</sup>

**Geniş anlamda** koruma borcu, çalışanların kişisel gelişimi için alınan önlemleri kapsamaktadır. Bu konu aşağıda gözetim borcunu türleri başlığı altında ayrıca ele alınmıştır.

## **B. Türleri**

İşverenin gözetim borcu kapsamına işçinin beden ve ruh sağlığının, kişiliğinin korunması, kişisel gelişiminin sağlanması ve işçinin iş yerindeki eşyasının korunması konuları girmektedir.

### **1. İşçinin Beden ve Ruh Sağlığının Korunması**

Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun yukarıda sözü edilen maddelerinde işverenin beden ve ruh sağlığının korunmasına ilişkin düzenlemelerinden bahsedildi. Bu konuda ayrıca 5510 Sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**'nda iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin düzenlemelerden de söz etmek mümkündür. Sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratan olaylar iş kazalarıdır. Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya iş yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir (md.13). Bu tanımlara uygun bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde, koşulları (gözetim borcuna aykırılık) mevcut ise bu olay aynı zamanda işveren bakımında da iş kazası veya meslek hastalığı sayılmakta, işverenler bu nedenle hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.<sup>218</sup>

<sup>217</sup> AKTAY, ARICI, KAPLAN/SENYEN, a.g.e., s.142-143.

<sup>218</sup> GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, a.g.e., s.287 vd.

İşveren işe alma aşamasından başlayarak işin son bulduğu ana kadar çalışanın **beden ve ruh sağlığını** korumak zorundadır. İşçi seçiminde başvuran kişinin fizik, ruhsal ve zihni kapasitesini yapacağı iş bakımından değerlendirecektir. Ağız ve tehlikeli işler bakımından tüm çalışanları koruyucu gerekli önlemleri alacaktır. Genç ve kadın işçilere yönelik mevzuat hükümlerini uygulayacaktır. Dinlenme sürelerini aşırı yorgunluğa yol açmayacak şekilde düzenleyecektir. Güvenlik önlemlerini sadece fiilen çalışılan mekanda değil işçilerin dolaştığı ortak mekanlarda (giriş kısımları, merdivenler asansörler, yıkanma, dinlenme, beslenme bölümleri gibi) da almak zorundadır.

## 2. İşçinin Kişiliğinin Korunması

Borçlar Kanunu 332 ve İş Kanunu 77. maddedeki genel ibarelerden yola çıkılarak, işverenin işçisinin sadece beden ve ruh sağlığını değil ayrıca, onun kişilik haklarını da korumak zorunda olduğu yorumu yapılabilir. Ancak, bu konuda en önemli düzenleme **Medeni Kanunundaki** kişilik haklarının vazgeçilmez ve devredilmez nitelikte olduğuna ilişkin kuraldır. (md.23) Çalışan devamlılık gösteren iş ilişkisi içinde kişilik hakları bakımından korunmaya muhtaçtır. Şeref ve haysiyeti özel ve gizli hayatı bu kapsam içinde kalmaktadır. Çünkü, işverenin gözetim borcu, işçinin sadakat borcunda olduğu gibi, geniş bir anlam taşımaktadır.<sup>219</sup>

İşçinin kişiliğinin korunması onun, işverenin, işçilerin ve üçüncü kişilerin **kötü muamelelerinden** korunmasını gerektirir. Korunma kırıncı sözlere, hakarete, duygusal ve cinsel tacize karşı sağlanır. Ayrıca, işçinin şahsi dosyasında mevcut verilerin de (sağlık durumu, aldığı cezalar gibi) koruma altında olması gerekir. Yukarıda sözü edilen koruma önlemlerine, 4857 Sayılı İş Kanununun işverenin derhal fesih hakkına ilişkin 25. inci maddesinin değişik fıkralarında yer verilmiştir.

## 3. İşçinin Kişisel Gelişiminin Sağlanması

Yukarıda işverenin çalışanın kişisel gelişimi için gereken önlemleri almak yani mesleki eğitimini sağlamak, **sosyal ve kültürel gelişmesi** için gerekli ortamı oluşturmak zorunda olduğu ifade edilmişti. Mesleki eğitim vermek yükümlülüğü 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yirmi veya daha fazla çalıştıran personel için

<sup>219</sup> AKTAN, ARICI, KAPLAN/SENYEN, a.g.e., s.147-149

getirilmiştir. Bu yükümlülükle çalışanların verimliliğini artırmak, yeni teknolojilere uyumunu sağlamak ve mesleki bilgisini geliştirmek amaçlanmaktadır (Md. 38).

Herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü olan devlet (Anayasa md56/III) bu konudaki bazı yükümlülüklerini işverenlere devretmiştir. Örneğin, 500 den fazla çalışanı (işçi ve memur) olan işyerleri ilgili yönetmelikte belirlenen **spor tesislerini** kurmakla yükümlü<sup>220</sup> ve çalışanların ev sahibi olmalarını ve tasarruf etmelerini kolaylaştırmak için maddi katkıda bulunmak zorunda iken sonradan bu uygulamalardan vazgeçilmiştir.<sup>221</sup>

#### 4. İşçinin İşyerindeki Eşyasının Korunması

İşçi işyerine gelirken **özel eşyalarını** da beraberinde getirir. Bu eşyaların bazıları iş görürken işçinin çalışma mahalline götürülemez. İşveren işçinin çalışırken yanında bulunduramadığı elbise, çanta ve diğer eşyaları için dolap vermek zorundadır. İşçi işyerine özel aracı ile gelebilir. Bisiklet, motosiklet gibi bu **araçlar** için işveren yer tahsis etmek zorundadır. Ayrıca, toplu ulaşım ve işyeri civarında park zorluğu olan hallerde işveren işçisinin otomobiline park yeri tahsis etmelidir.<sup>222</sup>

İşçiye özel eşyası için **dolap** ve aracı için **park yeri** tahsis etmek zorunda olan işveren ayrıca onların zarara uğramaması ve çalınmaması için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu önlemlerin alınması yükümlülüğü iş ilişkisinin niteliğinden, işverenin gözetim borcundan kaynaklanmaktadır.<sup>223</sup>

<sup>220</sup> 21.05.1986 tarih ve 3289 Sayılı Geçlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. Md.26.

<sup>221</sup> Ülkemizde çalışanların konut sorunlarını çözmek için 11.11.1986 tarih ve 3320 Sayılı Memurlar ve İşçiler İle Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Bu kanun daha sonra 26.11.1999 tarih ve 588 sayılı Konut Edindirme Yardımı Hesaplarının Tasfiyesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin 4'üncü maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Çalışanların tasarruf edebilmelerini sağlamak amacıyla ise 9.3.1988 tarihinde Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair 3417 Sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur. Ancak bu kanun da 24.04.2003 kabul tarihli 4853 sayılı "Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabının Tasfiyesi ve Bu Hesaptan Yapılacak Ödemelere Dair Kanun"un 10. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>222</sup> AKTAY, ARICI, KAPLAN/SENYEN, a.g.e., s.153.

<sup>223</sup> MAHMUTOĞLU, a.g.e., s.427-428.

## C. Kapsamı (İSİG Tedbirleri)

Özellikle dar anlamda gözetim borcu dikkate alındığında, işverenlerin yükümlü oldukları iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, **sosyal** ve **teknik koruma** adı altında iki başlıkta incelenebilir. Bu ayırım aynı zamanda çalışma hayatını kontrol etmekle yükümlü olan Devletin oluşturduğu denetim mekanizmasına da uygun düşmektedir. Çünkü, iş teftişi sosyal ve teknik alanda ayrı ayrı yapılmaktadır.

### 1. Sosyal Koruma (İş Sağlığı)

Sosyal politika tarihinde değinildiği üzere, işçileri koruyucu ilk önlemler iş sağlığı ve güvenliği hakkında olmuş, alınan önlemler bu günkü İş Hukuku'nun çekirdeğini oluşturmuştur. Gündüz ve gece çalışmalarının, fazla çalışmaların düzene bağlanması, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde dinlenme hakkı, yıllık izin kullandırma zorunluluğu **temel koruma önlemleridir**.<sup>224</sup>

Ücretlerin zamanında ödenmesi, kadın, çocuk ve özürllülere, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara yönelik özel koruyucu kurallar diğer alınması gereken önlemleri oluşturur. Nihayet, işyerlerinde istihdamı zorunlu olan iş sağlığı personeli ve kurulması gerekli olan iş sağlığı birimi vardır. Ayrıca, istihdamı zorunlu olan iş güvenliği personeli ve kurulması gerekli olan iş güvenliği birimi mevcuttur. Sözü edilen tüm konular **sosyal iş müfettişlerinin** denetim alanına girmektedir.<sup>225</sup>

### 2. Teknik Koruma (İş Güvenliği)

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak alınan **sosyal önlemler**, yukarıda verilen örneklerden anlaşılacağı üzere, daha çok iş sağlığına yöneliktir. Nitelikleri gereği kapsamın aldıkları tüm işyerlerini ilgilendirirler. **Teknik koruma** önlemleri ise iş güvenliğine ilişkin olup, özel nitelik taşımaktadırlar. Özel olmaları uygulandıkları işyerlerine göre değişken nitelikli olmalarından kaynaklanmaktadır. Örneğin, hizmet sektöründe ve sanayide alınacak iş güvenliği tedbirleri aynı değildir. Ayrıca, sanayide alınan önlemler de, iş dallarına göre farklılıklar göstermektedir. Bir tersane ile maden işletmesinde alınacak önlemler farklıdır. İşverenlere getirilen yükümlülükler

<sup>224</sup> Ayrıntı için bkz. DEMİR, İş Hukuku, 141 vd.

<sup>225</sup> Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişleri tarafından yapılan sosyal denetim için bkz. Özgür Hakan ÇAVUŞ, "Sosyal Sigortalar Kurumu Tarafından Yapılan Dış Denetim", (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003

faaliyet alanlarına göre ilgili tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmektedir. Yapılan düzenlemeler elektrik, inşaat, tıp, mühendislik gibi bilim dallarını kapsamaktadır.

Elliden fazla işçi çalıştıran işverenler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile kendilerine getirilen koruma yükümleri gereği işletmelerinde özel önlemler almak zorundadırlar. Bunun için işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulur. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilir. Sanayiden sayılan işyerlerinde işgüvenliği uzmanı olarak mühendis veya teknik eleman çalıştırılır (4857 SK. md. 81).<sup>226</sup>

Bu nedenle, devlet tarafından gerçekleştirilen **denetim teknik** nitelikli olup, istihdam edilen denetim elemanları da elektrik mühendisi, inşaat mühendisi ve tabip vb. sıfatları taşımaktadırlar.<sup>227</sup>

---

<sup>226</sup> SÜZEK, a.g.e., s. 786 vd. ; A. Murat DEMİRCİOĞLU, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006, s. 11 vd.

<sup>227</sup> DEMİR, **İş Hukuku**, s.136,137.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SORUMLULUĞUN KAYNAĞI OLARAK SOSYAL SORUMLULUK

#### I. SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Öznesi işletme olduğu için, işletmelerin sosyal sorumluluğu bakımından önce işletme kavramın açıklığa kavuşturulması gerekir. Bununla birlikte, sosyal sorumluluğun içeriğinin netleşebilmesi için etik, iş etiği, sorumluluk kavramlarının bilinmesi gerekir. Söz konusu kavramlar bilindiğinde işletmelerin sosyal sorumluluğunu kavram ve içerik bakımından değerlendirebilmek kolaylaşacaktır.

##### A. İşletme

İşletme kavramının etimolojik kökeni iş kelimesidir.<sup>228</sup> İş “*bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile çalışanın kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyetidir*”.<sup>229</sup> İşletme kavramının üç farklı içeriği bulunmaktadır. İlki dinamik nitelikli olup, bir faaliyeti anlatır. Araçlara iş gördürmek yani bir aleti, bir makineyi çalıştırmak anlamına gelir (**faaliyet**). İkincisi statik nitelikli yönü ile ticarethane, fabrika, büro gibi işlerin görüldüğü yerdir (**mekan**). Üçüncüsü ise, işlerin görülmesi için oluşturulmuş idari yapıyı açıklar (**yapı**).<sup>230</sup> Böylece, kavramın faaliyet, mekan ve yapıdan oluşan çoklu bir içeriği olduğu görülmektedir.

İşletme doktrinde geniş ve dar anlamda olmak üzere ayrı ayrı tanımlanmaktadır. **Geniş anlamda** işletmeye ilişkin olarak yapılan tanımlarda genellikle amaç ve bu amaca ulaşmak için gerekli olan araçlardan yola çıkılmaktadır. Örneğin, işletme mal ya da hizmet üretmek üzere üretim faktörlerini (doğal kaynakları, emek, sermaye, bilgi ve girişimci) örgütsel bir yapı içinde birleştiren bir birimdir. Bir başka deyişle, kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim faktörlerini uyumlu bir şekilde bir araya getirerek, ekonomik mal ve hizmet üretmek ve/veya pazarlamak için faaliyette bulunan kuruluştur.<sup>231</sup> Ekonominin hücresi sayılan işletmenin başkaca tanımları da bulunmaktadır. Örneğin, başlıca görevi insan ihtiyaçlarını karşılamaya uygun iktisadi mal ve hizmet üretmek olan

<sup>228</sup> Sevan NİŞANYAN, **Sözlerin Soyağacı Çağdaş Türkçenin Etimolojik Sözlüğü**, Adam Yayınları, İstanbul 2007, s. 225.

<sup>229</sup> TINAR, a.g.e., s. 6. İş kavramının İngilizce, Fransızca ve Almanca kökleri terk edilmiş, eziyetli çaresizlik gibi anlamlara karşılık gelmektedir, s. 4.

<sup>230</sup> Hasan TUTAR, **Meslek Yüksekokulları Programları İçin İşletme Yönetimi**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2007, s. 19.

<sup>231</sup> GÜRÜZ, GÜREL, a.g.e., s.3.

ekonomik, teknik ve hukuki bir birimdir.<sup>232</sup> İnsan ihtiyaçlarını karşılama ibaresi tanımda pazar için üretme anlamına kullanılmaktadır. Kendi ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üreten birimler işletme sayılmaz.<sup>233</sup> Bu nedenle tüketim birimi olarak kabul edilen birey ve aile ekonomileri işletme kapsamı dışında bırakılır.<sup>234</sup>

Kişilerin ihtiyaçları fiziksel **mal üretimi** ile karşılanabildiği gibi **hizmet sunumu** ile de karşılanabilmektedir. Örneğin, bir avukatlık bürosunu mali müşavirlik bürosunun sağladığı fayda hizmet sunumudur. Bu niteliği ile söz konusu bürolar işletme sayılacaktır.<sup>235</sup> Evden devlete, ayakkabı boyacılığından otomobil fabrikasına kadar değişik türde, alanda ve özelliklerde, büyüklükte olan ekonomik birimlerin tümü birer işletme olarak nitelenir.<sup>236</sup>

Değinmek gerekir ki ayrıca, mal veya hizmet ürettiği sürece hayır cemiyetleri, vakıflar, devlete bağlı bazı kurumlar da işletme sayılmaktadırlar.<sup>237</sup> Kar amacı olan ve olmayan kurum ve kuruluşlar **örgüt** olarak da adlandırılmaktadır.<sup>238</sup>

**Dar anlamda** işletmenin tanımında kar sağlamak unsuru da bulunmaktadır. Sosyal amaçlı örgütler göz ardı edilecek olursa işletmelerin amacının kar etmek olduğu söylenebilir.

İşletme biliminde tanımlanan işletme kavramı ticaret hukuku ve iş hukukunda da önem taşımaktadır. **Ticaret Kanunu**'na göre ticarethane, fabrika ve ticari şekilde işletilen diğer müesseseler ticari işletme sayılır (md. 11/I).<sup>239</sup> Alanyazın ticari işletmeyi bir girişimci tarafından ekonomik çıkar sağlamak amacıyla emek ve sermayenin bağımsız şekilde bir araya getirilmesidir şeklinde tanımlamaktadır.<sup>240</sup>

<sup>232</sup> Kemal TOSUN, **İşletme Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1978, s.1.

<sup>233</sup> Göksel ATAMAN, **İşletme Yönetimi**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2002, s.2.

<sup>234</sup> Tamer MÜFTÜOĞLU, **İşletme İktisadı**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005, s.11.

<sup>235</sup> İsmet MUCUK, **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2005, s.4

<sup>236</sup> Gülay BUDAK, Gönül BUDAK, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir, 2004, s.3.

<sup>237</sup> MUCUK, y.a.g.e., s.25.

<sup>238</sup> ATAMAN, a.g.e., s.3.

<sup>239</sup> Maddede menkul malların aynen veya başka şekle sokularak satıldığı, kiraya verildiği, kıymetli evrakın sağlandığı ve satıldığı yerler, madencilik, matbaacılık, gazetecilik, sarraflık, bankacılık vb. faaliyet birimleri işletme olarak sayılmaktadır.

<sup>240</sup> Kübra DOĞAN YENİSEY, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, Legal, İstanbul, 2007, s.34. Ayrıca bkz. Selma BAKTIR, **Ticari İşletme Hukuku**, İzmir, 1996, s 11.

**İş Hukuku**'nda işletme kavramı önem taşımakla birlikte, kanunda işyerinin tanımı yapılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu işyerini "*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim ...*" olarak tanımlamıştır (md. 2/1). İş Kanununda tanımı bulunmamakla birlikte uygulamada önem taşıyan bir kavram olan işletme, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için bir girişimciye ait bir veya birden fazla iş yerinin örgütlenmesinden oluşan bir birim olarak tanımlanmaktadır. İşyeri kavramı teknik bir amaca yönelik iken, işletme kavramı iktisadi bir amaca yöneliktir. Bu açıdan işyerinde üretim işletmede ise kar veya zarar belirleyicidir.<sup>241</sup>

İş ve ticaret hukukunda işletme kavramları **kısmen örtüşmekte** kısmen farklılaşmaktadır. Esnaf faaliyet sınırlarını aşan fabrika ve ticarethaneler hem ticaret hem de iş hukuku bakımından ticari işletme sayılır. Ancak, iş hukukunda esnaf işletmeleri de kapsama girebilmektedir. Ayrıca, iş hukukunda işletme kavramı işçinin çalıştığı faaliyet birimleri için kullanılmaktadır. Oysa, bir ticari işletmeden söz etmek için işçi çalıştırılıyor olması gerekmemektedir. Nihayet, iş hukukunda işletmenin ticaret hukukundan farklı olarak ticari nitelik taşıması gerekmemektedir. Sosyal amaçlı faaliyet birimleri de işletme olarak kabul edilmektedir.<sup>242</sup>

## 1. İşletmenin Türleri

İşletmeler değişik açılardan sınıflandırmaktadırlar. Sınıflandırmalarda ekonomik etkinlik, çalışma konusu, sermaye sahipliği, tabi olunan yasa, ekonomik birleşme şekli gibi **ölçüler** esas alınmaktadır.

Ekonomik etkinlik ölçüsü esas alındığında ürün üreten, hizmet üreten ve pazarlayan şirketler ayrımı yapılmaktadır. Sermaye sahipliği yani mülkiyet açısından değerlendirme yapıldığında işletmeler, özel, kamu, karma ve yabancı sermayeli olarak faaliyette bulunmaktadır. İşletmeler tabi olduğu mevzuata (hukuki yapılarına) göre değişebilmektedir. Ekonomik birleşme açısından centilmenlik anlaşması yapan, konsorsiyum yapan işletmeler, karteller, tröstler ve holding örnekleri verilebilir.

<sup>241</sup> Müjdat ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, Der Yayınları, İstanbul, 2006, s.64.

<sup>242</sup> DOĞAN YENİSEY, a.g.e., s.34-35.



## a. Ekonomik Etkinliklerine Göre İşletmeler

**Ürün (mal) üreten** işletmelerin bir kısmı dayanaklı ürün imal etmektedirler. Uzun süre kullanılan bu ürünlere beyaz eşya, bilgisayar, mobilya ve makine örnekleri verilebilir. Bir kısım işletmeler ise dayanaksız ürün imal ederler. Kısa sürede tüketilen dayanıksız ürünler gıda maddeleri, kırtasiye, alkol ve benzerleridir.<sup>243</sup>

**Hizmet işletmeleri** hizmet üretmek veya pazarlamak amacıyla faaliyette bulunan işletmelerdir. Genellikle kar amacıyla kurulurlar. İletişim, turizm (otel, motel, seyahat acentesi), lojistik (kara, deniz, hava ulaşım araçları), bankacılık, sigorta, borsa ve ticaret, gibi alanlarda faaliyette bulunmaktadır. Ayrıca danışmanlık hizmetleri (hukuk, finans), eğlence (tiyatro, sinema), eğitim ve öğretim hizmetleri hizmet üretimi ve pazarlamasını kapsamaktadır.<sup>244</sup> Kar amacı gütmeyen çalışan hizmet işletmeleri de mevcuttur. Genellikle dernek ve vakıf şeklinde kurularak tüzüklerinde belirlenen sosyal amaca uygun faaliyette bulunurlar.<sup>245</sup>

## b. Mülkiyet Açısından İşletmeler

Mülkiyet açısından işletmeler özel kesime, kamu kesimine veya yabancı sermayeye ait olabilirler. **Özel sektör** tarafından kurulanlar daha çok kar elde etmeye yönelik olarak faaliyette bulunurlar. Zarar etme kaygısı onları ekonomik davranmaya, girişimciliğe teşvik eder.<sup>246</sup>

**Kamu işletmeleri** döner sermayeli, katma bütçeli, yerel yönetimlere ait olan ve kamu iktisadi teşebbüsleri olarak faaliyette bulunmaktadır. Döner sermayeli işletmeler devletin genel bütçesinden ayrılan sermaye ile kurulurlar. Tüzel kişilikleri yoktur. Türk silahlı kuvvetlerinin fabrikaları, Başbakanlık Basımevi, Sağlık Bakanlığının il ve ilçelerde bulunan hastaneleri böyledir. Katma bütçeli işletmeler katma bütçeli devlet dairelerine bağlı olarak faaliyette bulunurlar. Onların da tüzel kişilikleri bulunmaz. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü,

<sup>243</sup> Mal ve hizmet üreten işletmelere örnek olarak bkz. İş Kanunu madde 111 gereği çıkarılan Sanayi Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik. RG: 28.02.2004, 25387.

<sup>244</sup> Rıdvan KARALAR, **Genel İşletme**, Editör: Güneş BERBEROĞLU, A.Ü. Açıköğretim Fakültesi Yayınları 704, 2005, s.30

<sup>245</sup> Zeyyat SABUNCUOĞLU, Tuncer TOKOL, **İşletme**, Furkan Ofset, Bursa, 2005, s.69.

<sup>246</sup> Orhan KÜÇÜK, **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, s.79.

Petrol İşleri Genel Müdürlüğü örnekleridir. Yerel yönetim işletmeleri belediyelere, il özel idareleri ve köylere aittir. Elektrik, su, doğalgaz ve ulaşım hizmetleri verirler.<sup>247</sup>

Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT), İktisadi Devlet Teşekkülü (İDT) ile Kamu İktisadi Kuruluşlarının (KİK) ortak adıdır.<sup>248</sup> **İDT**; sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan kamu iktisadi teşebbüsüdür. **KİK**; sermayesinin tamamı devlete ait olan ve tekel niteliğindeki mallar ile temel mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak üzere kurulan kamu hizmeti niteliği ağır basan kamu İktisadi teşebbüsleridir. İlgili mevzuatta KİT bir üst kavram olarak tanımlanmıştır. Bunun altında yer alan İDT ticari esaslara göre faaliyet gösterirken KİK'lerde sosyal yön ağır basmaktadır.<sup>249</sup> Halk Bankası, Emlak Bankası, Türk Hava Yolları İDT'dir. T.C. Devlet Demir Yolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü ise KİK olarak faaliyette bulunmaktadır. Bazı KİT'ler, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Atatürk Orman Çiftliği, Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü örneğinde olduğu gibi, özel kanunlarla kurulmuştur.

Kamu işletmelerinin kuruluş amaçları çeşitlidir. Bir kısmı **özel sektörü teşvik** için kurulur. Özel sektörün ihtiyacı olan hammadde ve ara malın sağlanması alt yapı yetersizliklerinin giderilmesi (yol, liman, enerji hatları) kamu işletmelerinin hedefleri arasındadır. Özel sektörde firmaların tekel kurma eğilimlerini önlemek için faaliyete geçebilirler (Toprak Mahsulleri Ofisi, Çaykur gibi). Bazı kamu işletmeleri ise **topluma hizmet**, kamu düzenini koruma amacıyla kurulurlar. Stratejik önemi bulunan konularda devletler KİT kurmayı tercih etmektedirler. Harp sanayi, nükleer enerji bunun tipik örnekleridir. Ayrıca, geri kalmış yörelerin kalkınması, istihdam sorununun hafifletilmesi ve toplumsal içerikli sorunların çözümü amacıyla birçok KİT tesis edilmiştir.<sup>250</sup>

<sup>247</sup> Oktay ALPUGAN, Mete OKTAV, Hulusi DEMİR, Nurel ÜNER, **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Beta Basım, İstanbul, 1997, s.51-53.

<sup>248</sup> 440 Sayılı Kanunda, 468 Sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Kanunda ve 1982 Anayasasında (Kamu İktisadi Teşebbüslerinin denetimi başlıklı 165. maddesinde) KİT deyimi kullanılmış olup "KİT", sermayesinin yarısından fazlası doğrudan doğruya veya dolaylı olarak Devlete ait olan kamu kuruluşları olarak tanımlanmıştır. 1982 Anayasasından sonra yürürlüğe giren 2929 Sayılı "İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun" 60 Sayılı KHK değiştirilerek kabul edilmiş ve 22.10.1983'te yürürlüğe girmiştir.18.6.1984 tarihinde ise 233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında KHK yürürlüğe girmiştir.

<sup>249</sup> Şeref GÖZÜBÜYÜK, **Türkiye'nin Yönetim Yapısı**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006, s.257-260.

<sup>250</sup> SABUNCUOĞLU, TOKOL, a.g.e., s. 70-74.

Özel ve kamu işletmeleri **kıyaslandığında** şu tespit yapılabilir. Özel işletmeler öncelikli olarak kar amacı güderler. Sadece sosyal hizmet alanında kurulanları (hastahaneler, çocuk ve yaşlı bakım evleri) toplumsal amaç taşırlar. Aynı durum yabancı sermayeli işletmeler için de söz konusudur. Kamu kesimi işletmeleri ise, ağırlıklı olarak toplumsal hizmet sunarlar. Ancak, kar amaçlı olanları da mevcuttur.

**Yabancı sermayeli işletmeler** genellikle çok uluslu karakter taşırlar. Devletlerarasında artan ekonomik ilişkiler sonucu kurulmuşlardır. Genellikle dev boyutta olan bu işletmeler hammadde temini, üretim ve pazarlama işlevlerini farklı ülkelerde gerçekleştirirler. Kurucuların bu türlü davranma nedeni değişik ülkelerdeki hammadde, malzeme, işçilik ve vergi gibi kolaylıklardan yararlanma isteğidir.<sup>251</sup> Bu tür işletmelerin ana işletmesi bir ülkede; hammadde temini, üretim ve satış üniteleri farklı ülkelerde kurulur. Çok uluslu işletmeler dünyadaki toplam üretimin yaklaşık yüzde yirmisini denetlemektedirler. İletişim teknolojisindeki gelişim, çok uluslu işletmeleri esnek ve hareketli hale getirmiştir. Daha çok ABD, Japon ve Alman kökenlidirler.<sup>252</sup>

Yapılan açıklamalardan sonra sosyal sorumlulukla ilgili olarak bir ön çıkarsama yapmak gerekmektedir. İşletmeleri **toplumsal amaçlı** ve **kar amaçlı** faaliyette bulunanlar olmak üzere iki sınıfa ayırmak mümkündür. Genel olarak kamu işletmeleri ve az sayıda olsa da bazı özel işletmeler diğerlerine göre toplumsal amaca sahiptirler. Bu toplumsal hizmet sorumluluğu onların varlık nedenleri içinde mevcuttur. Sahip olduklar toplumsal (sosyal) amaç ayrıca sosyal sorumluluk üstlenmelerini gerektirmemektedir denilebilir. Ancak, sosyal amaçlarına ilave olarak sosyal sorumluluk projeleri üstlenmeleri de mümkündür.

Kar amaçlı işletmelerin doğrudan doğruya toplumsal katkı hedefleri yoktur. Bu nedenle sosyal sorumluluk kavramının daha çok kar amacı taşıyan özel ve kamu işletmeleri için önem taşıması gerekmektedir. Yabancı sermayeli şirketler genellikle kar amaçlı olduklarından dolayı sosyal sorumluluk onlar için de ayrı bir önem taşımaktadır.

---

<sup>251</sup> KÜÇÜK, a.g.e., s. 89.

<sup>252</sup> SABUNCUOĞLU, TOKOL, y.a.g.e, s. 64-66.

### c. Hukuki Yapılarına Göre İşletmeler

İşletmeler hukuki yapılarını **tabi oldukları yasaya göre** kazanırlar. İşletmeler Türk Medeni Kanunu (dernek, vakıf işletmeleri), Borçlar Kanunu (adi ortaklık), Türk Ticaret Kanunu (şahıs ve sermaye şirketleri), Kooperatif Kanunu (üretim, tüketim, yapı kooperatifleri) ve diğer yasalar (Yabancı Sermaye Kanunu, 440 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun) kapsamında faaliyette bulunmaktadır. Değınilen düzenlemelerden yola çıkarak şirketler kişi işletmeleri, sermaye işletmeleri ve kooperatifler şeklinde incelenmektedir.

Kişi işletmelerinin temel özelliği alacaklılara karşı olan sorumluluğun sınırsız olmasıdır. Çünkü, ortaklar sadece şirket sermayesi ile değil, kişisel mal varlıklarıyla da sorumlu olmaktadır. Kişi işletmeleri; tek kişi işletmesi, adi şirket, kollektif şirket ve komandit şirket türlerinden oluşmaktadır.<sup>253</sup>

**Tek kişi işletmesi** bir kişi tarafından kendi sermayesi, emeği ve bilgi birikimi ile kurulur ve faaliyette bulunur. Gelir ve zarar kurucuya aittir. Yapısı gereği bu tür işletmeler sınırlı imkanlarıyla büyümeye elverişli değillerdir. Çünkü büyüme tek kişinin bilgisi, sermayesi ve ömrü ile sınırlıdır. Bu nedenle aşığıda büyüklük ölçüsünde belirtildiği üzere cüce işletme olarak nitelenirler.<sup>254</sup>

**Adi şirket**, en az iki kişiden meydana gelir. Kişilerin sermaye ve emeklerini birleştirmeleri ile oluşur. Tüzel kişiliği olmayan bir ortaklık türüdür. Adi şirketler, sözlü ya da yazılı anlaşmalarla kurulmaktadır. Her ortağın payı anlaşmada belirlenir.<sup>255</sup> Borçlar Kanunu tarafından düzenlenmiş bulunan bu şirket türünün formalitesi sade işleyişi kolaydır. Tek kişi tarafından kurulan işletmelerin sakıncalarını taşımaz. Çünkü, emek ve sermaye bakımından büyüme olanağına sahiptir. Söz konusu üstünlüklerine karşılık bazı sakıncalarından da söz etmek olasıdır. Örneğin, kişisel anlaşmazlıklar nedeniyle çok çabuk dağılılabılır. Her ortak şirket borcundan dolayı şahsi mal varlığı ile de sorumlu olmaktadır.<sup>256</sup>

<sup>253</sup> Edip ÖRÜCÜ, **Modern İşletmecilik**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2005, s.23.

<sup>254</sup> ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.62.

<sup>255</sup> Reha POROY, Ünal TEKİNALP, Ersin ÇAMOĞLU, **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1997, s.41., ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.63.

<sup>256</sup> SABUNCUOĞLU, TOKOL, a.g.e., s.78-79.; Mustafa HACIKAMİLOĞLU, **Uygulamalı İçtihatlı Ticaret Şirketleri**, Ticaret Yayınları, 1982, s.1-2.

**Kollektif şirket,** bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla gerçek kişiler tarafından kurulur. Bir adi şirket sözlü anlaşma ile de kurulabilirken kolektif şirketin yazılı bir sözleşme ile kurulabilmesi gerekir. Adi şirkette ticari işletme kurmak hedefi olmayabilir. Örneğin, piyango biletli alan iki kişi adi şirket ortağı sayılabilmektedir. Ancak, kolektif şirketlerde amaç bir ticari işletmeyi kurmak ve işletmek olması gerekir. Adi şirketlerde bir unvan gerekliliği yokken kolektif şirketlerde işletmenin bir unvanı olmalıdır. Nihayet, adi şirketlerde ortaklar şirket sermayesi dışında şahsi mal varlıkları ile doğrudan sorumlu iken kolektif şirketlerde bir alacak nedeniyle önce şirketin sahip olduğu mal varlığına el konulur, alacağın karşılamayan kısmı için ortaklar dolaylı olarak sorumludurlar.<sup>257</sup>

**Komandit şirket,** iki ayrı modelin (ortakları sınırsız sorumlu olan ve olmayan şirketler) bir araya gelmesinden oluşan tüzel kişiliğe sahip şirketlerdir. Yazılı sözleşme ile kurulurlar. Ticari işletmeleri ve unvanları vardır. Örnek alındıkları model gereği iki tür ortak tipi bulunmaktadır. İlk grup ortaklar (en az biri) alacaklara karşı sınırsız olarak sorumludurlar (komandite). İkinci grup ise, işletmeye koymayı taahhüt ettikleri sermaye miktarı ile sorumludur (komanditer ortak). Şirket komandite ortaklar tarafından yönetilir.<sup>258</sup>

Komandit şirketler genellikle az sayıda ortak ve çok miktarda sermayeye gerek duyulduğunda kurulmaktadır. Mevcut hukuki yapıları ile kredi kurullarına güven verirler. Bu sebeple, adi ve kolektif şirketlere göre kredi alma şansları daha yüksektir.

Sermaye şirketleri sermaye ağırlıklı işletmelerdir. Kişi işletmeleri varlıklarını sermayeden ziyade kişilere borçludur. Ancak, sermaye şirketlerinde temel dayanak sermayedir. Çünkü, işletme ortaklığı herkese açık olup sermaye getiren herkes şirkete ortak olabilir, gerekli olduğunda payını başkasına devredebilir. Kişiler gider sermaye kalır.

Sermaye şirketleri; anonim şirket, limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerden oluşur. **Anonim şirketler** en az beş ortak ve asgari bir sermaye ile kurulurlar. Sermaye paylara bölünmüş olup işletme borçlarından

<sup>257</sup> ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.64.

<sup>258</sup> POROY, TEKİNALP, ÇAMOĞLU, a.g.e., s.195.

dolayı ortaklar sadece koydukları sermaye ile sorumludurlar. Şirket ise tüm varlığı ile sorumludur.<sup>259</sup> Anonim şirket, hisse senedi sahipleri arasından seçilen en az üç kişiden oluşan yönetim kurulu tarafından yönetilir. Yönetim kurulu profesyonel bir yöneticiyi müdür olarak atayabilir. Bu şirketler hisse senedi çıkarma yolu ile halka açılarak sermayelerini büyütebilmektedirler. Hisse senetlerinin yani ortaklık paylarının devri kolaydır. Söz konusu avantajlarına karşı kuruluş formaliteleri fazla ve yönetimi güçtür.<sup>260</sup>

**Limited şirket**, en az iki en fazla elli gerçek veya tüzel kişi tarafından asgari sermaye ile kurulurlar. Riskli işlerde ortakların sorumluluğunu sınırlamak için önerilen bir şirket modelidir. Sınırlı ortak sayısı ve hisse senedi çıkaramamaları açısından anonim şirketlerden farklıdır.<sup>261</sup>

En az 5 kişi ile kurulabilen **sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler**, kişi işletmelerinden (kollektif) sermaye işletmelerine (anonim) geçiş için uygun bir modeldir. Bu şirketlerin komanditer ve komandite olmak üzere iki tür ortağı vardır. Komanditer ortaklar anonim şirket ortaklarına benzerler. Onlar şirketin çıkardığı hisse senedini satın alan kişilerdir. Şirkette yönetim sorumluluğu alamazlar. Şirketin en az bir ortağının komandite olması gerekir. Kolektif şirket ortaklarına benzeyen komandite ortaklar, şirketin yönetim sorumluluğunu üstlenirler.

Kooperatifler en az yedi ortakla kurulurlar. Gerçek kişiler yanında dernekler ve kamu tüzel kişileri de kurucu olabilmektedir. Kooperatiflerde ortaklar üyelerden oluşur. Üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Dayanışma amacıyla kurulurlar. Ancak özel işletmeler gibi yönetilirler. Dönem sonunda elde edilen kar ortaklara koydukları sermaye ile orantılı olarak (bir faiz geliri gibi) ödenir.<sup>262</sup>

Kooperatifler tüzel kişiliğe sahiptirler ancak, şirket değildirler. Kar amaçlı kurulan şirketlerden farkı, karşılıklı yardım ve dayanışma amaçlarına bağlı olarak kurulmalarıdır. Ekonomik bakımdan güçlü olmayan kişileri ortak bir amaç etrafında birleştirirler. Birçok türleri vardır. Üretim kooperatifleri, üyelerinin gereksinim

<sup>259</sup> Serpil DÖM, **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2008, s. 121,122.

<sup>260</sup> POROY, TEKİNALP, ÇAMOĞLU, a.g.e., s.219., HACIKAMİLOĞLU, a.g.e., s.25.

<sup>261</sup> Osman Nuri ÇEVİK, **Limited Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, Yetkin Basımevi, Ankara, 2003, s.65.

<sup>262</sup> POROY, TEKİNALP, ÇAMOĞLU, a.g.e., s.859.

duyduğu konularda üretim yapmak amacıyla kurulurlar. Tarım satış kooperatifleri, örneğin meyve sebze üreten çiftçilerin ürünlerini bir merkezde toplanarak pazarlanmasını sağlarlar. Tüketim kooperatifleri, ortaklarına ucuz fiyatla ve kaliteli gıda, ev eşyası gibi tüketim mallarını temin ederler. Yapı kooperatifleri, mali durumu konut satın almaya elvermeyen kişiler için ucuz ve kaliteli mesken yapılmasını sağlarlar.<sup>263</sup>

Yasal yapıları dikkate alındığında, işletmeler içinde özellikle kooperatifler toplumsal amaç gütmektedirler. Diğer işletme türleri, öncelikli olarak kar amacına sahiptirler. Bu nedenle, sosyal sorumluluk kavramının daha çok sermayesi uygun büyüklükte olan şahıs ve sermaye şirketleri için önem taşıdığı ifade edilebilir.

#### **d. Ekonomik Birleşme Açısından İşletmeler**

İşletmelerarası anlaşma ve birlikler başlığı altında da ele alınan ekonomik birleşmelerin yasal olan ve olmayan bazı türleri mevcuttur. Yasal olmayanlara örnek karteldir. Yasal olanlara ise holding ve konsorsiyum örnekleri verilebilir.

**Karteller** aynı konuda çalışan işletmelerin rekabeti ortadan kaldırarak karlarını artırmak üzere üretim ve pazarlama konusunda anlaşmaları ile meydana gelen birliklerdir. Bu tür anlaşmalar genellikle gizli yapılır. Çünkü, devletler kartel anlaşmalarına izin vermezler. Söz konusu nedenle de, birlik kuran işletmeler ekonomik ve hukuki varlıklarını kaybetmezler.<sup>264</sup>

Kartel anlaşmaları geçici nitelik taşır. Tüketicilere ve rakiplerine karşı güçlü ve etkili olmak amacıyla kurulan kartellerin birçok **türü** mevcuttur. Mal arzını ayarlayarak fiyat tespiti yapan birliktelikler **miktar karteli** olarak adlandırılmaktadır. Benzer şekilde, fiyat rekabetini önlemek amacıyla kurulan birlikler ise, **fiyat karteli** sayılmaktadır. Üye işletmelerin ürünlerini tek elden satma amacıyla kurulanlar **pazarlama kartelleridir**. Eğer ürünün satıldığı pazar üyeler arasında paylaşırsa pazarlama bölgesi kartelleri kurulmuş olmaktadır. Aynı hammaddeyi kullanan

---

<sup>263</sup> Orhan Nuri ÇEVİK, **Kooperatifler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003, s.43.

<sup>264</sup> Halil CAN, Semra GÜNEY, **Genel İşletme, İlkeler, Kavramlar, Kurumlar**, Ankan Basım Yayımları, Ankara, 2007, s.158.

işletmeler mal alımlarında rekabeti ortadan kaldırarak düşük fiyatla satın almak üzere **satın alma kartelleri** kurabilmektedirler.<sup>265</sup>

**Tröst** en az iki teşebbüsün, hukuki ve ekonomik bağımsızlıklarına son vererek, oluşturdukları birliktir. Kartellerde olduğunun aksine, sadece ayn işkolunda işletmeler tarafından değil, farklı iş kollarındaki işletmeler tarafından da kurulabilirler. Ayrıca, karteller bağımsız hukuki ve ekonomik varlıklarını korurken, tröstler korumaz.<sup>266</sup>

Tröstlerin yatırım ve oylama amaçlı olmak üzere iki türü vardır. **Yatırım tröstlerinde** bir ana işletme kişilerden sermaye toplayarak onu ülke içinden veya dışından menkul kıymet alımı için kullanır. **Oylama tröstlerinde** amaç aynı işkolunda bulunan işletmelerin yönetimlerini ele geçirmektir. Ana işletme, yönetimini ele geçirmek istediği işletmenin ortaklarına yüksek kazanç vaat ederek, oy hakkını bir vekâletname ile alır.<sup>267</sup>

**Holdingle** mevcut işletmelerin yönetimi ve denetimini ele geçirmek amacıyla kurulurlar. Herhangi bir mal veya hizmet üretmek amaçları yoktur. Holding bir ana şirket olup, yönetime yetecek kadar hisse senedini elinde bulundurduğu bağlı şirketleri yönetir. Bağlı şirketler genellikle farklı alanlarda faaliyette bulunurlar. Bazı holdingler hem yönetim hem denetim, bazıları ise sadece denetim görevini üstlenir. Varlık nedenleri bir şahsa veya şirkete ait işletmelerin kontrolü, denetlenmesi ve rasyonelleştirilmesidir. Holdinge dahil olan işletmeler ayrı tüzel kişiliklere sahip olup, üretim ve satış faaliyetlerinde bağımsızdırlar.<sup>268</sup>

**Konsorsiyum (Konsern)**, işletmeler gerçekleştirilmesi kendi olanaklarını aşan bir siparişi veya projeyi üstlenmek üzere, iki veya daha fazla işletmenin geçici olarak bir araya gelmeleri ile olur. Bir araya gelen firmalar hukuki bağımsızlıklarını korurlar. Ortak bir amaç etrafında geçici bir süre için bir araya gelirler. Örneğin baraj, hidroelektrik santrali, boğaz köprüsü inşaat ihalelerinde durum böyledir. Amaca merkezi bir yönetim altında ulaşıldıktan sonra yani, projenin bitmesi ile konsernler son bulurlar. Alanyazında ayrıca kartel ve tröstleri andıran ancak kendisine ayrı

<sup>265</sup> ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.73.

<sup>266</sup> CAN, GÜNEY, a.g.e., s.162.

<sup>267</sup> ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.73.

<sup>268</sup> ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.71.



isimler verilen korner, havuz (pool), yüzük (ring), birleşme (füzyon) gibi işletme anlaşmalarından söz edilmektedir.<sup>269</sup>

## e. Büyüklüklerine Göre İşletmeler

İşletmelerin büyüklüklerine göre ise cüce, küçük, orta, büyük ve dev işletmeler olarak sınıflandırılmaktadırlar. Bu ayırmada ölçü tek olmayıp işçi sayısı, sermaye, kullanılan hammadde, malzeme, enerji ve makine parkı, üretilen ve satılan mal miktarı esas alınmaktadır.<sup>270</sup>

**Cüce işletme**, bir kişinin çalıştığı işletmedir. İş hacmi dar olup, geliri çoğu kez bir aileyi ancak geçindirebilir. Toplumsal bir ihtiyacı karşıladıkları için ekonomik yaşamda kendilerine bir yer edinmişlerdir.<sup>271</sup>

**Küçük işletmeler** sınırlı bir alanda ve bir endüstri dalında baskın karakter taşımadan genellikle aile işletmesi olarak faaliyette bulunurlar. Örneğin, çiçekçiler, televizyon tamircileri, güzellik salonları, lokantalar bu niteliktedir.<sup>272</sup> Küçük işletmelerin tanımı için farklı yaklaşımlar vardır. Alanyazında 1-5 arasında personel çalıştıran işyerleri küçük sayılırken, Devlet İstatistik Enstitüsü (yeni adı ile Türkiye İstatistik Kurumu=TÜİK) 1-9 ölçüsünü esas almaktadır. Küçük işletmeler az sermaye ile dinamik girişimlere ve piyasaya kolay uyuma olanak tanımaktadır.<sup>273</sup> Ancak, sınırlı sermaye ve işgücü nedeniyle orta ve büyük boy işletmelerin sahip olduğu avantajları bulunmamaktadır.<sup>274</sup>

**Orta ölçekli işletme**, 10-50 kişinin çalıştığı işyerlerini ifade eder. TÜİK ise, ölçü olarak 10-24 çalışanı esas almaktadır. Genellikle aile şirketleri ve limited şirketleri şeklinde kurulmakta olup, işveren ve personel bütünleşmesi nedeni ile çalışma barışının kolay kurulduğu işyerleridir. Fiyattan çok kaliteye ve tüketiciye yönelik olarak çalışırlar.<sup>275</sup>

<sup>269</sup> ÖRÜCÜ, a.g.e., s.26-27.

<sup>270</sup> Leyla ŞENOL, Vasfi Nadir TEKİN, **İşletme Kavramlar, İlkeler, İşlevler**, Seçkin Kitabevi, Ankara, 2007, s.51- 58.

<sup>271</sup> CAN, GÜNEY, a.g.e., s.112.

<sup>272</sup> Samuel C. CERTO, Stewart T. HUSTED, Max E. DOUGLAS, Robert J. HARTL, **Business**, Third Edition, C. Brown Publisher, London, 1990, s.129-130.

<sup>273</sup> ÖRÜCÜ, a.g.e., s.18.

<sup>274</sup> ŞENOL, TEKİN, a.g.e., 66. Alanyazında küçük işletmelere mikro; orta boy işletmelere küçük; büyük boy işletmelere orta boy diyen yaklaşımlar da vardır. Bkz. DÖM, a.g.e., s. 75, 76.

<sup>275</sup> Küçük ve Orta Ölçekteki İşletmelerin tanımı ve ölçütleri için bkz. Rifat IRAZ, "Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Ulusal Sosyo-Ekonomik Sisteme Katkıları

**Büyük işletme**, 50 kişinin üzerinde personel istihdam eden işyerleridir. Genellikle anonim şirket şeklinde kurulurlar. Sermayeleri hisse senetleri ile oluşan anonim şirketlerin sahipleri senetlerin kolaylıkla devredilebilmesi nedeniyle değişebilmektedir. Bu boyuttaki işletmeler nitelikli personel istihdam etmekte, modern işletme biliminin gereklerine göre faaliyette bulunmaktadırlar. Sahip olduğu avantajlar yanında tüketici isteklerine uyum zorluğu, talep daralması dönemlerinde mali krize girme gibi dezavantajları bulunmaktadır.<sup>276</sup>

**Dev işletme** ise, 2000 den fazla kişinin çalıştığı işyeri olarak kabul edilmektedir. Bu işletmelerin büyüklükleri sadece personel sayısından değil, sermayeleri, üretim yöntemleri ve pazarlama alanlarının genişliğinden kaynaklanır. Genellikle çok uluslu nitelik taşırlar. Rafineri, liman işletmecisi, silah endüstrisi ve büyük inşaat alanlarında faaliyet gösterirler. Gelişmiş örgüt yapıları, profesyonel yöneticilikleri, araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile dikkat çekerler. Ancak kontrollerinin güç olması, uyum yeteneklerinin düşüklüğü, tekelleşme eğilimleri başlıca sakıncalarını oluşturur.<sup>277</sup>

Bu ölçüler dikkate alındığında **ülkemizde** tüm işletmelerin %95'i küçük ve ölçekli işletme (KOBİ) niteliğini taşımaktadır. Dünya Bankası ise hazırladığı bir raporda istihdam ettiği işçi sayısı 50 olan işyerlerini küçük, 51-200 işçi çalıştıran işyerlerini ise orta ölçekli işletme olarak tanımlamıştır.<sup>278</sup>

Günümüzde küresel pazarlarda etkin olan bazı büyük şirketler, mal veya hizmet ürettikleri ülkeler için tek tip davranış biçimleri belirlemişlerdir. Küresel etik davranış kuralları (cods of ethics) aracılığıyla bu işletmeler sosyal sorumluluklarını yerine getirirler. Çok uluslu işletmelerin küresel düşündükleri ancak yerel davrandıklarını söylemek mümkündür. Küresel davranışlar rüşvet, insan hakları ihlalleri, gizlilik, çalışanların dürüstlüğü, çocuk işçi çalıştırma, cinsel taciz gibi konulara özgüdür. Yerel davranışlar ise; ticari faaliyet, insan kaynakları, müşteri ve tüketicilerle ilişkiler gibi konuları içermektedir.<sup>279</sup>

---

Açısından Değerlendirmesi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl:2005, Sayı:13, s.224-226.; ÖRÜCÜ, a.g.e., s.19.

<sup>276</sup> ŞENOL, TEKİN, a.g.e., s.66-67.

<sup>277</sup> ÖRÜCÜ, a.g.e., s.19.

<sup>278</sup> SABUNCUOĞLU, TOKOL, a.g.e., s.58.

<sup>279</sup> Hayri ÜLGEN, S.Kadri MİRZE, **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, Arıkan Yayınları, İstanbul, s.451.

Cüce, küçük ve orta boy işletmeler sosyal sorumluluk üstlenmeye elverişli büyüklükte değildir. Çünkü, genellikle elde ettikleri gelir düzeyi ek sorumluluk üstlenmeye uygun sayılmaz. Bu nedenle daha çok çalışanlarına yönelik sorumluluk üstlenmektedirler. Büyük ve özellikle dev işletmelerin koşulları sosyal sorumluluk projeleri üstlenmelerini sağlayabilmektedir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda dahi KOBİ'lerin tüm işletmeler içindeki oranı %95'den fazla olduğuna göre, bilgi ve deneyim aktarması yolu ile, küçük ve orta ölçekli işyerlerinin sosyal sorumluluk üstlenmeleri oldukça büyük bir önem taşımaktadır.<sup>280</sup> KOBİ'lerin sorumluluk üstlenmelerinde çoğunlukla işletme sahiplerinin etik değerleri rol oynamaktadır. KOBİ'ler büyük işletmelerin üstlendikleri tüm sorumlulukların maliyetlerine katlanmazlar. Etik araştırmacıları bu nedenle küçük işletme etiğinden söz etmektedirler.<sup>281</sup> Örneğin, bilgi iletişim sektöründe faaliyet gösteren **bir KOBİ**, bulunduğu şehirdeki bir ilkokulun bilgi teknolojisi sistemini güncelleyerek, bakımını yapıp bu konuda bir eğitim programı verebilir.<sup>282</sup>

## 2. İşletmenin Çevresi

İşletmelerin içinde bulunduğu ortam yakın çevre, genel çevre ve küresel çevre olarak üçe ayrılmaktadır. Yakın çevre kapsamına tüketiciler, mali kuruluşlar, tedarikçiler, sendikalar ve rakipler girmektedir. Genel çevre, teknolojik, sosyo-kültürel, politik, ekonomik ve doğal çevreden oluşur.<sup>283</sup> Küresel çevre işletmelerin faaliyette buldukları ülkenin dışında kalan coğrafi alandaki çevresidir. Kapsamına ulusötesi rakipler, kültürel değerler, mali kuruluşlar girmektedir.

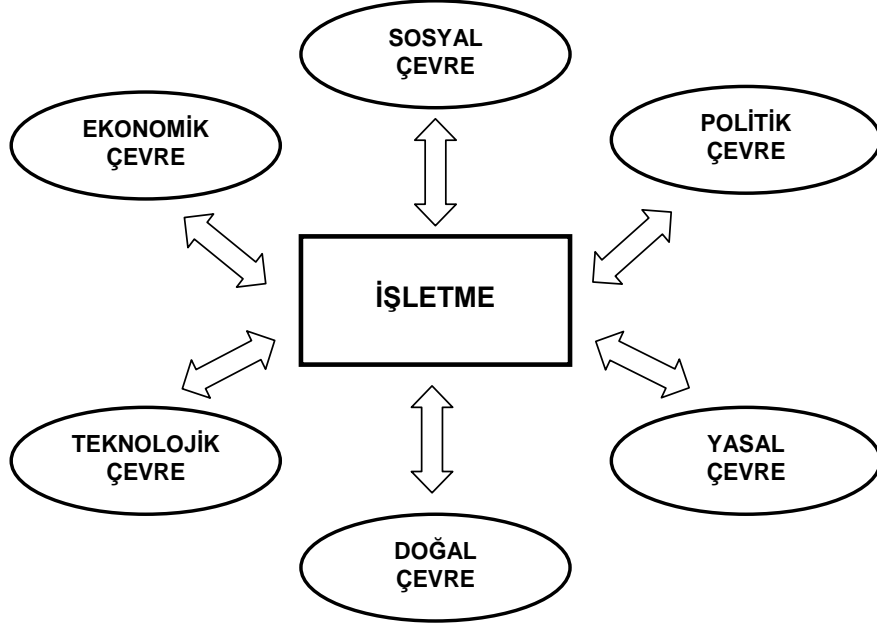
<sup>280</sup> Halis Yunus ERSÖZ, **Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007, s.20.

<sup>281</sup> Esmâ Ülkü KAYA, Muhammed DÜŞÜKCAN, "İhracatçı KOBİ'lerde Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Katılım" **e-Journal of New World Sciences Academy**, 2009, Vol:4, No:1, s.4.

<sup>282</sup> Küçük ve orta ölçekli bir işletme, çalışanlarına yönelik eğitim programları düzenleyebilir. Bkz. Faruk YAZAR, "KOBİ'ler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı" dosya Sosyal Politikalar, 12 Ocak 2009, s.144.147. [http://www.musiad.org.tr/img/yayinlarraporlar/cerceve\\_dergisi\\_49\\_23.pdf](http://www.musiad.org.tr/img/yayinlarraporlar/cerceve_dergisi_49_23.pdf) Erişim: 1.7.2009.

<sup>283</sup> Ömer TORLAK, **Pazarlama Ahlakı Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s.5.

**Şekil 4: İşletme ve Çevre Şartları**



Kaynak: MÜFTÜOĞLU, a.g.e., 2005, s.

**Teknolojik çevre** üretim ve hizmet çabaları belirli tekniklere göre gerçekleştirilmektedir. Bu teknikler çalışılan alana göre değişmektedir. Örneğin imalat, haberleşme, taşıma, muhasebe teknikleri gibi. Faaliyet alanına ilişkin kullanılan teknikler birden fazla ise, işletmeci aralarında bir seçim yapmak zorundadır. Bu seçim işletmenin verimliliğini, karlılığını etkileyecektir. Seçim doğru yapıldığında işletme varlığını sürdürüp gelişebilecek; yanlış yapıldığında ise, diğerlerinden geri kalacak, hatta kapatılması gerekebilecektir.

Sözü edilen teknikler teknoloji olarak tanımlanabilir. İşletmelerin yapılarına uyan **en uygun teknolojiyi** uygulayabilmeleri için faaliyet alanlarına ilişkin yurt içi ve yurt dışı fuarlara ve sergilere katılmaları, yerli ve yabancı yayınları izlemeleri gerekir. Seçilen teknoloji işletmeyi etkilediği gibi, işletmelerde yeni üretim tekniklerinin kaynağı olabilirler. Bu durum, özellikle araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) birimi olan büyük boy işletmeler için geçerlidir. Yenilik konusunda aktif olan şirketler piyasanın en başarılı işletmeleri olmaktadır.<sup>284</sup>

<sup>284</sup> Tamer MÜFTÜOĞLU, a.g.e., s.23-25.

**Sosyo-kültürel çevre**, işletmenin bulunduğu coğrafi alanda yerleşik olan nüfusun ayrıca, mal ve hizmetleri tüketen kişilerin davranış biçimlerini ifade etmektedir. Kişilerin ait oldukları katman, dini inanışları, kültürel düzeyleri ürünlere olan talebi etkileyecektir. Örneğin, İslami bir coğrafyada domuz eti üretimi hoş karşılanmayacak ve ürünlere talep olmayacaktır. Çevreye duyarlı olan bir ortamda bir taş ocağı işletmesi zorluklar yaşayacaktır.

**Politik çevre**, işletmelerin siyasi iktidarla olan ilişkilerini kapsamaktadır. Hükümetler işletmeleri ilgilendiren birçok hukuki ve idari işlemler yapmaktadırlar. Yatırım teşvikleri, vergi indirimleri, sigorta primi kolaylıkları başlıca örnekleridir. İhracat ve ithalat sınırlamaları, gümrük düzenlemeleri önceki örnekler gibi işletmeleri doğrudan etkileyen politik kararlardır. Ayrıca, tüketicilere ve çevreye yönelik olarak alınan kararlar işletmeleri dolaylı olarak etkilemektedir.<sup>285</sup>

**Ekonomik çevre** işletmelerin içinde buldukları ekonomik yapıyı ifade eder. Ülkenin piyasa tipi (tekel, serbest rekabet), ekonomik göstergeler (ithalat, ihracat, enflasyon ...), ülkedeki yerli ve yabancı sermaye hareketleri, kişilerin tasarruf ve tüketim eğilimleri, milli gelir dağılımı işyerlerinin faaliyetlerini etkilemektedir. Diğer yandan, işyerlerinin ekonomik etkinlikleri de ekonomik çevreyi etkilemektedir.<sup>286</sup>

**Doğal çevre** işletmelerin içinde buldukları coğrafya ile olan bağlantılarını anlatır. Bu bağlantı iki yönlüdür. İlk olarak, çevreden elde edilen hammadde üretimi sağlamaktadır. Gerekli hammadde doğada olduğu sürece, işletme varlığını sürdürebilecektir. Örneğin, bir taşkömürü işletmesi kaynakları tükeninceye kadar faaliyette bulunabilecektir. İkinci olarak, üretim süreci içinde ortaya çıkan atıklar ve ayrıca ürünün kendisi çevreyi olumsuz etkileyebilecektir. Zehirli sıvı ve gaz atıkları, özellikle içinde asbest bulunan ürünler, tabiata ve insanlara zarar verecektir.

**Yasal çevre** işletmeyi ve paydaşlarını saran mevzuatı ifade eder. İşletmeler kurulma kararı verildikleri andan itibaren yasal mevzuatla karşı karşıya kalırlar. Faaliyet konusu, kuruluş yeri seçimi, **inşa** edilen tesis ilgili mevzuat dikkate alınarak gerçekleştirilir. Kuruluş öncesinde olduğu gibi işletmelerin faaliyete geçmeden önce de ilgili makamlardan izin almaları gerekir. İşyeri faaliyete geçtiğinde işçi

---

<sup>285</sup> ATAMAN, a.g.e., s.7-8.

<sup>286</sup> Tamer MÜFTÜOĞLU, a.g.e, s. 14, 15.

çalıştırmakta ise, ayrıca çalışma mevzuatı da dikkate alınmaktadır. İşletme bir tüzel kişiliğe sahip ise, bu tüzel kişiliğin gerektirdiği ticaret hukuku hükümlerine uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Ürün ve hizmetlerin onlara ilişkin kurallara uygun olarak tüketiciye sunulması gerekir.

İşyerleri sadece kurulma sırasında değil, **faaliyette** bulunurlarken de, çevreyi korumak zorundadırlar. Ayrıca, tüketiciler mevzuat ile en az çevre kadar koruma altına alınmışlardır. Şirketler faaliyetlerinde, sözü edilenlerin dışında, diğer paydaşları ve bağlantı yasal düzenlemeleri dikkate almak zorundadırlar. Rakip işletmeler bakımından haksız rekabet; devlet bakımından vergi ve sigorta mevzuatı bilinmesi ve uygulanması gereken düzenlemeler bütünüdür.

Söz konusu işletmeye ve paydaşlarına ilişkin olarak dikkate alınması gerekli olan **mevzuat** alanyazında faaliyet alanını **kısıtlama**, faaliyetleri zorlaştırma olarak görülebilmektedir. Teşebbüs özgürlüğünü engelleyecek ve anlamsız bürokrasi oluşturan düzenlemelerin varlığı halinde sözü edilen görüş doğru sayılır. Ancak, düzenleyici kuralların olmadığı, faaliyetleri tamamen serbest bırakan bir işletmecilik anlayışı da, önce işletmeye sonra da paydaşlarına zarar verecektir. Bu nedenle, işletme ve toplum menfaatleri arasında denge kuran bir yaklaşımın tercih edilmesi uygun olacaktır.<sup>287</sup>

### 3. İşletmenin Amaçları

İşletmelerin amaçları değişik açılardan sınıflandırılabilir. İlk ayırmada amaçlar biçimsel (stratejik=resmi) ve işlevsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. **Biçimsel amaç**, işletmelerin resmi nitelikli belgelerine yansıyan niyetlerdir. Ana sözleşmeden, yıllık plan ve programlardan, yönetim kurulu ve kararlarından, faaliyet raporlarından anlaşılır. İşletmenin bir bütün olarak faaliyetleri ile ilgili ulaşmayı hedeflediği sonuçlar bütündür. İşletmelerin stratejik amaçları genel ve nihaidir. Bu bütüncül amaca ulaşmak için, işletme içinde bulunan tüm birimlerin ayrı ayrı kendi varlık nedenleri ile bağlantılı amaçları olması gerekir. Örneğin, Ar-Ge, üretim, denetleme, pazarlama birimlerinin amaçları örtüşmese de, tüm bu birimler stratejik amacın

---

<sup>287</sup> Tamer MÜFTÜOĞLU, a.g.e., s.27-29.

gerçekleşmesine hizmet ederler. Her birimin sahip olduğu amaç **işlevsel amaç** olarak adlandırılmaktadır.<sup>288</sup>

İkinci olarak, ekonomik (parasal) ve ekonomik olmayan amaç ayrımı yapılmaktadır. **Ekonomik amaçlar**, karlılık, büyüme ve süreklilik olarak ifade edilmektedir. **Ekonomik (parasal) olmayan amaçlar** ise çeşitli paydaş ve grupların arzu ve isteklerinin karşılanmasına yöneliktir. Bu tür işletme amaçlarına toplum yaşantısında kültürel, politik, ahlaki, psikolojik ve dini değer yargılarının dikkate alınması ile ulaşılır. İşletmeler ekonomik olmayan (metaekonomik) amaçları genellikle belirli bir ekonomik düzeye ulaştıklarında benimserler. Ancak, güç sahibi olma bu kuralın dışındadır. Bir işletme kurulmuş olmakla kişi(ler) sadece ekonomik bir güç ortaya koymamakta ayrıca, sosyal ve politik güçlere de sahip olmaktadır. İşletmeler büyüdükçe bu güçler ve toplumdaki saygınlık daha da artmaktadır. Değinen gücün aşırı artması işletmenin tekel konumuna ulaşması sonucunu doğurabilir. Bu durumda faaliyetleri, kamu düzenini korumak amacıyla, yasal mevzuatla sınırlandırılırlar. Ekonomik olmayan amaçlara işsizliğin önlenmesi (yeni iş alanlarının açılması), geri kalmış bölgelerin kalkındırılması ve devletin gücünün artırılması gibi örnekler de verilmektedir.<sup>289</sup>

Bununla birlikte işletmelerin genel ve özel amaçları olduğu belirtilmektedir. **Genel (temel) amaçlar** kar elde etmek, topluma hizmet ve süreklilik olarak sıralanmaktadır. **Özel amaçlar** ise tüketicilere hizmet, çalışanlara iyi ücret ödemek, topluma ve devlete hizmet etmek, işletmede çalışmayı sürekli kılmak, ekonomik ve toplumsal istikrarı güçlendirmek şeklinde belirlenmiştir.<sup>290</sup>

Nihayet, işletmelerin geleneksel (ekonomik) ve çağdaş olmak üzere iki tür amacı bulunduğu kabul edilmektedir. Yukarıda yapılan ayrımların alt başlıkları ile önemli ölçüde örtüşen bu son ayırım aşağıda ele alınmaktadır.

#### **a. Geleneksel (Ekonomik) Amaç**

İşletmelerin ekonomik amaçları karlılık, büyüme ve süreklilik olarak ifade edilmektedir. **Kar** sadece gelir ve gider farkı anlamına gelmez; aynı zamanda

<sup>288</sup> ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.175.

<sup>289</sup> Tamer MÜFTÜOĞLU, a.g.e., s.117 vd.

<sup>290</sup> CAN, GÜNEY, a.g.e., s.50.; ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.37., ÖRÜCÜ, a.g.e., s.14-15.

işletmenin hedefleri, geçmiş dönemlerdeki durumu, yatırımlar dikkate alınarak sağlanması gerekli olan menfaatlerdir.

**Büyüme**, genel olarak mali genişleme anlamında kullanılmaktadır. Ayrıca satışlarda, çalışan sayısında, harcanan enerji miktarında gerçekleşen artışlar da büyümenin göstergesidir. Büyüme daha geniş bir tüketici toplumuna mal ve hizmet sunmakla gerçekleşir. Bu sunum tüketicinin arzu ettiği ihtiyaçları dikkate alınarak mevcut ürünler üzerinde farklılaştırma yapma ya da ya da yeni özelliklere sahip ürünler üretme yolu ile sağlanır. Böylelikle işletme iş yöntemleri ve örgüt yapısında değişiklikler yapmak zorunda kalacaktır.<sup>291</sup>

**Süreklilik** ise işletmenin varlığını sürdürmesidir. Bu amaç kar ve büyüme ile yakından bağlantılıdır. Çünkü, yeterli kar elde etme ve büyüme işletmelerin sürekliliğini sağlamaktadır. İşletmeler genel olarak kısa dönemli faaliyette bulunmak amacıyla kurulmazlar. Başkaca tüketiciler de uzun ömürlü işletmelerden mal ve hizmet almayı tercih ederler.<sup>292</sup>

Kar, büyüme ve sürekli olma dışında işletmelerin **topluma hizmet sunma** amaçları da bulunmaktadır. Topluma hizmet dolaylı ve dolaysız şekilde gerçekleşir.<sup>293</sup> İşletmeler yaptıkları yatırım ve ödedikleri vergi ile ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunurlar. Oluşturdukları iş alanları istihdam sorununun çözümüne katkı sağlar.<sup>294</sup> Her işletme sadece varlığı ile topluma sözü edilen dolaylı hizmetleri sunmaktadır. Dolaysız hizmet ise, kamu işletmeleri ile sosyal amaçlı kuruluşlar tarafından gerçekleştirilir. Devlet, karlı olmadığı için özel sektörün girmeyeceği alanlarda işletmeler kurar. KİT olarak adlandırılan Ziraat Bankası ve Türk Hava Yolları gibi işletmeler toplumsal içerikli görevler üstlenmişlerdir. Ayrıca özel sektöre ait olan vakıf işletmeleri, hastaneler ve diğer sosyal yardım ve hizmet amaçlı faaliyet birimleri de dolaysız toplumsal hizmet sunmaktadırlar.<sup>295</sup>

<sup>291</sup> Erol EREN, **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s.82.

<sup>292</sup> ATAMAN, a.g.e., s.8.

<sup>293</sup> ŞENOL, TEKİN, a.g.e., s.27.

<sup>294</sup> Halil CAN, **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005, s.81-82.

<sup>295</sup> GÜRÜZ, GÜREL, a.g.e., 3-4; TUTAR, a.g.e., s.41; SABUNCUOĞLU, TOKOL, s.22-23., ALPUGAN, DEMİR, vd., a.g.e., s.37.



## b. Modern (Sosyal) Amaç

İşletmelerin sadece ekonomik amaçları bulunmaz.<sup>296</sup> Ekonomik olmayan yani sosyal nitelikli amaçları da vardır. Bu amaçlara iki şekilde ulaşılır. İlk halde, sosyal amaç kendiliğinden gerçekleşir. Çünkü, yapılan yatırım yeni istihdam olanakları, çalışanlara ve devlete gelir, tüketicilere ihtiyaç duydukları mal ve hizmetlerin sağlanması sonucunu doğurur. Yani, işletme sadece **varlığı ile topluma** ve Devlete **katkıda** bulunur.<sup>297</sup> İkinci halde ise, sosyal amaca ulaşmak için işletmenin **ek faaliyetlerde** bulunması gerekir. Örneğin, faaliyet alanı içerisinde kalmamasına karşın, doğanın ve kültürel mirasın korunması, eğitim, kültür ve sanat faaliyetlerinin desteklenmesi çağdaş işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışı olarak kabul edilmektedir.

Kar değil toplumsal bir amacı gerçekleştirmek için kurulan işletmeler, sadece bir işletme olmakla değil, gerçekleştirmekte oldukları toplumsal görevle de sosyal nitelik taşırlar (**çifte** sosyal karakter). Ayrıca, sosyal sorumluluk üstlendiklerinde ise sosyal nitelikleri daha da artmaktadır (**üçlü** sosyal karakter).

Alanyazında modern işletmelerin sadece sahiplerine ve ortaklarına değil ayrıca, işletme içinde ve dışında kalan bazı **paydaşlarına** karşı da sorumlulukları olduğu kabul edilmektedir.<sup>298</sup> Bu yaklaşım, aşağıda tanımı yapılan sosyal sorumluluk olarak adlandırılmaktadır.<sup>299</sup>

## B. Etik

Aşağıda önce etik kavramı tanımlanmış, sonra etik ile ahlak ilişkisi açıklanmıştır. Son olarak da türleri ele alınmıştır.

---

<sup>296</sup> İşletme iktisadi bilimi açısından konuyu değerlendiren TOKAY'a göre; gaye işletmecinin mümkün olduğu kadar çok para kazanması değildir. Amaç işletme faaliyetinin mümkün olduğu kadar rasyonel ve iktisadi bir şekilde sürmesidir. Yani, iktisadiliktir. Hayri TOKAY, **İşletme İktisadi I**, Ankara, 1965, s.24.

<sup>297</sup> TUTAR, a.g.e., s.41.

<sup>298</sup> TOKAY, a.g.e., s.53: *"İşletme paranın iki tarafı gibi iki cepheli, bir cephesi topluma diğer cephesi işletmeye dönük bir kuruluştur. Gayesi hem topluma hem de işletmeye karşı vazifesini yapmaktır."*

<sup>299</sup> ÖRÜCÜ, a.g.e., s.15. İşletmeler toplumun sağlığına ve çevre kirliliğine karşı duyarlı oldukları ölçüde başarılı sayılmaktadırlar. Sadece karını düşünen bir işletme, yönettiği gemiye delik açan kaptana benzetilmektedir. Gülsün İŞSEVEROĞLU, "Meslek Ahlakı", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2001, Cilt:3, Sayı:1, s.8.

## 1. Kavram

Yunanca kökenli olan etik (ethos) kavramının birden fazla anlamı vardır. Etik, karakter, şahsiyet anlamında kullanılmaktadır.<sup>300</sup> Ayrıca kavram bir yönü ile **ev**, memleket diğer yönü ile **alışkanlık**, töre anlamına gelmektedir. Kavram bu açıdan değerlendirildiğinde, moral kavramı ile içerdığı anlam bakımından örtüşmektedir. Ancak, zaman içinde **moral** öznel, değişken ilişkilere ilişkin değer yargılarını adlandırmak için kullanılırken; etik değişmez, soyut bütün insanlar bakımından geçerli töresel ahlaki değerleri ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. Objektif ahlak olarak etiğin mevcut ilişkilerde olması gerekeni yani, ahlak felsefesini içerdığı belirtilmektedir.<sup>301</sup>

Etik, insan tutum ve davranışlarının **iyi ya da kötü** olarak değerlendirilmesidir.<sup>302</sup> Yani, doğru ve yanlış, iyi veya kötü, haklı veya haksızın ne olduğu konusunda karar vermektir.<sup>303</sup> Bir başka açıdan etik, bireylerin iradi davranışlarının diğer insanlar tarafından onaylanması için uyması gereken kural ve hükümler olarak nitelenmektedir.<sup>304</sup> Objektif ahlak olarak etik, olması gereken toplumsal kuralları içerdığı gibi ayrıca, uyulması gereken kuralları koyan bir disiplindir.<sup>305</sup>

## 2. Etik ve Ahlak İlişkisi

Ahlak ve etik kelimeleri günlük hayatta anlam açısından aynı kapsam içerisinde değerlendirilmesine rağmen, aralarında farklılıklar bulunduğu ifade edilmektedir. Bu farklılıklar şu şekilde açıklanmaktadır. Ahlak, etik (ahlak felsefesi) olmadan da vardı. Çünkü ilkel toplumların dahi kendilerine özgü ahlaki değerleri mevcuttur.<sup>306</sup> **Etik**, geçmiş ve bu güne ilişkin doğru ve yanlış **ölçülerinin** anlatımı;

<sup>300</sup> GÖĞER, a.g.e., s.23.

<sup>301</sup> Veysel ATAYMAN, **Etik**, Donkişot Yayınları, İstanbul, 2005, s.11.; Ahlakın açıklamasına ilişkin teleolojik (sonuç temelli), deontolojik (kural ya da neden temelli), görecelik (relativizm), fazilet (virtue) yaklaşımlarından söz edilmektedir. Bu yaklaşımlar için bkz. Murat AKYILDIZ, "Sosyal Sorumluluk ve Ahlaki Yaklaşımlar Çerçevesinde Pazarlamanın Sürdürülebilir Gelişmedeki Rolü" **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 2007, s.24.

<sup>302</sup> Serkan BAYRAKTAROĞLU, Rana ÖZEN KUTANİS, Yasemin ÖZDEMİR, "Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği", **Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, 18-19 Kasım 2005, s.378.

<sup>303</sup> Erkan ÖZDEMİR, "Liderlik Ve Etik" **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXII, Sayı: 2, 2003, s. 151-168; Tülin URAL, **İşletme ve Pazarlama Etiği**, Detay Yayınları, Ankara, 2003, s.3.

<sup>304</sup> GÖĞER, a.g.e., s. 27 vd.

<sup>305</sup> ATAYMAN, a.g.e., s.64. Eren, eserinde etiği genellikle bir meslek ve ticarete kabul edilmiş davranış standardı olarak tanımlamıştır. EREN, a.g.e., s.106.

<sup>306</sup> URAL, a.g.e., s.6-7. Kurucusu Aristoteles sayılan etiğin kuruluşu MÖ.4. yy.'a rastlar.

**ahlak** ise, bir toplumun değerleri, normları ve ilkeleri ile ilgili davranış biçiminin bütünüdür.<sup>307</sup> **Ahlak**, olgusal ve tarihsel açıdan yaşananları içermesine karşılık; **etik**, bu olguya yönelen felsefe disiplininin adıdır.<sup>308</sup> **Etik**, iyi ya da kötü davranışın nelerin oluşturduğunun analizi ve çalışmasını gösterir; **ahlak** ise, iyi ya da kötü davranış olarak nitelendirilen şeyler demektir.<sup>309</sup> **Etik**, kişiye belirli bir eylem ya da davranışı değil, doğru olduğu kabul edilen davranışı gösterir ve izlenmesini ister. Bireyi bu davranışa zorlamaz ancak, birey kendi özgür iradesiyle bu davranışı uygular.<sup>310</sup> **Ahlakta** kontrol merkezi dışarıda (toplumda) iken **etikte** ise içseldir.<sup>311</sup>

Yukarıdaki açıklamalardan çıkarılabilecek sonuca göre **ahlak** yaşananları, davranış biçimlerini içerir. Buna karşın **etik** bu davranışlara ilişkin analiz, felsefi değerlendirme yaparak ölçüler getirir. Söz konusu değerlendirmeden çıkan sonuç, etik olarak adlandırılan kavramın ahlak felsefesini açıklamakta olduğudur.<sup>312</sup>

**Ahlak** ile **hukuk** arasında olduğu gibi, etik ile hukuk arasında da farklılıklar vardır. İşçi ve işveren arasında hukuka uygun olan bir davranış etik olmayabilir. Örneğin, şahsında işten çıkarma koşulları oluşan bir işçiyi işten çıkarmak etik olmayabilir.<sup>313</sup> Özellikle, toplu işi çıkarmalarda sözleşme feshinde sosyal olmayan seçimler (bekar yerine çocuklu bir işçinin işten çıkarılması gibi) bu sonucu doğuracaktır.

### 3. Etiğin Genel Olarak Türleri

Etik, özel ve **bireyseldir**. Çünkü, bulunduğu yer ve geleneğe göre değil, kendine uygun karar alma ve davranışta bulunmadır. Kişilerin kendi vicdanlarında

<sup>307</sup> BAYRAKTAROĞLU, ÖZEN KUTANİS, ÖZDEMİR, a.g.e., s.377,378

<sup>308</sup> Betül ÇOTUKSÖKEN, "Felsefe Açısından Etik: Tanımlar – Sınırlar", **Türkiye Mühendislik Haberleri**, Cilt:1, Sayı:423, 2003, s.12 vd.; ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.441. Etik felsefenin bir alt dalıdır: Semra GÜNEY, "Çok Uluslu İşletmeler ve Liderliğin Değişen Yüzü: Ahlaki Liderlik, Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik", Editörler, Oya Aytemiz Seymen, Tamer Bolat, Nobel Yayıncılık, İstanbul, 2005, 117.

<sup>309</sup> Murat AKYILDIZ, Mehmet MARANGOZ, "Pazarlama Etiğine Gösterilen Tepkiler ve Tüketici Ahlak Anlayışıyla İlişkisi" **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı:2, 2007, s. 83-84.

<sup>310</sup> BAYRAKTAROĞLU, ÖZEN KUTANİS, ÖZDEMİR, a.g.e., s.377,378.

<sup>311</sup> Sabahat BAYRAK, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım, İstanbul, 2001, s.2.

<sup>312</sup> Alpaslan YÜCE, "Yöneticiler Açısından Ahlak Olgusu: Kavramsal Bir Değerlendirme", **Bilim Eğitim Düşünce Dergisi**, Mart 2007, Cilt: 7, Sayı: 1: Etik ahlak kuramı ya da teorik ahlak olarak ifade edilmektedir.

<sup>313</sup> Harun TEPE, "Çalışma İlişkileri ve Etik" **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık, 2003, s.5.

oluşturduğu etik standartlardır.<sup>314</sup> Bu nedenle içselleştirilmiş olan ahlaklır. Coğrafyaya, sınırlara ve topluluklara göre şekillenmemektedir.<sup>315</sup> Örneğin, iyilikseverlik ve diyergamlık; dürüstlük, tarafsızlık ve geniş görüşlülük; güvenilirlik ve inanılrlık; sadakat ve itimada layık olma bireylere ilişkin evrensel değerlerdir.

Etiği bireysel olduğu gibi, ayrıca **toplumsal** (ulusal) olarak da ele almak mümkündür. Toplumların tarihsel geçmişleri, sosyal ve ekonomik özellikleri aynı değildir. Farklı örf ve adetler, gelenekler, kültür ve dini inanışlar toplumsal etiğin temelini oluşturur.<sup>316</sup> Örneğin, Almanya'da yaşayan Türk ailelerin etik değerleri içinde yaşadıkları ülke vatandaşlarının değer yargıları ile örtüşmemektedir. Bununla birlikte, ABD' toplumu ile Taivanlı'ların etik standartları aynı değildir. Çünkü, gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda yaşama bakış açıları farklıdır.<sup>317</sup>

**Küresel** (evrensel) **etik**, ulusal (toplumsal) etik değerlerin uluslararası boyutta uygulanmasını içerir. Etik kodlar bireylere ve uluslara göre değil, toplumlar üstü olarak belirlenir. Evrensel etik değerlerin varlığından söz edebilmek için üç temel unsur gerekli görülmektedir. Bunlar; insan kalitesi, sistem kalitesi ve yönetim kalitesidir. İlk unsur, iyi eğitilmiş ve tecrübeli insan unsurunu ifade etmektedir. İkinci unsur, kaliteli kişinin uygun bir örgüt sistemi içinde çalışması anlamına gelmektedir. Üçüncü unsur, ilkeleri olan, denetim mekanizmalarını kurmuş, sosyal sorumluluk duyarlılığına sahip bir yönetimin varlığını gerektirmektedir. Böylece, her üç gereklilik bir arada olduğunda, evrensel etiğe ulaşabilmek mümkün olabilecektir.<sup>318</sup>

**İşletmelerin değerleri**, kültürleri ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca, sosyal sorumluluk standartları çoğu zaman aynı değildir. Bu durum sadece ulusal değil ayrıca, çokuluslu şirketler bakımından da ortak kurumsal değerler oluşturma gerekliliğini doğurmaktadır. Örneğin Ceres İlkeleri, Caux İlkeleri, SA 8000 Standartları bu amaca hizmet etmektedirler.<sup>319</sup>

<sup>314</sup> Murat AKYILDIZ, a.g.m., s.24. Bir başka açıdan etik özel ve genel olarak ikiye ayrılmaktadır. **Genel etik**, kişi davranışlarının ahlaki boyutunu açıklar. **Özel etik** ise, grupların davranışlarının ahlaki boyutunu ele alır. Örneğin, işletme etiği, mühendislik etiği, meslek etiği, sosyal etik gibi. Bkz.URAL, a.g.e., s.4.

<sup>315</sup> BAYRAK,a.g.e., s.2.

<sup>316</sup> ÜLGEN, MİRZE, a.g.e. s. 449, 450.

<sup>317</sup> Gülsün İŞSEVEROĞLU, "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik" **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi**, Yıl:2001, Cilt:8, Sayı:2, s.60.

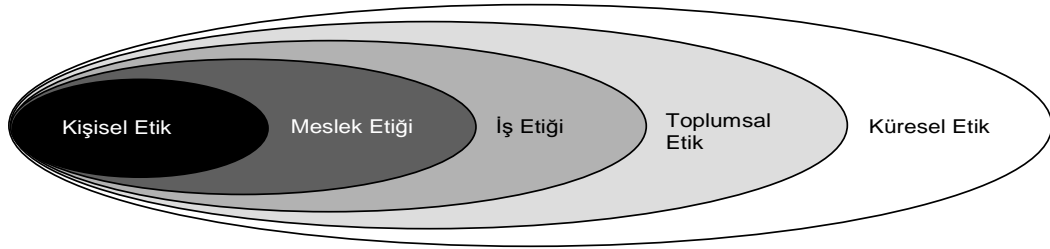
<sup>318</sup> ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.442.

<sup>319</sup> AKYILDIZ, a.g.m. 24.; ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.450.

Etik ve sosyal sorumluluk kavramları çok yakından ilişkilidir. **Etik**, ahlak felsefesiyle ilişkili davranış standartları ve kuralları ile ilgiliyken; **sosyal sorumluluk**, içinde faaliyet gösterilen toplum ve işletmeler arasındaki sosyal ilişkiyle ilgilidir. Bu anlamda, **iş etiği** özellikle 1960'larda sosyal sorumluluk hareketlerinin doğuşundan beri bir yönetim disiplini olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.<sup>320</sup> Çünkü, sosyal sorumluluk varlığını iş etiği kavramına borçludur.<sup>321</sup> Bu nedenle, aşağıda iş etiği kavramı tanımlanmış ve türleri açıklanmıştır.

Ancak, iş etiği tanımına geçmeden önce yapılan açıklamaları özetleyen aşağıdaki bir şekil oluşturmak mümkündür.

**Şekil 5:** Etiğin Uygulama Alanları



Kaynak: ÜLGEN, MİRZE, a,g,e,, s.449.

### a. İş Etiği

Bu başlık altında önce etiğin önemli bir uygulama alanını yani, sosyal sorumluluğun çıkış noktasını oluşturan iş etiğinin tanımı yapılmıştır. Sonra, iş etiğinin türlerini oluşturan çalışma, meslek ve işletme etiği açıklanmıştır.

#### aa. Kavram

Yukarıda değinildiği üzere, ahlak ve etik kavramları özdeş değillerdir. Bu nedenle, **iş hayatı** söz konusu olduğunda, iş ahlakı ve iş etiği ayırımını yapmak gerekir. Alanyazında **iş ahlakı** toplum tarafından benimsenmiş prensipler ve

<sup>320</sup> Erkan ÖZDEMİR, "Liderlik Ve Etik" **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXII, Sayı: 2, 2003, s. 151-168

<sup>321</sup> Çiğdem ŞATIR, Zeynep ÖZTEKİN, "Sosyal Sorumluluk ve Etik", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2005, s.147.

standartlar dikkate alınarak gerçekleştirilen işletme faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. **İş etiği** ise, toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ederek prensip ve standart oluşturma faaliyetidir.<sup>322</sup>

İş ahlakı ve iş etiğinin ayrı tanımlarının yapılabilmesine karşın, ülkemizde her iki kavram genellikle **aynı anlamda** kullanılmaktadır. Bu durumu aşağıda yapılmakta olan tanımlarda görebilmek mümkündür. Ancak, söz konusu durumun etik kelimesinin ahlak olarak tercümesinden kaynaklandığı da ileri sürülebilir.

**İş etiği (business ethics)**, çalışma hayatında karşılaşılan ahlaki sorunları inceler. Bu nedenle, iş dünyasında **ekonomik faaliyetlere ilişkin** dürüstlük, güven, saygı ve adil davranmaya ilişkin kurallar iş etiği olarak tanımlanmaktadır.<sup>323</sup> Bir başka açıdan, **çalışma yaşamında** davranışlara yön veren ahlaki kurallar ve standartlardır. İş ahlakı, mal ve hizmetlerin üretiminden başlayarak tüketiciye ulaşmasına kadar uzanan tüm süreci kapsar.<sup>324</sup> Uygulamalı bir ahlak bilgisidir. Uygulama kapsamına çalışanlar, yöneticiler, müşteriler, tedarikçiler ve çevrenin birbirleri ile olan ilişkileri girmektedir. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alışverişte bulunanlar ya da işletmeyle çevresel faktörler arasında olabilir. Burada söz konusu etik, genel ahlaki sorunlardan ayrı özel bir etik olduğu anlamına gelmemektedir.<sup>325</sup> Çünkü, o genel ahlak standartlarının iş ortamına uyarlanması sonucu oluşmaktadır.<sup>326</sup>

## bb. İş Etiğinin Türleri

İş etiği betimleyici ve normatif olarak ikiye ayrılmaktadır. **Betimleyici** iş etiği, iş hayatında var olan tutum ve davranışların ahlakiliğini, davranış bilimlerinin

<sup>322</sup> BAYRAK, a.g.e., s.2.

<sup>323</sup> Konuya ilişkin diğer benzeri tanımlar için bkz. ÖZGENER, a.g.e., s.51-52. Özgener, benzeri bir tanımda ekonomik faaliyet alanını daha da dar ele alarak, işyerinde doğru ve yanlışların ne olduğunun bilinmesinin de iş ahlakı olarak değerlendirildiğini ifade etmiştir.

<sup>324</sup> Salih GÜNEY, "Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları" **Yönetim ve Organizasyon**, Editör: Salih GÜNEY, Nobel Yayınları, Ankara, 2007, s. 46.

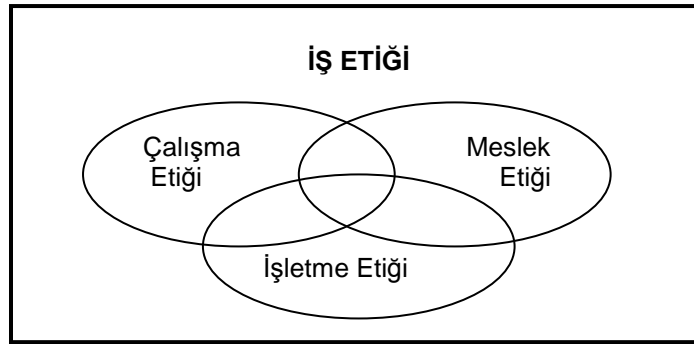
<sup>325</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 5. Bu konuda ticaret ahlakı kavramı da kullanılmakta, dayanağı olarak da haksız rekabet gösterilmektedir. Tüm bireylerin aynı derecede iyi ahlaklı olmadığı bir toplumda ortaya çıkan zararlar mahkemelerde tazminat davaları açılmasına neden olmaktadır. Günümüzde hiçbir kuruluşun iş ahlakına uymadan varlığını sürdürmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Bkz. Bülent ECZACIBAŞI, "İş Ahlakı Artık Külfet Değil Zorunluluk" **MERCEK**, Ocak 2002, s.41-42.

<sup>326</sup> Semra GÜNEY, a.g.m., s.118; İzzet KILINÇ, "İş Etiği Kapsamında Otel Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluklarını İzmir'de Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Öğrenimi Gören Öğrencilerin Bakış Açıları İle Değerlendirilmesi", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2000, s.95.; Nuray UZKESİCİ, "İşletmelerde Etik Yönetimi: İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş" **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.5, Sayı:2, 2003, s.1.

yöntemlerini kullanarak inceler. Yani, çalışma hayatındaki sorunları saptar ve tanımlar. **Normatif** iş etiği ise, durum tespitinden yola çıkarak çalışma hayatında olması gereken davranış biçimlerini yani, iş ve meslek etiği ilkelerini (code of conducts) belirlemeye yöneliktir.<sup>327</sup> Bir başka ayrıma göre iş etiği **üç aşamadan** geçmektedir. İlk aşamada, iş etiği genel etiğin bir dalı olarak kabul edilmekte ve genel etiğini bazı ilkeleri iş etiğine uyarlanmaya çalışılmaktadır. İkinci aşamada, şirketlerin sorumluluğu ele alınmakta, onlara özgü kurallar geliştirilmektedir. Üçüncü ve son aşamada ise, şirketler proaktif davranmakta yani sosyal talepleri önceden tahmin ederek bunlarla ilgilenmektedirler.<sup>328</sup>

İnceleme kolaylığı sağlamak açısından, iş etiği terimi çalışma, meslek ve işletme etiği olarak sınıflandırılmaktadır.

#### Şekil 6: İş Etiği



Kaynak: ARSLAN, a.g.e., s.88.

**Çalışma etiği (work ethic)**, kişilerin, grupların ve toplumların çalışmaya karşı olan tutumları olarak tanımlanmaktadır.<sup>329</sup> Toplumlar arasında bu tutumlar sahip oldukları değer yargıları nedeniyle farklılık göstermektedir. Örneğin, Protestan çalışma ahlakı çalışmayı bir ibadet olarak kabul eder, bir ruhsal kurtuluş yolu olarak görür. Daha çok Anglo-Sakson ve İskandinav ülkelerinin kültürel özelliği olan

<sup>327</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 7.

<sup>328</sup> Hatice ÖZÜTSİN CEVRİOĞLU, "Yönetim ve Etik: Özel ve Kamu Banka Şube Yöneticileri Üzerine Bir Alan Araştırması" **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:3, 2005, s.93. Araştırma sonuçlarına göre kamu yöneticileri özel sektör yöneticilerine kıyasla kişisel çıkarlarının daha fazla ön planda tutmakta; buna karşın, kamu sektörünün sorumluluk standartları daha yüksek bulunmaktadır.

<sup>329</sup> Berrak KURTULUŞ, "İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde", Sosyal Siyaset Konferansları, 50. Kitap, **Nevzat Yalçıntaş'a Armağan**, İstanbul, 2005, s.741.

çalışma ahlakı, sadece belli bir ücret karşılığı geçim sağlamak için yapılan işleri kapsamaz. Maddi kazanım yanında ayrıca içsel değer taşır.<sup>330</sup> Çalışma disiplini, verimlilik, kalite, etkililik gibi kavramlar çalışma ahlakının içinde yer alan konulardır.

**Meslek etiği (Professional ethic)** ise, farklı meslek gruplarının uymak zorunda oldukları davranış kalıplarını ifa etmektedir.<sup>331</sup> Bir başka açıdan meslek etiği, kişinin yeteneği olduğu alanda mesleği yapması ve çalıştığı süre boyunca meslek onurunu koruması olarak tanımlanmaktadır. Yetenek, kişinin mesleği yapabilmesi ve sürdürebilmesi için gerekli asgari fiziksel ve ussal güce sahip olmasıdır. Söz konusu güce sahip olanların ilgili mesleği yapması ahlaki bir tutumdur. Kişi asgari koşullara sahip olup, çalışmaya başladıktan sonra ahlaki bir gereklilik olarak mesleğinin onurunu korumalıdır. Bu kendisine, mesleğine ve topluma karşı olması gereken bir saygınlık duygusudur.<sup>332</sup> Üstlenilen işi yapabilme ve sürdürebilmeye ilişkin kurallar işin kapsamında olduğu meslek örgütü tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle meslek ahlakı, belli bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlaki ilkeler (davranış kuralları) şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>333</sup>

Bir mesleğin toplumdaki sağladığı avantajlarla, toplumun o meslekten sağladığı avantajlar meslek ile toplum arasında bir tür **sosyal sözleşme** içerir. Meslek ahlakının temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalışmaktır.<sup>334</sup>

Meslek etiği, icra edilen işe ve **çalışma alanlarına göre**, çeşitlilik göstermektedir. Gazeteci, tabip, hukukçu ve siyasetçi etiği gibi.<sup>335</sup>

**İşletme Etiği (Business Organizations' ethic)** , çalışanların kişisel ve mesleki etikleri olduğu gibi, ayrıca ait oldukları işletmenin de kendine özgü etik değerleri vardır. Bu nedenle, işletmenin sahip olduğu ahlaki normlar, değerler, eğilimler ve ilkeler bütünü işletme etiği olarak tanımlanabilir. Ancak, söz konusu değerler tamamen aynı olmamakla birlikte, kısmen örtüşmektedir. Örneğin, bir

<sup>330</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 55-57.

<sup>331</sup> AKYILDIZ, a.g.m., s.24.

<sup>332</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 79.

<sup>333</sup> TEPE, a.g.m., s.4.

<sup>334</sup> Ercan KESAL, "Örgüt ve Ahlak Açısından Örgütlenme Modeli Olarak Ahilik", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 2006, s.15.

<sup>335</sup> TEPE, a.g.m., s.3.



çalışanın işine zamanında gelmesi çalışma etiğinin gereğidir. Reçeteye gereksiz ilaç yazmaması mesleki etiğini gösterir. Ayrıca, bu iki davranış çalıştığı sağlık işletmesinin politikası da olabilir.<sup>336</sup> İşletme ahlakı, genel ahlaki kuralların işletme davranışlarının uyarlanması sonucu ortaya çıkar.

İşletme etiği için işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki temel ayrım yapılmaktadır. **İşletme içi etik**, örgüt yapısı dikkate alınarak açıklanır. İşletmenin sahipleri/hissedarları, çalışanları ve tedarikçilerinin birbirlerine karşı davranışları işletme içi etiği oluşturur. İnsan kaynakları ve eğitim birimlerinin faaliyetleri sonucu ortaya çıkan sorunlar bu niteliktedir. Örneğin, insan kaynakları biriminin işe alırken kayırmacılık yerine liyakata başvurması, çocuk işçi ve sigortasız işçi çalıştırmaması, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı yapmaması işletme etiğinin gereğidir. Örgüte sadakat (yolsuzlukları işverene bildirmek ...), cinsel taciz, adil ücret gibi konular da işletme etiğinin kapsamına girer.

İşletme içinde var olan söz konusu kişilerin işletme dışındaki kişilere/kurumlara (tüketiciler, sendikalar, rakip firmalar, çevre, ...) karşı olan tutumları ise, **işletme dışı etiğin** içeriğini belirler. İşletme dışı etik, işyerinin üretim, pazarlama, muhasebe/finansman, halkla ilişkiler gibi birimleri ile ilgili görülmektedir.<sup>337</sup>

İşletme etiği, kişisel etik anlayışının yeterli olmaması nedeniyle, önemli bir kavram haline gelmiştir. Üst yönetimin **örnek bir model** oluşturması, işletme etiği için oldukça önem taşımaktadır. Ancak, etiği kişisel olmaktan çıkarıp işletmeye mal etmek gerekir. Bunun için, işletmelerde yazılı etik kurallarının belirlenmesi gerekir. Belirlenecek kuralların işletme içi ve dışı paydaşlara yönelik olması gerekmektedir.

**İşletme içi paydaşlardan** yöneticilere yönelik normlar hediye alma yasağı, işletme mal varlığının kişisel amaçlarla kullanılmaması gibi konularda getirilmektedir. Konuya ilişkin kamusal örnekleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çıkartılmış bulunan **Disiplin Yönetmeliğinde** bulabilmek mümkündür. İşletme içi paydaşlardan çalışanlara yönelik yazılı etik kuralları ayrı bir metinde toplanabileceği

---

<sup>336</sup> ARSLAN, a.g.e., s.88-89.

<sup>337</sup> ARSLAN, a.g.e. 89, 90.

gibi, Borçlar Kanunu gereği çıkarılan işyeri iç **(personel) yönetmelikleri** veya **toplu iş sözleşmeleri** disiplin kuralları ile de getirilebilmektedir.

İşletmeler ayrıca **dış paydaşları** için de etik kurallar oluşturabilmektedirler. Tedarikçi, tüketici, kredi veren kuruluşlar gibi yakın dış paydaşlar için aralarındaki yasal ilişkileri düzenleyen kuralların ötesinde **normlar** getirilebilir. Örneğin, ahlak komiteleri, şikâyet büroları, yasa (izleme) **kurulları** oluşturma yoluyla yakın dış paydaşlarla olan ilişkiler olması gereken konuma getirilebilir. Bu amaçla ahlak eğitim programları da yapılıp uygulamaya konulur. Eğitim programlarında etik normlar hakkında bilgilendirme yapılır. Ayrıca, konuya ilişkin örnek olay uygulamaları ile iş etiğini özümsemeleri sağlanır.<sup>338</sup> Günümüzde sosyal sorumluluğun en geniş şekli dikkate alındığında işletmeler uzak dış paydaş olan toplumda bulunan sosyal gruplar (işsiz, yoksul vb.) için de etik normlar oluşturabilir.

İşletme içi ve dışı paydaşlar için işletmeler öncelikle **etik normları** belirlemede, sonra bu normların takibi ve uygulanmasına ilişkin **idari bir yapı** oluşturmakta, daha sonra uygulamayı kolaylaştırmak için **eğitim faaliyetleri** düzenlemektedir. Tüm bu eylemlerin sonuç verebilmesi için de işletme içinde ödül ve teşvik normları oluşturmaktadırlar.

İş etiği ile sosyal sorumluluk birbiriyle **bağlantılı kavramlardır**. İşletmelerin sosyal sorumluluğun gereğini yerine getirebilmeleri etik kararlar almaları ile mümkündür. İş etiğini içermeyen bir sosyal sorumluluktan söz edilemez. İş etiği işletmelerin ortaklarını, çalışanlarını, müşterilerini ve bütün toplumu koruma gerekliliği doğurur. Örneğin, bir işletmenin, üretim ekonomisini teşvik etmesi ve yatırım yapması yerine rant yolu ile gelir sağlaması, yani paradan para kazanarak varlığını sürdürmesi milli gelir dağılımını bozmakta, enflasyona ve işsizliğe neden olmaktadır. Sanayi casusluğu, spekülasyon, tefecilik, rüşvet yolu ile kazanç sağlamak etik değerlerden uzak davranışlardır.<sup>339</sup>

## **b. İşletmelerin Ahlak Düzeyi**

İşletmelerin farklı ahlak seviyeleri bulunmaktadır. Hiyerarşinin en düşük düzeyi **birinci düzeydir**. Bu düzey temel olarak **ahlak dışı** düzey olarak adlandırılır. Bu tür organizasyonlarda işletme sahibi ve yöneticiler tek önemli pay sahipleridir.

<sup>338</sup> Hulusi DEMİR, Neşe SONGÜR, "Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı" **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 1999, s.164-166.

<sup>339</sup> BAYRAK, a.g.e., s.17-21.

Egemen olan düşünce karları maksimize etmektir. İkinci düzey organizasyonlar, yasaların uygulanmasına izin veren, ahlak dışı organizasyonlara göre bir kademe daha fazla etik olan organizasyonlardır. Ancak, bu düzeydeki işletmelerde sadece **yasal** yükümlülükler tanınır. Piramidin bir üst basamağını üçüncü düzey organizasyonlar oluşturur. Bu organizasyonların özelliği, **etik ilginin gelişmeye başlaması** nedeniyle, işletmenin dış çevreye tepki vermesidir. Bu düzeydeki işletmeler için çok sayıda toplulukla iyi ilişkiler kurulması önemli olduğundan, belirli **sosyal sorumluluklar** kabul edilir. Dördüncü düzey, işletmede etiği uygulamak için “**etik kodları**” ve “etik komiteleri” gibi düzenlemelerin başlaması nedeniyle etiksellüğün doğması olarak adlandırılır. Etik ile ilgili sorunlarda çalışanları etik yönde eylemlerde bulunmaya teşvik edecek belirli eylem dokümanlarının işletmede oluşturulması etik bir işletmenin ortaya çıkmasının işaretleri olmaktadır. En yüksek düzey olan beşinci düzeyde yer alan organizasyonlar, etik sorunlar için kabul edilen ilkelere ve anlaşılır **değer sistemlerine** sahiptirler. Ancak, bu düzeye gelen ve etik ilkelere sahip organizasyonların sayısı çok fazla değildir<sup>340</sup>

Yapılan açıklamalar dikkate alınarak işletmelerin sorumluluk düzeyleri tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1: İşletmelerin Ahlak ve Sorumluluk Düzeyleri**

AHLAK DÜZEYLERİ	SORUMLULUK DÜZEYLERİ
Yasa ve ahlak dışı alan	1. düzey
Yasal alan	2. düzey
Etik (İşletme Etiği) ile İlgilenme	3. düzey
Etik kod ve müesseseleri oluşturma (benimseme)	4. düzey
Etik değerler sisteminin yerleşmesi (içselleştirme)	5. düzey

Birinci düzeydeki sorumluluk aslında sorumsuzluk alanı olup, sosyal sorumluluk kavramının dışında kalmaktadır. Uygun bir ad kullanmak gerekirse, bu alan sosyal sorumsuzluk alanıdır. İkinci düzeydeki sorumluluk, yasal ve ahlaki alanı kapsamakta olup, işletmelerin uymakla zorunlu oldukları normları içerir. O nedenle, olması gereken (olağan, yasal) sorumluluk düzeyidir. Üçüncü düzey sorumluluk, işletmelerin ek sorumluluk üstlenmeye başladıkları aşamadır. Sosyal sorumluluk bu

<sup>340</sup> Erkan ÖZDEMİR, a.g.m., s.155.

düzyeyden itibaren başlar. Dördüncü ve beşinci sorumluluk düzeyleri, sosyal sorumluluğun doğuşundan sonraki benimsenme ve kökleşme aşamaları olarak değerlendirilebilir.

### C. Sorumluluk

Aşağıda önce kavram, sonra da türleri açıklanmıştır.

#### 1. Kavram

**Sorumluluk**, TDK Büyük Türkçe Sözlüğünde, kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorumluluk, mesuliyet olarak tanımlanmıştır.

Genel bir kavram olarak sorumluluğun **öznesi**, **birey**, **örgüt** ve **devlet** olmaktadır. Bireysel açıdan ele alındığında sorumluluk, kişinin görevle ilgili olarak üstlendiği yükümlülüktür.<sup>341</sup> Bir diğer anlatımla, işle ilgili faaliyetleri başarma yükümlülüğüdür.<sup>342</sup> Belirli bir işin yapılmasını kabul etmekle birlikte, sorumluluk üstlenilmiş olmaktadır.<sup>343</sup> Dolayısıyla, sorumluluk bir kişinin üstlendiği görevlerle ilgili hesap verme olgusudur.<sup>344</sup> Kişinin kendi yetki alanına giren olayların ve işlemlerin sonuçlarını üstlenmesidir.

Bu üstlenme **hukuki** olabileceği gibi, vicdani de olabilir. Hukuki sorumluluk dışsal bir karakter taşıması nedeniyle, **dışsal** sorumluluk olarak da adlandırılmaktadır. Vicdani yaklaşım, sorumluluğu bir **ahlak** sorunu olarak ele almaktadır. Yani, sorumluluk ahlaki özellikler taşır. Kişinin eylemlerinde ahlaki değerlere bağlı kalması, sorumlu davranmak demektir.<sup>345</sup> Sorumluluğun bu hali içsel bir karakter taşıdığı için **içsel** sorumluluk olarak nitelenir.<sup>346</sup>

Değerlere bağlılık duygusu ile de açıklanmaktadır. Sorumluluk **duygusu** bir kişilik özelliği olarak ya da sonradan kazanılan bir beceri olarak değerlendirilebilir. Bu duygusu bir takım görevleri yerine getirmek için gerekli bir **beceri** gibi düşünülse

<sup>341</sup> CAN, GÜNEY, a.g.e., s.237.

<sup>342</sup> İsmail EFİL, **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2007, s.301.

<sup>343</sup> MUCUK, a.g.e., s.163.

<sup>344</sup> ŞENOL, TEKİN, a.g.e., s. 84, 88.

<sup>345</sup> BAYRAK, a.g.e. S. 81, 82.

<sup>346</sup> Ömer TORLAK, **Pazarlama Ahlakı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003, s.18-19.

de, aslında bireyin kendi becerilerini geliştirmesi, davranışlarının sonucunun (kendi ve çevresindeki insanlar üzerindeki etkilerinin) farkında olması ile ilgilidir.<sup>347</sup>

Sorumluluğu daha gerçekçi bir tutumla **farkında olma bilincine** bağlayan yaklaşımlar da vardır. Farkında olma bilinci, akıl ve irade sahibi kişilerde bulunur. Sorumluluk üstlenebilme akıl, özgür irade ve yetki sahibi olma koşullarının bir arada olması halinde mümkündür. Akıl; doğru, yanlış, iyi, kötü gibi kavramlar arasındaki ayrımı yapan güç olarak tanımlanmaktadır. Akıl sahibi kişi, eylemlerinin sonuçlarını önceden tahmin edebilir. Önceden tahmin edebilme yetisi beraberinde kişinin sorumlu tutulmasının gerekçesini oluşturur. İrade ise seçenekler arasında tercih yapabilme yeteneğidir. İrade özgür olmalıdır. **Özgür irade** kişinin dış baskılardan, korku ve endişelerden uzak olarak karar verme ve uygulamaya geçme gücünü ifade eder<sup>348</sup>. Özgür iradeye sahip olmayan bireyin karar ve eylemleri ahlaki olmayabilir.

Sorumlu olmak için sadece akıl ve irade yeterli değildir. Ayrıca, kişinin **yetki sahibi olması** gerekir. Yetki, başkalarının davranışlarını yönlendiren nitelikte kararlar verebilme gücüdür. Yani başkalarına iş yaptırabilme otoritesidir.<sup>349</sup> Bir başka deyişle, işlerin yaptırılması görevini üstlenmiş olanlara tanınan ayrıcalıklardır.<sup>350</sup> Daha genel bir tanımla, bir örgütün çeşitli kademelerinde belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için belirli işleri yaptırma, denetleme, düzene koyma ve karar verme hakkıdır.<sup>351</sup>

Sorumluluğun bir unsuru olarak kabul görmesine rağmen yetki her zaman sorumluluk ile bağlantılı olmayabilir. Çünkü, üstlenilmiş bulunan **yetkinin** bir kısmını alt kademelere **devretmek** mümkündür. Ancak, devredilen (kısmı) yetki olup sorumluluk değildir.<sup>352</sup>

Yapılan açıklamalardan yola çıkılacak olursa **sorumluluk; hür ve akıllı olan kimsenin kendisine tanınan yetki alanı içinde kalan karar ve davranışlarından doğan sonuçlara katlanması ve yaptırımlara konu olması** şeklinde

<sup>347</sup> Ece AKIN BAKANAY, "Çocuklarda Sorumluluk Bilincini Geliştirmek" **Anne ve Trends Dergisi**, Mayıs, 2007.

<sup>348</sup> TORLAK, a.g.e., s.15

<sup>349</sup> EFİL, a.g.e., s.40.

<sup>350</sup> GÜNEY, a.g.e., s.36. Yetki, yöneticilerin amaçlar yönünden başkalarından destek almak ve onları yönlendirebilmek için ihtiyaç duyduğu bir olgudur şeklinde de tanımlanmaktadır. Tanım ve yetkiye ilişkin teoriler için bkz. Berberoğlu içinde, 139 vd.

<sup>351</sup> Güç ve yetki farklı kavramlardır. Güç, başka birini etkileme kapasitesi iken; yetki, başka birine bir şeyi yaptırma hakkıdır. Bkz. EFİL, 299.

<sup>352</sup> EFİL, a.g.e., s.301.

tanımlanabilir.<sup>353</sup> Çünkü, farkında olma bilinci olmayan kişiler ortaya çıkan sonuçlardan sorumlu tutulamayacağı gibi, yetki sahibi olan bireyin de sorumluluktan kaçması mümkün değildir.

## 2. Sorumluluğun Türleri

Sorumluluk bireysel, sosyal ve örgütsel sorumluluk türlerine ayrılmaktadır. Bu kısımda sorumluluğun türleri açıklanmaktadır.

### a. Bireysel Sorumluluk

Her kişinin bir birey olarak önce **kendisine karşı** yapması gerekenler eylemler vardır. Fertler bedeni, zihni, ruhi ve sosyal sağlıklarını korumak zorundadırlar. Kişiler sağlıklarını korumak için bedenlerine özen göstermek zorundadırlar. Zihinlerini geliştirmek için onu eğitmek, okumak ve kültür faaliyetlerini katılmak gerekliliği vardır. Ruh sağlığı kişinin psikolojik olarak kendisini sağlıklı tutmasıyla mümkündür. Sosyal sağlık ise, içinde bulunulan çevre ile olumlu iletişim halinde bulunmak anlamına gelir. Ferdin açıklanan bireysel sorumluluğu **içsel** (sübjektif) niteliklidir.

Kişilerin ayrıca **dış** (objektif) sorumlulukları da vardır. Her insan kendine karşı olduğu gibi içinde yaşadığı topluma karşı da sorumluluk üstlenir. Diğer insanlara karşı olan sorumluluk, onlara zarar vermeme anlamına gelir. Zarar vermemek bazen olumsuz bir davranışta bulunmamak, bazen de beklenen bir davranışı gerçekleştirmek ile mümkündür. İç ve dış sorumluluk hırsızlık ve komşuya zarar örneklerinde olduğu gibi, bir eylemde aynı anda bulunabilmektedir.<sup>354</sup>

Daha önce belirttiği üzere, **sorumluluğun kaynağı** ahlak ya da hukuk olabilmektedir. Kaynağı ahlak olan sorumluluk, ağırlıklı olarak bireysel karakter gösterir. Bireyin, bireysel sorumluluğu, bulunduğu ortama uyum sağlaması, üzerine düşen görevleri yerine getirmesi ve kendine ait bir olayın başkaları üzerindeki etkilerinin sonuçlarını üstlenmesi, başkalarının haklarına saygı göstermesi ve kendi

---

<sup>353</sup> İlve KARAİSMAİLOĞLU, "İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006, s.7.

<sup>354</sup> TORLAK, a.g.e., s.18-19.

davranışının sonuçlarına sahip çıkabilmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>355</sup> Kaynağı hukuk olduğunda ise, daha ziyade örgütsel niteliklidir. Bu durumda kişi, kendisini saran organizasyona (topluma ve işletmeye) karşı sorumludur. Bireyin örgütsel sorumluluğu, bulunduğu kurumda üstlendiği işleri yeteneğinin imkan verdiği ölçüde en iyi biçimde yapma zorunluluğudur.<sup>356</sup>

## **b. Sosyal Sorumluluk**

Kişiler eylemlerinde yakın ve uzak çevresini gözettiklerinde yani, **dışsal** (objektif) sorumluluk üstlendiklerinde **sosyalleşme**ye başlamış olmaktadır. Bir kişi kendine ve aracına zarar vermeden araç kullandığında, bireysel olarak sorumlu davranmaktadır. Aracını başkalarına ve çevreye zarar vermeden kullanır ve randevu yerine de zamanında varırsa, sosyal olarak sorumlu davranmış olur. Kendi açlığı ve susuzluğunu gidermek bireysel, başkasını doyurmak sosyal sorumluluktur.

Aile içi terbiye, dini kurallar, gelenekler, örf ve adetler, nezaket (muaşeret) kuralları kişileri sosyal davranmaya zorlar. Bireysel sorumlulukları yeterli olan kişilerin sosyal davranış düzeyleri de yeterli olmaktadır. Ancak, **bencil** kişilerde sosyalleşme yeterli olmamakta, **sosyalleşmiş** kişilerde ise yeterli bireysel sorumluluk olmayabilmektedir.

Sosyal sorumluluk, sade bir fert olarak topluma karşı olduğu gibi, idari bir konumda bulunulduğunda görevden (görevsel sorumluluk) veya yönetici olmaktan (yönetimsel sorumluluk) da doğabilmektedir. **Görevsel sorumluluk**, bireyin örgüt içerisinde bulunmasından kaynaklandığı için örgütsel sorumluluk olarak da adlandırılabilir. Bu kavram kişinin bir örgüt içinde kendisinin ve ayrıca astlarının yapmış olduğu işlerin sonuçlarını üstlenmesi olarak tanımlanabilir. Daha üst bir kavram olan **yönetimsel sorumluluk** ise, çok sayıdaki insanın görev sorumluluklarının kontrol edilmesidir. Üst düzey yöneticiler görev alanlarına giren bireylerin davranışları ve faaliyetlerinden dolayı sorumludurlar. Bu sorumluluk paydaşlara kadar genişleyebilmektedir.

Görevsel ve yönetimsel sorumluluğu içeren örgütsel sorumluluk aşağıdaki başlık altında ele alınmaktadır.

<sup>355</sup> Demet GÜRÜZ, Emet GÜREL, **Yönetim ve Organizasyon Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme**, Nobel Yayın, Ankara 2006, s.145.

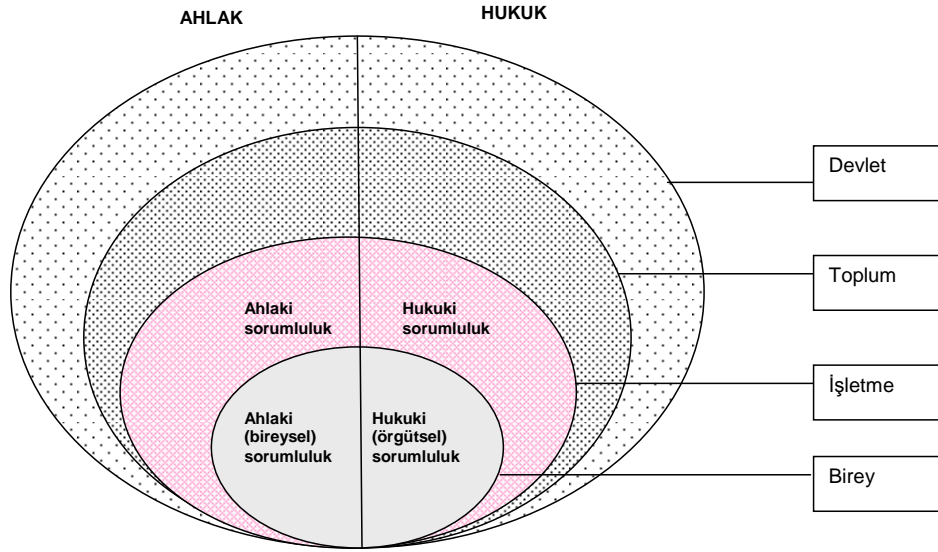
<sup>356</sup> GÜRÜZ, GÜREL, a.g.e., s.145.

### c. Örgütsel Sorumluluk

Bireylerin olduğu gibi, örgütlerin de sorumlulukları vardır. Örgütler içinde buldukları topluma ve devlete karşı sorumludurlar. Fertlerde olduğu gibi, sorumluluk temeli hukuki ya da ahlaki (etik) olabilir. **Örgütlerin hukuksal sorumluluğu** işletmelerin tabi oldukları (örneğin ticari, çalışma hayatına, çevreye ilişkin) mevzuata uyma gerekliliğidir.

**Örgütlerin ahlaki (toplumsal/etik) sorumluluğu** ise, bir işletmenin topluma karşı sorumluluklarıdır. Ahlaki sorumluluk, yasalarda belirtilmeyen ancak, toplumun bir işletmeden beklediği davranış biçimleridir. Bir başka deyişle, örgütün topluma karşı sorumluluğu, işletmenin toplum üzerinde olumlu etkilerini en üst düzeye çıkarmaya, olumsuz etkileri ise, en aza indirmeye yöneliktir.

**Şekil 7: Örgütsel Sorumluluğun Temeli (Ahlak ve Hukuk İlişkisi)**



Temeli hukuka ve ahlaka dayanan örgütsel sorumluluk, işletmelerin paydaşları sayısınca çeşitlilik gösterir. Bu nedenle, işletmeler ortaklarına, çalışanlarına, tüketicilere, çevreye ve devlete karşı yükümlülükler üstlenmektedirler.



## D. İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu

Bu başlık altında işletmelerin sosyal sorumluluğu kavram ve tanım olarak ele alınmaktadır.

### 1. Kavram

Örgütsel sosyal sorumluluk bir üst kavram olup, içinde şirket (işletme) sosyal sorumluluğunu da barındırmaktadır. Ancak, genellikle bu iki kavram aynı anlamda kullanılmaktadır. İşletme sosyal sorumluluğu bazı eserlerde **kurumsal sosyal sorumluluk** olarak ifade edilmektedir.<sup>357</sup> Ayrıca, sosyal sorumluluk kurumsal sosyal sorumluluğun dışında kurumsal hesap verilebilirlik, kurumsal ahlak, kurumsal gönüllülük, kurumsal sürdürülebilirlik, toplumsal sorumluluk, kurumsal vatandaşlık, gönüllü taahhüt, gönüllü girişimler şeklinde de anılmaktadır.<sup>358</sup>

**Kurumsal vatandaşlık** kavramı, vatandaşlık kavramından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Kurumlar da devletlerin vatandaşları gibi düşünülebilir. Vatandaşlık, bir ülkenin fertlerinin devletlerine karşı olan hakları ve yükümlülükleri olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal vatandaşlık da benzer şekilde, kurumların devlete karşı hakları ve yükümlülükleri olarak açıklanmaktadır. Nasıl bir vatandaş devletin yasalarına saygılı davranır, insan haklarına uyar, çevreye, doğal hayata saygılı davranır ise, kurumlar da aynı şekilde davranmakla yükümlüdürler. Kavramın aslında daha da geniş olduğu, sadece faaliyette bulunan devleti kapsamadığı, tüm insanlık ailesini içine aldığı ifade edilmektedir.<sup>359</sup>

Kurumsal vatandaşlığı sosyal sorumluluktan **farklı gören yaklaşımlar** da vardır. Bu yaklaşıma göre sosyal sorumluluk ortaklara, çevreye ve yerel kalkınmaya yönelik faaliyetleri kapsar. Vatandaşlık ise, tüm toplumun sorunlarını çözebilme kapasitesidir. Vatandaşlık yaklaşımı sosyal sorumluluk modelleri içerisinde gösterilmekte ise de, aslında işletmenin toplum nazarındaki üzerine düşen yükümlülüklerini kamufle aracıdır. İşletmeler yasal beklentilerinin önüne geçmeyi

<sup>357</sup> Ali HALICI, "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma" <http://www.istatistikci.com/topic.asp>? Erişim: 22.02.2006

<sup>358</sup> Ebru ÖZGEN, "Sosyal Sponsorluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi" **Active Dergisi**, No.48, Mayıs-Haziran 2006, 1.; ERSÖZ, a.g.e., s.21.

<sup>359</sup> Akhiro ISHIKAWA, Changing patterns of Corporate Social Responsibility in Japan, " **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006 içinde, s. 278; ÖZGEN, a.g.m. 25-27.

vatandaşlık olarak yorumlamaktadırlar. Bu kavramın varlığını şüphe ile karşılamak gerekir. Çünkü kavram işletme üzerindeki sosyal baskılar sonucu ortaya çıkmıştır.<sup>360</sup>

Yukarıdaki bölümlerde yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, ahlak ve etik kavramları sorumluluk kavramının doğmasına neden olmaktadır. Sorumluluk kavramı ise, sosyal sorumluluğun doğumunu sağlamaktadır (sorumlu işletmecilik).<sup>361</sup> Bu durum tablo 2’de ortaya konulmaktadır.

**Tablo 2: Sosyal Sorumluluğun Doğuşu**

AHLAK	ETİK	SORUMLULUK	SOSYAL SORUMLULUK
<b>Kişisel</b> - Subjektif - Objektif (İş Ahlakı)	<b>Kişisel</b> - Subjektif - Objektif (İş Etiği)	<b>Kişisel</b>	(-)
<b>Sosyal (Toplumsal)</b> - Mesleki Ahlak - Örgütsel Ahlak - Ulusal Ahlak	<b>Sosyal (Toplumsal)</b> - Meslek Etiği - İşletme Etiği - Ulusal Etik	<b>Örgütsel</b>	<b>Örgütsel</b>
<b>Evrensel</b>	<b>Evrensel</b>	<b>Evrensel</b>	<b>Evrensel</b>

Sorumluluğun türlerinden bireysel olanı ahlak (içsel) ve hukuk (dışsal) kaynaklıdır. Örgütsel sorumluluk da ahlak ve hukuk temeline dayanmaktadır. Ahlaki ve hukuki sorumluluk birlikte **kurumların vicdanını** oluşturur.<sup>362</sup> Bireylerin sorumluluğu sosyal sorumluluğu etkileyecektir. Sorumluluğun kişinin çevresini etkilemeye başladığı nokta sosyal sorumluluğun başlangıcı olarak kabul edilebilir.<sup>363</sup> Bireyin tüm davranışlarının bütün toplumu etkileyebileceği gerçeği, sosyal sorumluluğun başlangıcını oluşturur. Ancak, bireylerin böyle bir tutumu olmasa da, örgüt sorumluluğu bu açığı ortadan kaldıracak veya varolan bireysel sorumluluğu tamamlayacaktır. Çünkü, örgütlerin ahlaki ve hukuki değerleri onları sosyal

<sup>360</sup> Bu yoldaki görüşler için bkz. Aslan Tolga ÖCAL, **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s.42, dn.13.

<sup>361</sup> ÖCAL, a.g.e., s.2 : “İşletmelerin sosyal sorumluluğu olarak öne sürülen olgu aslında geniş anlamda iş ahlakının sosyal yansımalarını oluşturmaktadır.”

<sup>362</sup> ŞATIR, ÖZTEKİN, a.g.m., s.143.

<sup>363</sup> TORLAK,a.g.e., s.21.

davranmaya yönlendirir. Değınmek gerekir ki, tarafları sosyal olan bir örgütün sosyal olması daha da kolaydır.<sup>364</sup>

Sorumluluğun çevrenin etkilenmeye başladığı andan itibaren doğduğu kabul edildiğinde, sosyal sorumluluk işletmenin iletişim içinde olduğu **tarafların** (hissedarlar, çalışanlar, tüketiciler, toplum) menfaatlerine zarar vermeden yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>365</sup>

Temeli ahlaki ve hukuki sorumluluğa dayanan sosyal sorumluluk<sup>366</sup> konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Sosyal sorumluluğu klasik (**geleneksel**) görüşle açıklayan Adam Smith ve Milton Friedman<sup>367</sup> gibi bazı bilim adamları, işletmelerin mal ve hizmet sunumuna ilişkin temel görevini yerine getirmelerini sorumlulukların gereği olarak görmektedirler. Onlara göre işletmelerin tek sorumluluğu karlarını en yüksek düzeye çıkarmaktır. Asıl olan elde edilen karların ortaklara ödenmesidir. İşletmeler sosyal konularla ilgilenip karlarının bir kısmını bu amaçla harcayacak olursalar ortaklar sermayelerinin getirisinden mahrum kalacaklardır. Bu yaklaşımda işletme ve toplum çıkarları çatışmaktadır.<sup>368</sup>

Sosyal sorumluluğun **modern yaklaşımına** göre, işletme ile toplumun çıkarları çatışmamaktadır. Her iki çıkarın aksine örtüştüğu durumlar vardır. Örneğın, üretim sürecinde çevreyi kirleten bir işletme kirliliği önlemek için tedbir aldığında sadece (doğal ve sosyal) çevreyi (örneğin havayı, suyu, halkı tüketicileri) değil işletmenin kendisini ve çalışanlarını da koruyor olacaktır.<sup>369</sup> Değınmek gerekir ki, işletmeler hem ekonomik hem de sosyal sistemin parçasıdır. Bu nedenle, sadece çıkar örtüşmesi olduğunda değil, örtüşme olmayan hallerde de sorumluluk

<sup>364</sup> İŞSEVEROĞLU, a.g.m., s.60.

<sup>365</sup> Ömer DİNÇER, **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Basım Yayım, Genişletilmiş 5. Baskı, İstanbul, 2000, s.155.

<sup>366</sup> Kavram özellikle son on yılda "sert hukuk" ile "yumuşak hukuk" arasında dinamik bir karşılıklı etkileşime dayanan yönetim süreci olarak görülmektedir. Bkz. Bela GALGOCZI, "Changing Patterns of Corporate Social Responsibility in Europe" **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006 içinde, s.211; Alan C. NEAL, "Corporate Social Responsibility: Governance Gain or Laissez-Faire Fingleaf?", **Comparative Labour Law Policy Journal** Vol: 29, Nr.: 4, 2008, s. 464.

<sup>367</sup> EREN, a.g.e., s.104'den Milton FRIEDMAN, "The Social Responsibilities of Business is to Increase its profits", NewYork Times, September, 13, 1970, s.126-127.

<sup>368</sup> Seyfi TOP, Akın ÖNER, "İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi", **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, 2008, s.99.; ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.455.

<sup>369</sup> ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.455.

üstlenmelidirler. Örneğin eğitim,<sup>370</sup> konut, sağlık gibi konularda yapacakları harcamalar örgütlerin ahlaki sorumluluğunun gereğidir.<sup>371</sup>

İşletmelerin ayakta kalabilmesi ve büyüebilmesi sadece karlılıkla mümkün olmamaktadır. Günümüzde işletmelerin başarısı ayrıca toplumsal hedeflere yönelmelerine bağlıdır.<sup>372</sup> İş dünyasının topluma borcu bulunmaktadır.<sup>373</sup> Bu nedenle ekonomiler giderek **sosyalleşmektedir**. Çevreye zararlı teknoloji kullanan, sağlığa zararlı ürün ve hizmetler sunan, vergi kaçırarak, çocuk işçi çalıştıran işletmeler toplumsal tepkilerle karşı karşıya kalmaktadır.<sup>374</sup> Bu nedenle devlet ve toplumdaki diğer kurumlar (dini kurumlar, üniversiteler, işçi sendikaları...) yanında işletmelerde sosyal sorunların çözümünde görev üstlenmek durumundadırlar.<sup>375</sup> Sosyal sorumluluğun ortaya çıkmasında üçüncü dünya ülkelerinde çocuk işçi çalıştıran, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini göz ardı eden Nike<sup>376</sup> ve Adidas gibi işletmeler, çocuklara zararlı nitelikte ürünleri olan Nestle, ırk ayrımcılığı yapılan Güney Afrika'da Barclays Bankası uygulamaları ve İngiltere'de olduğu gibi dünyanın bir çok ülkesinde doğan mali skandallar önemli katkılar sağlamıştır.<sup>377</sup>

Sosyal sorumluluğun tarihçe kısmında değinildiği üzere, sadece kara odaklı işletme anlayışı terk edilmiştir. İşletmelerin yasaların ilerisinde **kurumsal değer yargılarına** sahip olması onlardan beklenmektedir.<sup>378</sup> Çünkü, insanlar kurumsal sosyal sorumluluklar hakkında konuştukları zaman, kurumların sosyal arenaya düşürdükleri gölge ile birlikte oluşan problemler açısından düşünmektedirler.<sup>379</sup>

<sup>370</sup> Coşkunöz Holding şirketlerinin kar payları ile faaliyette bulunan Bursa Coşkunöz Eğitim Vakfı MEB ile yapılan bir protokole göre, "Meslek Edindirme Projesi" kapsamında öğrencilere Endüstri Meslek Lisesi diploması kazandırmaktadır. Bkz. Oya COŞKUNÖZ YÖNEY, "Nitelikli İstihdamda Mesleki Eğitimin Konumu ve Gelecekteki Rolü", Mercek Dergisi, Yıl:14, Sa:54, Nisan 2009, 30-34.

<sup>371</sup> TUTAR, a.g.e., s.42-43.

<sup>372</sup> David W. GRIGSBY, Michael J. STAHL, **Strategic Management: Total Quality and Global Competition**, Blacwell Pub, 1997, s. 4

<sup>373</sup> Ebru ÖZGEN, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri**, Mavi Ağaç Yayıncılık İstanbul, 2006, 23.

<sup>374</sup> Ebru Güzelcik URAL, Emel Güler YILMAZ, "İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Bağımsız Onayı:SA 8000 Halkla İlişkiler" **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, Sayı:23, 2005, s.249.

<sup>375</sup> KESER, ZENGİNGÖNÜL, .a.g.m, s.99.

<sup>376</sup> Kötü çalışma koşulları nedeniyle Nike firmasına karşı açılan bir dava ve yargılama süreci için bkz. Steve HILTON, Giles GIBBONS, "CCBE Guide For European Lawyers Advising on Corporate Social Responsibility Issue", **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005, s. 543, 544. Firmanın kendisine yönelik eleştiriler sonrası aldığı önlemler için bkz. Richard LOCKE, Thomas KOCHAN, Monica ROMIS, Fei QIN, "Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labour Standards at Nike's Suppliers", **International Laboru Review**, Vol: 146, (2007), No:1-2, s. 21-35.

<sup>377</sup> NEAL, a.g.m. s. 460-462.

<sup>378</sup> ŞATIR, ÖZTEKİN, a.g.m., s.146.

<sup>379</sup> Archieb B. CARROLL, "A three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", **Academy of Management Review**, October, 1979, s.497.

Günümüzde kabul görmekte olan bu kavrama ilişkin bazı tanımlar aşağıda verilmektedir.

## 2. Tanım

Küreselleşmenin giderek artan baskısı altında olan sosyal sorumluluk dinamik bir kavramdır.<sup>380</sup> Üzerinde fikir birliğine varılmamış ve sürekli gelişen sosyal sorumluluk kavramı üzerinde birçok tanım yapmak mümkündür.<sup>381</sup> Bir tanıma göre, işletmelerin yönetiminin **toplumun** değer ve **ihtiyaçları** doğrultusunda karar vermesidir.<sup>382</sup> Başka bir deyişle, işletmelerin (*sahip, ortak ve/veya yöneticilerinin*) ekonomik faaliyetlerini yerine getirirken paydaşlar ve toplum üzerindeki **sosyal etkisini** dikkate alarak hareket etmesidir.<sup>383</sup> Bir anlamda paydaşlarla bir arada gerçekleştirilen iyi yönetim anlamına gelir.<sup>384</sup> Çalışanına, tüketiciye, çevreye ve topluma **zarar vermeden** yüksek yarar sağlamasıdır.<sup>385</sup> Çünkü çevreyi, toplumu olumsuz etkileyen faaliyetlerden dolayı işletmeler **hesap verme yükümlülüğü** altındadırlar.<sup>386</sup> Toplumsal tepkilerle karşılaşmak istemeyen işletmeler sorumluluklarının gereğini yerine getirmek zorundadırlar. Bu açıdan işletmeler hem ekonomik hem de sosyal açıdan **toplumun refahı** üzerinde önemli rol oynarlar.<sup>387</sup> İşletmeler amaçlarını gerçekleştirirken ahlaki değerlere sadık kalmalı ve kaynaklarını içinde bulunduğu **toplumu geliştirmede** kullanmalıdır.<sup>388</sup> Çünkü, karar vericiler kendi menfaatleri ile birlikte tüm toplumun refahını da korumakla yükümlüdürler.<sup>389</sup>

Sosyal sorumluluk kısaca, işletmelerin **sosyal gereksinimlerin farkında olarak yönetilmesi'** olarak tanımlanabilir. Yani, işletmelerin bir yandan faaliyetlerini

<sup>380</sup> GALGOCZI, a.g.m., s.207.

<sup>381</sup> Bkz. GALGOCZI, a.g.m. s. 216.

<sup>382</sup> Şule ÇERİK, Emel ÖZARSLAN, "Çalışanların Sosyal Sorumluluk Boyutlarına İlişkin Algılamaları:İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Uygulama", **Ege Akademik Bakış**, 8 (2) 2008, s.589-590.

<sup>383</sup> George A. STEINER, John F. STEINER, **Business, Government and Society**, Tenth Edition, McGraw Hill, New York, 2003, s.148.

<sup>384</sup> GALGOCZI, a.g.m., s.207.

<sup>385</sup> Ömer DİNÇER, **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**", Timaş Yayınları, İstanbul, 1991, s.73.

<sup>386</sup> DEMİR, SONGÜR, a.g.m., s.153.

<sup>387</sup> CERTO, HUSTED, DOUGLAS, HARTL, a.g.e., s.69-70., TOP, ÖNER, a.g.m., s.98.

<sup>388</sup> BAYRAK, a.g.e., s.83-84.; Sosyal sorumluluğun koruma ve yükseltme olarak iki aktif yönü bulunmaktadır. Koruma, kurumun faaliyetleri sırasında paydaşlar üzerindeki olumsuz etkinin ortadan kaldırılmasıdır. Yükseltme ise, toplum için olumlu değerler oluşturmaktır. Örneğin, Belediyelerin çevreye zarar verecek atıkları zarar hale getirecek bir sistem kurması koruma faaliyetidir. Çevreyi güzelleştirme amacıyla yeşil alanların artırılması ise yükseltme eylemidir. Bkz. Aydın YILMAZER, "Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi'nde Bir Araştırma", **2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, 18-19 Kasım, Sakarya, 2005,Cilt:1, s. 312.

<sup>389</sup> Stefan FRITSCH, "The UN Global Compact and the Global Governance of Corporate Social Responsibility: Complex Multilateralism for a more Human Globalisation?", *Global Society*, Vol: 22, No:1 January 2008, s. 7.

sürdürürken bir yandan da **sosyal düzenin** korunması ve geliştirilmesi için önemli olan faaliyetleri araştırması ve bunları elinden geldiği kadar uygulaması ve uygulaması gerekmektedir. İşletmeler üzerlerine alacakları sorumluluklar ile ülkenin ekonomik ve **sosyal gelişimine** katkıda bulunmalıdırlar<sup>390</sup> Daha ileri bir yaklaşımla Avrupa Komisyonu sosyal sorumluluğu yeni bin yılın hedefleri içinde yoksulluğu azaltarak **sürdürülebilir gelişmeyi** sağlayan bir araç olarak tanımlamıştır.<sup>391</sup>

Kavramın içeriğini tanımlayan daha başka tanımlar da yapılmaktadır. Sosyal sorumluluk **iyi vatandaşlık** anlamına gelir. Bu nedenle çevreyi **tehdit etmeyen** toplumun sosyal, politik ve ekonomik gelişmesine olumlu katkıda bulunan ürünler üretmek ve hizmetler sunmaktır. Bu faaliyetler sırasında çalışanlar arasında ayırım yapmamak, onlara adil ve eşit davranmaktır. Dolayısıyla sosyal sorumluluk ekonomik, hukuki, etik ve yardımseverlik sorumluluklarının eylemsel ifadesidir.<sup>392</sup>

Sosyal sorumluluk, toplumdaki aldığını **topluma kazandırma** anlayışıdır. Kurumlar sadece ürün, hizmet kaliteleri ile değil sosyal görünüşleriyle de toplumu etkilemektedirler. Bu etki çok yönlü olup şirketlerin mali durumu, marka değeri üzerinde olumlu sonuçlar vermektedir. Ayrıca, oluşturulan yeni sosyal görünüm müşteri bağlılığı yaratmakta, işletme çalışanlarının da kurumsal bağlılıkları ve bu yolla iş verimleri artmaktadır.<sup>393</sup> Topluma kazandırma anlayışının işletmeye olumlu yansımaları sadece müşteriler ve çalışanlar değil, işletmenin rekabet gücü üzerinde de olabilmektedir.<sup>394</sup> İşletmelerin sosyal sorumluluk çabaları tüm paydaşlarla barışık olması, onların gönüllerine hitap etmesi yani gönülleri fethetmesi zorunluluğu olarak ifade edilmektedir.<sup>395</sup>

Kavram, bir işletmenin faaliyette bulunduğu **ortamı koruma** ve geliştirme yükümlülüklerini içermektedir. Müşterilerin menfaatlerini dikkate alarak güvenli ve

<sup>390</sup> Mete ŞAHİN, "İş Ahlakı Bağlamında Çevre Kirliliği", <http://www.1bilen.com/blogtr/post/fildisikule/144/Ahlak-Baglamnda-Cevre-Kirliligi>, Erişim:03.10.2007

<sup>391</sup> Avrupa Komisyonunun Haziran 2004 tarihli "Corporate Social Responsibility and Trade Policy" isimli belgesi, [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2004/june/tradoc\\_117763.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2004/june/tradoc_117763.pdf). Erişim:12.05.2009.

URAL, YILMAZ, a.g.m., s.248.

<sup>392</sup> URAL, YILMAZ, a.g.m., s.248.

<sup>393</sup> ÖZGEN, a.g.m., s.2-3.

<sup>394</sup> Muzaffer AYDEMİR, "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:3, 1999, s.1.

<sup>395</sup> ÖZGEN., a.g.e., s.31-32. Söz konusu çabalar toplamı, toplum içinde ticari faaliyette bulunan firmalar için bir sistem yaklaşımı anlamına gelmektedir şeklinde bir yorum yapılmaktadır. Bkz. Michael HOPKINS, "Criticism of the Corporate Social Responsibility Movement", **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005, içinde, s. 473.

kaliteli ürünler ve hizmetler sunmak, bu ürünlerin özellikle engelli müşteriler başta olmak üzere herkesin en etkin olarak yararlanabileceği şekilde tasarlanması önem taşımaktadır. Ayrıca, çalışanların temel hak ve özgürlüklerini koruma, işletme ortaklarının haklarını korumak, doğal çevreyi korumak, toplumun refah seviyesini artırmak için eğitim, sağlık ve sanat etkinliklerini desteklemek sosyal sorumluluğun içeriğini oluşturmaktadır.<sup>396</sup>

Sosyal sorumluluk kavramı işletmenin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre değişiklik göstermektedir. **Girişimci devlet**, belediye vb kamu kişisi olduğunda kar ikinci planda kalıp, hizmet öne çıkar. Üzerlerindeki siyasi etki göz ardı edilecek olursa özel işletmelere göre daha fazla sosyal sorumluluk sahibi oldukları söylenebilir. Çünkü, **özel işletmelerde** kar ilk planda olup, yöneticiler bencil çıkarlarına hizmet etmeye daha yatkındırlar.<sup>397</sup> Geçmişte Devlet sosyal sorumluluğun en önemli yükümlüsüydü. Devletin ekonomi üzerindeki hâkimiyeti toplumsal refah önlemlerinin onun tarafından alınmasını gerektirmekteydi. Liberal ekonomi uygulamaları yoluyla işletme sayısı arttığında ekonomik hayatta yeri ve rolü azalan devlet, sosyal bazı sorumluluklarını özel işletmelere devretmeye başlamıştır.<sup>398</sup> Bu devir çalışanları, tüketicileri ve çevreyi koruyan mevzuat hükümleri ile gerçekleştirilmiştir.<sup>399</sup> Ulusal alanda olduğu gibi, uluslararası alanda da zorunlu sosyal politika arayışı yerine gönüllü olarak çok uluslu şirketlerin sosyal sorumluluk üstlenmesi benimsenmektedir.<sup>400</sup>

## II. SOSYAL SORUMLULUĞUN TARİHÇESİ

Sosyal sorumluluk düşüncesi Dünya'da ve Türkiye'de aynı gelişim seyrini izlemiş değildir. Konu ile ilgili uygulamalar Osmanlı döneminde daha ileri düzeyde iken, günümüzde bir bilim dalı ve uygulama alanı olarak ülkemizin konumu pek olumlu sayılamaz.

<sup>396</sup> Richy W. GRIFFEN, **Management**, Third Edition, Houghton Mifflin Company, 1990, s.815.

<sup>397</sup> Kemal TOSUN, **Yönetim ve İşletme Politikası**, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1990, s.43-44.

<sup>398</sup> ÖZGEN, a.g.e., s.31. Bülent PİRLER, "Sosyal Sorumluluk: İşletmeler İçin Gelişen Bir Süreç; Ya Hükümetlerin Sorumluluğu", **MERCEK**, Yıl. 13, Sayı:52, Ekim, 2008, s.45. :Kurumsal sosyal sorumluluğun önemini artıran gelişmeler arasında kamu sektörünün başarısızlığı da bulunmaktadır.

<sup>399</sup> Ender YÖNET, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışında Son Dönemeç: Stratejik Sorumluluk", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:13, Mayıs 2005, s.241.

<sup>400</sup> ERDOĞDU, a.g.e., s. 383. İşletmelerin üstlenmiş oldukları sosyal sorumluluk uygulamaları dikkate alındığında, sosyal devlet anlayışını hayata geçirmeye çalıştıkları ifade edilebilir. Bkz. TORLAK, a.g.e. s. 29. İşletmelerin sosyalleşmesi toplumla bir sosyal anlaşma olarak değerlendirilmektedir. Bu anlaşmaya göre, toplumsal kaynaklarla mevcut refah düzeyi korunacak ve ayrıca yükseltilecektir. Aynı yazar, a.g.e. s. 30.

## A. Dünya’da Sosyal Sorumluluğun Tarihçesi

Günümüzdeki sosyal sorumluluk ile ilgili düşünce ve uygulamalar **geçmişimizin bir ürünüdür**. Konuya ilişkin olarak çok eski örnekler bulmak olasıdır. Medeniyetler önce Fırat ve Dicle, Nil nehirleri civarında, Amerika’da Meksika düzlüklerinde başlamıştır. Buralarda doğan tarım toplumlarında avcılık ve hasatla ilgili olarak temel kurallar oluşturulmuştur.<sup>401</sup> İlkçağ’da (MÖ. 5000-550) Mısır’da **piramit yapımında** çalışan işçilerin kullanacakları taşların hacmi, nasıl taşınacakları, kaç işçinin ne zaman ve nerede çalışacakları planlanmaktaydı. O dönem Mısırda okutulan kitaplarda çalışanlar ve yönetilenlerle ilgili olarak -babadan oğla- şu tavsiyeler verilmekteydi: Çoğunluğun işlerini idare ediyorsan, her türlü hayır işini gözet. Ta ki işler hatasız olsun. Hak çok önemlidir ve etkisi hep devam eder. Yanlış iş hiçbir zaman sonuca ulaşmaz (Doğruluk ve dürüstlük her zaman en iyi politikadır). Hamurabi Kanunları, Eski Yunan’ın Sokrat’ın fikirleri doğrultusundaki uygulamaları, Yahudilik ve Hıristiyanlık dininin ilkeleri günümüze ışık tutmuştur.<sup>402</sup>

**Merkantilizm döneminde** (1450-1775) Thomas More, Niccolo Machiavelli, Martin Luter, John Locke, Jan Jack Rousseau, Merkantilistler, Fizyokratlar, Benjamin Franklin, Thomas Jefferson sorumlulukla ilgili fikirlerin temsilcileri olmuşlardır.<sup>403</sup> Erken Endüstri döneminde (1775-1930) ise Adam Simit, Jeremy Bentham, Matthew Boulton, Thomas Robert Malthus, Georg Wilhelm Hegel, Max Weber, John Dewey önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ayrıca bazı müteşebbisler ve sendikalar da konuya ilişkin göz ardı edilemeyecek faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu çabalar sonucu günümüzde yeni sosyal düzenlemeler ahlaki ve etik davranış kuralları oluşturulmuştur. Bu çalışmalarda İncilin, Hıristiyan iş ahlakının önemli etkileri görülmüştür. Öyle ki, bir çalışma hayatında laiklik olarak dinden söz etmek olanaklı hale gelmiştir.<sup>404</sup>

**Ortaçağ**da iş hayatına gelenek, görenek ve din egemendi. Mevcut inançlar para kazanmayı doğru ancak, aşırı kazancı toplumsal ve ahlaki görmüyordu. Tek

<sup>401</sup> Frederick MAIDMENT, William ELDRIDGE, **Business in Government and Society, Ethical, International Decision Making**, New Jersey, 2000, s. 23 vd.

<sup>402</sup> Jerry W. ANDERSON, **Corporate Social Responsibility, Guideleness for Top Management**, New York, 1989, s. 29-35; MAIDMENT, ELDRIDGE, a.g.e., s. 23 vd.; Uğur TAŞKAN, “İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla İlgili Bir Model Önerisi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003, s. 1.

<sup>403</sup> ANDERSON, a.g.e. s. 41-46. Ancak, bu dönemde başka ülkeler (koloniler) ticari ilişkilerde sorumsuzca sömürülmüş, işletme yöneticileri sosyal sorumluluktan uzak davranmışlardır. Bkz. TAŞKAN, a.g.e. s. 2.

<sup>404</sup> ANDERSON, y.a.g.e. s. 55-119.



Tanrılı dinlerin tümünde servet Tanrı'nın bir lütfu olarak kabul ediliyor, kişinin işindeki başarısı Tanrısal bir onay sayılıyordu. **Reformasyondan** özellikle Protestanlığın ortaya çıkışından sonra, ferdi girişim, meslek seçme serbestisi ön planda olmuştur. Bu dönemde daha fazla para kazanma imkanı Protestanlık ahlakı ile sınırlandırılmaya çalışılmıştır. İzleyen dönemde Protestan ahlakının yeterli etkide bulunamadığı **liberal ekonomi** ferdiyetçi bir çalışma esası benimsemiştir. Her fert kendi çıkarı peşinde koştukça, toplumun da çıkarının sağlanacağı kabul edilmiştir. İktisatta arz ve talep kanunu; vicdanda ise, Allah korkusundan başka bir güç kabul edilmemiştir.<sup>405</sup>

Toplumsal refaha bu şekilde ulaşılacağı düşüncesi istenen sonucu vermeyince, ferdi ekonomik anlayış yerini **toplumsal anlayışa** bırakmıştır. Ferdiyetçi ekonomik anlayış biçimine göre, işletme, mal ve hizmet üreten bir kurumdur. Görevi kazanç elde etmekle son bulur. Toplumsal anlayış biçimine göre ise işletme toplumun sosyal, ekonomik ve politik gereksinimlerini cevap verme ve toplumsal sorunların çözülmesinde yardım etme yükümlüğü altındadır.<sup>406</sup> Bu anlayış yani, ahlak biliminin temelleri Avrupa'da ilk kez "Ahlaki Duyguların Teorisi" adlı eseri ile **Adam Smith** (1727-1790) tarafından ortaya konulmaya çalışılmıştır.<sup>407</sup>

**İş ahlakı** işletmeciliğin meslek sayılması ve buna bağlı olarak yönetim biliminin de bir bilim dalı olarak kabul edilmesiyle önem kazanmıştır. 1900 yıllarda F. W. Taylor sosyalist ve liberal hareket arasında yaşanan tartışma ortamında yönetim biliminin temellerini atarken, işletmecilikte ahlaki değerler de sorgulanmaktaydı. ABD'de teoriden ziyade uygulama ön plana alınarak, daha iyi işletmecilik dairesi oluşturulmuş, üniversitelerde iş ahlakı derslerine yer verilmiştir. Kıta Avrupası'nda ise, başlangıçta uygulamadan ziyade teorik tartışmalara öncelik verilmiştir.<sup>408</sup>

**1920'li yıllardan** sonra yönetim biliminin gelişmesi ile, işletmeciliğin ahlaki boyutları daha da şekillenmeye başlamıştır. Bu şekillenmede özellikle Max Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu" (1919) ile R. H. Tawney'in "Din ve

<sup>405</sup> Archie B. CARROLL, **Business and Society, Ethics and Stakeholder Management**, USA, 1993, 29; FRITSCH, a.g.m., s. 10.

<sup>406</sup> TOSUN, a.g.e., s.85-96.

<sup>407</sup> ÖZGENER, a.g.e., 64.

<sup>408</sup> CARROLL işletmelerin sosyal davranışları benimsemeye başlamalarında Adam Smith'in piyasayı düzenleyen görünmez eli (klasik ekonomi anlayışı) yerine, üzerinde değişiklik yapılmış (modifiye edilmiş) klasik ekonomi anlayışının geçmesinin rol oynadığını ifade etmektedir. CARROLL, a.g.e, s. 29.

Kapitalizmin Yükselişi” isimli kitapları önemli roller oynamıştır. Söz edilen eserlerde, işe ilişkin sorunların daha çok ahlaki sorun olarak dinsel açıdan ele alındığı ifade edilmekteydi. Bu eleştiriler sonucu, 1920 yılında Britanya’da Endüstriyel Yönetim Enstitüsü kurularak, iş ahlakı işletmecilik kapsamında görülmeye başlanmıştır.<sup>409</sup>

**1929 Ekonomik Bunalımı** sonrası Kiliseler Federal Konseyi’nin yaptırmış olduğu bir araştırma sonucuna göre; iş hayatı, ahlak ve din arasında sıkı ilişkiler kurmak gerekir.<sup>410</sup> 1920-1950 arasını içeren dönemde ticari faaliyetlerde standartlar geliştirilmiş, iş ve meslek ahlakı ilkeleri belirlenmiştir. Bilinen klasik hukukçuluk, akademisyenlik, din adamlığı ile sınırlı meslek sayılarının artması ile birlikte mesleklerin topluma karşı sorumlulukları tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalarla birlikte kişisel bir sorun olarak nitelenen iş ahlakının yanında işletmelerin de iş ahlakı olduğu kabul edilmiştir.<sup>411</sup> Söz konusu yaklaşımla birlikte iş ahlakı ilahiyat, felsefe ve iktisattan bağımsızlaşarak işletme biliminin konusunu oluşturmuştur. Ekonomi ve ahlak arasındaki ilişki ayrıca Durkheim tarafından meslek ahlakı (1937) isimli eserinde ele alınmıştır.<sup>412</sup>

Sosyal sorumluluk kavramının gelişmesinde bazı kişilerin önemli katkıları olmuştur. Örneğin **1930’lu yıllarda** Wendell Wilkie yeni bir anlayış olan sosyal sorumluluk konusunda iş adamlarının eğitilmelerine yardımcı oldu. Sosyal sorumluluğun modern çağının Howard R. Bowen tarafından 1953 yılında yayınlanan iş adamının sosyal sorumlulukları adlı kitabı ile başladığı kabul edilir.<sup>413</sup>

**1950’li yıllardan** sonra, kitle üretiminin yaygınlaşması ile üretimde artışlar ekonomik büyümeye neden olmuştur. Büyüme ile birlikte ulusal ve uluslararası dev firmalar doğmuştur. Artan üretim sonucu şehirlerde meydana gelen kirlilik, toksit ve nükleer atıklar, ekolojik denge bozuklukları, bireyleri, grupları ve sivil toplum kuruluşlarını müşteri olarak kendi haklarını koruma arayışına itmiştir. Bu çabalar işletmelerin sosyal sorumluluk üstlenmeleri sonucunu doğurmuştur.<sup>414</sup> 1960’lı

<sup>409</sup> ARSLAN, a.g.e., s.28, 29; CARROLL, a.g.e. s. 30.

<sup>410</sup> TOSUN, a.g.e. s.74.

<sup>411</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 36-37.

<sup>412</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.61, 64.

<sup>413</sup> CARROLL, a.g.m., s.497.

<sup>414</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.62; ISHIKAWA, a.g.e. s. 275. Ayrıca bkz. MAIDMENT, ELDRIDGE, a.g.e., s.34.

yıllarda iş ahlakı alanında yapılan bilimsel çalışmalar artmıştır. Bu yıllarda ABD'deki çalışmalar seküler (laik) nitelikli iken, Avrupa'da dini karakter taşımaktaydı.<sup>415</sup>

Kişilerin dışında işletmelerin de iş ahlakının kabulünden sonra, **1970 yıllarında** işletmeler kendi ahlak kurallarını koymaya başlamıştır. İşletmelerin kendi ahlak kurallarını oluşturması ile birlikte, onların da topluma karşı sosyal sorumluluklarının varlığı kabul edilmiştir. Öyle ki, iş ahlakı ve şirket sosyal sorumluluk kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaya başlanmıştır.<sup>416</sup> 1980'lerden sonra işletmeler topluma karşı önemli görevler üstlenmeye başlamıştır. Böylelikle kişilerin ve firmaların ahlaki sorumlulukları eşit ölçüde önemli hale gelmiştir. İşletmelerin ahlaki sorumluluklarındaki artış, iş ahlakı ile ilgili uluslararası organizasyonlar kurulması sonucunu doğurmuştur. Örneğin, 1987 yılında Hollanda'da Avrupa İş Ahlakı Örgütü oluşturulmuştur.<sup>417</sup> Bunun dışında, Amerika'da 155 üyenin katılımı ile Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu, meslek mensupları için bir ahlak kodu benimsemiştir. İşletme ve şirketlerde Etik Komiteleri, Etik Hizmetiçi Eğitim ve Danışmanlık Birimleri oluşturulmuştur.<sup>418</sup>

**1990'lı yıllardan** sonra gelişen enformasyon teknolojisi sonucu endüstri toplumları bilgi toplumuna dönüşmeye başlamıştır. Sosyalist rejimin çökmesi, artan dünya nüfusu ve iş hacmi ve kirlenen çevre iş ahlakının önemini daha da artırmıştır.<sup>419</sup> Bu yıllarda iş ahlakı adı verilen yönetim düşüncesi akımı sorumlu işletme anlayışına yeni bir görünüm kazandırmıştır.<sup>420</sup> Küreselleşme ile birlikte sayıları artan uluslararası şirketler aracılığıyla iş ahlakı ulusal nitelikli iken **uluslararası** bir nitelik kazanmıştır.<sup>421</sup> Avrupa ülkelerinde özellikle Almanya, Fransa ve İngiltere'de ahlak kodu olan şirketlerin oranı mevcutların %40'ına ulaşmıştır.<sup>422</sup>

**2000'li yıllarda** özellikle çok uluslu şirketler tüketiciler tarafından kınanma riskini ortadan kaldırmak ve olumsuz bir görüntünün ortaya çıkmasını engellemek amacıyla, iyi vatandaş olma arzularını ortaya koymuşlardır. Böylece ortaya şirket vatandaşlığı kavramı çıkmış, sosyal sorumluluk ekonomik alanı aşarak sosyal

<sup>415</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 38; FRITSCH, a.g.e., s. 11.

<sup>416</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.62.

<sup>417</sup> ARSLAN, a.g.e., s. 39-40.

<sup>418</sup> Ümit BERKMAN, "İş Ahlakı ve İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğunun Gelişimi ve Yakın Geleceği", **Yönetim ve Organizasyon**, Editör. Salih GÜNEY, Nobel Yayınları, Ankara, 2007, s.416.

<sup>419</sup> ARSLAN, a.g.e., s.31

<sup>420</sup> ÖCAL, a.g.e., s.7.

<sup>421</sup> ARSLAN, a.g.e., s.31; FRITSCH, a.g.m., s. 11, 13.

<sup>422</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.67.

eylemleri de içerir hale gelmiştir. Bu dönemde sosyal sorumluluk işletmenin doğasında var olarak sayılmış ve işletmenin asli görevleri arasında değerlendirilmiştir.<sup>423</sup>

Kavramın tarihsel gelişimi **üç önemli yaklaşım** türünü ortaya koymaktadır. Bunlar gizli el yaklaşımı, devletçi yaklaşım ve yönetimci yaklaşım olarak üç başlık altında incelenebilir. **Gizli el** yaklaşımı kaynağını Adam Smith ve Milton Friedman'dan almaktadır. Temel felsefesi kanunlara uy ve kar yapmaktır. Kaynakların toplum için en etkin kullanımını serbest piyasa mekanizmasının gizli eli sağlayacaktır. İşletmelerin sermaye sahiplerine kar sağlamak dışında yardımsever davranışlarda bulunmaları gerekmemektedir. **Devletçi yaklaşım**, sorumlu işletmecilik için gizli elin yeterli olmadığı tespitine dayanır. İşletmelerin faaliyetlerin istenmeyen olumsuz etkilere ancak devletin müdahalesi ile mümkün olabilir. Bu nedenle, devlet yasal ve idari kararlarda işletmeleri sosyal davranmaya zorlayacaktır. **Yönetimci yaklaşım**, ilk iki eğilimi reddeder. Sorumluluğun gereği ne gizli el, ne de devlet tarafından yerine getirilebilir. Sosyal refahın korunması ve yükseltilmesi ancak işletmelerin yöneticilerinin uygun davranışlarıyla mümkündür.<sup>424</sup>

## B. Türkiye'de Sosyal Sorumluluğun Tarihi

**Dinlerin** sosyal sorumluluğun tarihinde önemli bir yeri vardır. Eski Türk toplulukları Şamanizm, Budizm, Manizm, Taoizm, Hıristiyanlık ve Musevilik dinlerinin etkisinde kalmışlardır. Bu dinler, iş yönetimi, verilen sözde durma, dürüstlük gibi konularda ahlaki değerlerin toplum tarafından benimsenmesini kolaylaştırmıştır. İslamiyetin kabulünden sonra bazı düşünürler ahlak prensiplerini ön plana çıkarmışlardır. Özellikle Mevlana, Yunus Emre, Hacı Bektaş Veli sevgiyi, doğruluğu, yardımlaşma ve dayanışmayı eserlerinde işlemişlerdir.

Selçuklular zamanında başlayıp Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminde yaygınlaşan **Ahilik** meslek ahlakının ilkelerini oluşturmuştur. Ahilik, esnaflar bir araya gelerek kurdukları dini, ekonomik ve kültürel karakterli bir örgüttür.<sup>425</sup> Üyelerinin **ahlaki eğitimini** üstlenen bu örgütler çiraklık, kalfalık ve ustalık eğitim

<sup>423</sup> ÖCAL, a.g.e., s.8.

<sup>424</sup> Kathryn M. BARTOL, David C. MARTIN, **Management**, McGraw Hill, 2. Edition, 1994, s.103-104.

<sup>425</sup> Muhittin ŞİMŞEK, **TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması Ahilik**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2002, s.26.

süreci boyunca **meslek ahlakına** da önem vermişlerdir. Ahi birlikleri iş ahlakı ile ilgili başlıca şu ilkeleri benimsemişlerdir:<sup>426</sup>

- Doğruluk çerçevesinde davranmak,
- Cömert ve alçak gönüllü olmak,
- Huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmak,
- Meslektaşlar arasında yardımlaşmayı ve dayanışmayı sağlamak,
- Müşterileri memnun etmek,
- Toplumsal sorunların çözümünde rol almak.

Ahi birlikleri, benimsemiş oldukları bu ilkeleri esas alarak, mensuplarının mesleki faaliyetlerini **denetlemişlerdir**. Denetimlerde ürün ve hizmet kalitesi ile standartlaştırma özellikle dikkate alınmaktaydı.<sup>427</sup>

Ahiliğin kökenlerinin Araplar tarafında geliştirilmiş **fütüvvet örgütüne** dayandığı belirtilmektedir.<sup>428</sup> Ancak, ahilik fütüvvetten farklı bir şekilde Anadolu Türklerine özgün bir biçimde kurulmuştur.<sup>429</sup> Ahilik kültüründe fütüvvet örgüte katılma, çalışma, emeklilik, diğer meslek grupları ve devletle ilişkilere ilişkin kuralları ifade etmektedir. **Fütüvvetnamelerde** her meslek grubunun çalışma koşulları ve bu koşulların ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar bulunmaktadır. Yaptırımlar otokontrol sistemine dayandırılmıştır. İş yerlerinde çırak, kalfa ve usta arasında baba oğul ilişkisi oluşturulmuş, tüm çalışanlar sanatlarının pirlarını örnek almakla yükümlü tutulmuşlardır.<sup>430</sup>

İş yeri içindeki ilişkiler sadece çalışanlar bakımından değil ayrıca üretim açısından da esasa bağlanmıştır. **Kaliteli üretimin** sağlanması için hammadde temini ve işlenmesi belirli standartlara bağlanmıştır. Kaynaklar sınırlı olduğu için üretim sınırlandırılmış ihtiyaca göre üretim prensibi uygulanmıştır. Tüketicinin korunması için özel kurallar getirilmiştir.<sup>431</sup>

<sup>426</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.78, 163 vd.; Nurettin ÖZTÜRK, "Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi," **Dumlupınar Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 7, Yıl: Aralık 2002, s: 46.

<sup>427</sup> ERSÖZ, a.g.e., s. 66, 67; ÖZTÜRK, 49, 50.

<sup>428</sup> Bkz. ÖZTÜRK, a.g.m. s. 44.

<sup>429</sup> Neşet ÇAĞATAY, **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Türk Tarih Kurumu Yayınları, VII. Dizi, Sayı: 104, Ankara, 1989, s.1.

<sup>430</sup> Murat ŞEN, "Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik:Ahi Birlikleri Loncalar ve Vakıflar", Çimento İşveren, Sayı:6, Cilt:16, Kasım 2002, s.26.

<sup>431</sup> Fahri SOLAK, "Ahilik" **İktisat ve Din**, Derleyen Mustafa Özel, İz Yayıncılık, İstanbul, 1994, s. 71 vd.

Ahi birlikleri kapsamında olan meslek mensuplarına ilişkin anlaşmazlıkları çözmek ile yükümlü idi. Birlikler tüm meslek sorunları ile ilgilenir. Ayrıca esnaf ve devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi. Çalışanların kendilerinden istenen üst düzeydeki ahlaki sorumluluğu onları **tasavvuf** felsefesi öğretilerek sağlanmaya çalışılırdı. Bu amaçla gençler çalışma zamanlarının dışında zaviyelere giderek orada dini bilgiler öğrenirler, sanat ve edebiyatla meşgul olurlardı.<sup>432</sup>

**15. yy.** da Osmanlı İmparatorluğu zayıflamış, sosyal ve ekonomik dengelerle birlikte iş ahlakı da bozulmuştur. Bu toplumsal gelişmeler ahiliğin yerine, **lonca** denilen mesleki kuruluşların doğması sonucunu doğurmuştur (1727). Mesleki dayanışma ve denetimi esas alan loncalar ahilik de olduğu gibi, mensuplarına saygınlık kazandıran kuruluşlardır. Sosyal sorumluluk bilinci ile iş ahlakını ön plana almışlardır. Ahilikten farklı olarak, tüm dinlere açık olarak faaliyette bulunuyorlardı. **17. yy.**'dan itibaren **sanayileşmenin** başlaması ve Avrupa ülkeleri ile yapılan serbest ticaret anlaşmaları sonucu mevcut iktisadi düzen çökmüş, loncalar da önemlerini yitirmişlerdir.<sup>433</sup>

Osmanlı devletinde sanayileşmenin başlayamadığı bu dönemde yönetim zayıflamış ve buna paralel olarak kamu görevlileri haksız çıkar elde etme yollarına başvurmuşlardır. **1839** yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı ve diğer bazı düzenlemelerle Batı **Avrupa**'daki **hukuk** ve devlet **anlayışı** esas alınarak kötü yönetim engellenmeye çalışılmıştır. I. Meşrutiyet döneminde kamu görevlilerinin keyfi davranışlarını engelleyici önlemler alınmıştır.<sup>434</sup>

**1920 sonrasında** Cumhuriyetin ilanı ve **Atatürk inkılablarının** uygulandığı dönemde, Türk toplumunda henüz yerli sermaye ve sanayinin olmaması nedeniyle, iş ahlakı güncel bir konu değildi. Ancak, Mustafa Kemal ATATÜRK ferdi ve toplumsal ahlakı Türk toplumun kutsal hedefleri arasında göstermekteydi. **İş ahlakı** ise, ancak onun izlediği devletçi politika ile yerli sanayinin ve işçi sınıfının doğumuyla birlikte önem kazanmıştır. Geleneksel ve dinsel ahlakın baskın olduğu bu dönemde, ticari ahlak yeteri kadar olgunlaşmamıştır.

---

<sup>432</sup> ÖZTÜRK, a.g.m., s.46.

<sup>433</sup> Aysen TOKOL, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayınları, Ankara, 2005, 3 (Endüstri); ŞEN, a.g.m. s. 30. Bu dönemde vakıfların faaliyetleri için bkz. ŞEN, a.g.m. s. 32-37.

<sup>434</sup> ÖZGENER, a.g.e.,s.81.

**1950-80 yılları** arasında hükümet programlarında **yolsuzlukla mücadele** önemli bir yer almıştır. Programlarda ticaret hayatında ve bürokrasi de mevcut yolsuzlukları önlemek amacıyla gelir dağılımının adaletli dağılımını sağlayacak vergi reformu, toprak reformu ve enflasyonla mücadele konularına yer verilmiştir.<sup>435</sup>

**1980'li yıllarda** kamuda ve özel sektörde ortaya çıkan skandallar iş ahlakına olan duyarlılığı artırmıştır. Uluslararası ticari baskılarda kamunun iş dünyasının ve akademik çevrelerin iş ahlakına önem vermesine neden olmuştur. 1996 yılı yolsuzluk sıralamasında Türkiye 54 ülke içinde 22. sırada yer almıştır. İzlenmekte olan liberal ekonomik politikalar sonucu yozlaşma olağan hale gelince TBMM'de **Siyasi Ahlak Komisyonu** kurulması (1997) ve Siyasi Ahlak Yasası (2002) teklifleri kabul görmemiştir. Bu dönemde özellikle İSKİ, Emlak Bank, TİTAN, Parsadan Olayı, Telekom Olayı gibi yolsuzluklar gündemde önemli bir yer tutmuştur.<sup>436</sup>

**Günümüzde** meslek örgütleri, odalar ve birlikler mesleki **davranış ilkeleri** geliştirmişler ancak uygulama, istenen sonuçları doğuramamıştır. Yapılan çalışmaların etkinliğini artırılması amacıyla, iş ahlakı konusunda faaliyette bulunmak üzere, bazı örgütler kurulmuştur. Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği, Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, Tüketici Koruma Derneği ve Beyaz Nokta Vakfı gibi. Ayrıca bazı meslek kuruluşları kendi ahlak kodlarını geliştirmişlerdir. Türkiye Serbest Muhasebesi Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği ile Türk Sanayicileri İş Adamları Derneği mensuplarına yönelik meslek kurallarını belirlemişlerdir.<sup>437</sup>

### III. SOSYAL SORUMLULUKTA PAYDAŞLAR

Sosyal sorumluluk denkleştirme stratejisi olarak nitelenmektedir.<sup>438</sup> Denkleştirme ile ifade edilen husus işletme ile onun içinde ve dışında bulunan güç odakları arasında menfaat dengelerini kurmaktır.<sup>439</sup> Bu arayış paydaş kavramına dayanmaktadır. Anılan nedenle kavramın ve türlerinin bilinmesi gerekir.

<sup>435</sup> ÖZGENER, a.g.e., s. 81.

<sup>436</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.84.

<sup>437</sup> ÖZGENER, y.a.g.e., s. 86 vd.

<sup>438</sup> ISHIKAWA, a.g.e. s. 277.

<sup>439</sup> Sosyal sorumlulukla ilgili olarak "yönetişim demokrasisi"nden ve bu araç yolu ile sermaye, iş ve yönetim gücü arasında denge kurmaktan söz edilmektedir. Fujikazu SUZUKI, "Corporate Governance Reform and Industrial Democracy in Japan" **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006 içinde, s.286.

## A. Paydaş Kavramı

Geleneksel örgütlerde kar tek başarı göstergesidir. Modern örgütlerde ise, kar yanında ayrıca işletme ile ilişkide bulunan kişilerle (paydaşlarla) ilişkiler başarı değerlendirmelerinde dikkate alınmaktadır.<sup>440</sup> Örgüt amaçlarının başarılmasını **etkileyen** veya başarısından **etkilenen** grup veya kişiler paydaş olarak tanımlanmaktadır.<sup>441</sup> Bir diğer deyişle, işletme ile ilişkilerinden **yarar** sağlayan veya **zarar** gören kişi veya gruplar paydaş sayılır. İlk tanım sadece etkiyi vurgularken ikinci tanım etkinin niteliğini açıklamaktadır.<sup>442</sup> Paydaşlar ayrıca, bir işletmede mülkiyet hakları veya **çıklar**ları olan ve bu çıkar ilişkileri geçmiş, bugünü ve geleceği kapsayan kişiler ve gruplardır şeklinde tanımlanmıştır.<sup>443</sup>

Paydaş kavramının ortaya konması daha iyi, **daha etkin bir yönetim için** gereklilik olarak kabul edilmektedir.<sup>444</sup> İşletmelerin paydaşlarıyla olan ilişkileri dört aşamalıdır. **İlk aşamada**, işletmeler etkilendikleri ve etkiledikleri kişi ve grupları tespit etmek zorundadırlar. **İkinci aşamada**, belirledikleri paydaşların isteklerinin neler olduğunu saptayacaklardır. **Üçüncü aşamada**, hangi isteklerin yerine getirilmesinin uygun olduğuna karar vermeleri gerekmektedir. **Dördüncü** ve son **aşamada** ise paydaşların dikkate alınacak istekleri için hangi yönetim bilgi sistemine ihtiyaç bulunduğunun saptanması gerekmektedir.<sup>445</sup>

İşletmelerde sosyal sorumluluğun kapsamına işletme içi ve dışı gruplar (konular) girmektedir. Çalışanlar ve sermayedarlar **işletme içi** grubu oluştururken (dar anlamda sosyal sorumluluk), devlet, toplum, çevre, tüketiciler ve tedarikçiler de **işletme dışı** grubu (geniş anlamda sosyal sorumluluk) oluştururlar.<sup>446</sup>

<sup>440</sup> UZKESİCİ, a.g.e., s.1.

<sup>441</sup> CARROLL, a.g.e., s. 60; Michael A. HITT, R. Duane IRELAND, Robert E. HOSKISSON, **Strategic Management, Competitiveness and Globalization Concepts**, USA, 2001, s.28; Deniz KAĞNİCİOĞLU, **Endüstri İlişkileri Boyutu ile Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1722, Eskişehir, 2007, s.21-22.; ERSÖZ, a.g.e., s.29. Paydaş kavramı belirlenirken işletme neden değil kime karşı sorumlu olur sorusu sorulur. Bkz. Yves FASSIN, "The Stakeholder Model Refined", **Jornal of Business Ethics**, 2009, Vol: 84, s.120.

<sup>442</sup> İnan ÖZALP, "İşletmelerde Paydaş (Stakeholder) Kavramı ve Paydaşların Yönetimi Arçelik ve Tusaş'ta Yapılan Bir Uygulama" **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, İstanbul Üniversitesi - İşletme Fakültesi, 24-26 Mayıs 2001, İstanbul, s.1.

<sup>443</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.190.

<sup>444</sup> Paydaşlar, yani ilgili taraflar (stakeholder) teorisi işletmelerde uygulanan ahlak kavramını inceleme amacıyla 1960'lı yılların başlarında ortaya atılmıştır. Kavramın ortaya atılışı, gelişimi ve kavramı inceleyen teoriler için bkz. ÖCAL, a.g.e., s.81 vd.

<sup>445</sup> ÖZALP, a.g.m., s.1.

<sup>446</sup> İter AKAT, Gönül BUDAK, Gülay BUDAK, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir, 1999, s.20-21; TOSUN, a.g.e., 1990, s.18-19.; ERSÖZ, a.g.e., s.28.



Paydaşları iç ve dış gruplar dışında, birincil ve ikincil olmak üzere sınıflandırmak olasıdır. **Birincil paydaşlar**, işletmenin doğmasına ve varlığını sürdürmesine katkısı olan ve kararlarını etkileyen gruplardır. Hissedarlar, işçiler, yatırımcılar, tedarikçiler ve müşteriler<sup>447</sup> bu guruba girmektedir. **İkincil paydaşlar**, işletmenin doğuşunda ve varlığını sürdürmesinde etkisi olmayan, kararlarından etkilenen grupları ifade etmektedir. Sivil toplum kuruluşları, basın yayın ve sosyal sorunun konusunu oluşturan gruplar ikincil özellik taşımaktadır.<sup>448</sup> Aşağıdaki açıklamalarda dış ve iç paydaş ayrımı esas alınmıştır.

İşletmelerin sosyal sorumluluk alanına giren paydaşların belirlenmesinden sonra aralarında bir **öncelik sonralık ilişkisinin** bulunup bulunmadığını da değerlendirmek gerekir. Bu konuda, güç, meşruiyet ve aciliyet ölçüleri öngörülmektedir. Söz konusu üç ölçü kullanıldığında sonuç bazı paydaşların aleyhine olabilecektir. Ancak, güçlü rekabet baskısı ve işletmelerin gönüllü olarak sosyal sorumluluk üstlenmeleri karşısında, bu durum normal karşılanmaktadır.<sup>449</sup>

## B. Paydaşların Türleri

Tüm paydaşları belirlemenin ve hepsini dikkate almanın olanaksız olduğu ifade edilmektedir. Belirleme yetkisi işletmenin kendisinde olup, genellikle yönetim bu konuda söz sahibi olmaktadır. Ayrıca, belirlenen paydaşların hepsi de eşit konumda değildir. Çünkü, tümünün işletmeye karşı talepleri aynı nitelikte ve ağırlıkta değildir.<sup>450</sup> Ancak, aşağıda genel kabul gören görüşten yola çıkılarak paydaşlar dış ve iç olmak üzere iki grup altında ele alınmıştır.<sup>451</sup>

### 1. Dış Paydaşlar

1990 yılı sonrası ortaya çıkan bu kavram, **işletmenin dışında kalan** etkileyen ve etkilenen kişi ve grupları ifade etmektedir. Bu nedenle dış paydaşlar, devlet, toplum, tüketici, çevre, tedarikçiler, sendika ve sivil toplum kuruluşlarından

<sup>447</sup> Devleti ikincil paydaş olarak görenler de vardır. Bkz. James E. POST, Anne T. LAWRENCE, James WEBER, **Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics**, Mc Graw-Hill, Boston, 2002, 11, 12.

<sup>448</sup> O.C. FERREL, John FRAEDRICH, Linda FERREL, **Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases**, Houghton Mifflin Company, New York, 2005, s.27.; KAĞNİCİOĞLU, a.g.e., s.23.

<sup>449</sup> KAĞNİCİOĞLU, y.a.g.e., s.37.

<sup>450</sup> GALGOCZI, a.g.e. s. 216, 217.

<sup>451</sup> Paydaşlar için örneğin, sermaye sahipleri (ortaklar, kredi kuruluşları), üretim sektörü mensupları (tüketici, tedarikçi, sendika...) ve organizasyon ile ilişkili olanlar (işveren, yönetici, yönetici olmayanlar) şeklinde yapılmış farklı sınıflandırmalar vardır. Bkz. HITT, IRELAND, HOSKISSON, a.g.e., s. 28 vd.

oluşur.<sup>452</sup> Sözü edilen paydaşlar hem etkileyen hem de etkilenen konumundadırlar. İşletme ile ilişkilerinde karşılıklı yarar görme veya zarar verme olguları ortaya çıkabilmektedir. Aşağıda bu paydaşlar tek tek ele alınmaktadır.

#### a. Devlet

İşletmelerin ortaya çıkışı ve faaliyetleri devletin belirlediği sınırlar içinde olmaktadır. Dolayısıyla devlet **en önemli etkileyen** ve ayrıca etkilenen paydaş sayılır. Zaman içinde devletlerin yapısındaki değişimler işletmelerin konumunu da değiştirmiştir. 19. yüzyılda devlet seyirci (liberal) konumundaydı. İşletmeler ve devlet sosyal sorumluluk uygulamalarından uzaktı.

20. yüzyılda liberal devlet yerini modern devlete bırakmıştır. Modern devlet hukuka ve sosyalliğe önem veren devlettir. Bu yüzyılda bir toplumun gelişmesi için sadece klasik hak ve özgürlüklerin (yaşama, mülkiyet, düşünce, kanaat, girişim, mülkiyet) yeterli olmadığı anlaşılmış, **modern hak ve özgürlükler** (eğitim, sağlık, çalışma, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, sosyal güvenlik) de kabul edilip anayasalarda varlıklar garanti altına alınmıştır. Bu dönemde hem devletler hem de işletmeler sosyal sorumluluk bilincine ulaşmışlardır.<sup>453</sup>

Liberal devletten sosyal devlete geçiş sonrası hızlanan **küreselleşme** devletlerin yapısını ve görevlerini etkilemiştir. Sermayenin iletişimin ve ulaşımın sınırları aşması sonucu acımasız bir rekabet ortamı ortaya çıkmış, bu rekabet ortamında ayakta kalma savaşı veren işletmeler milli hükümetlerden koruyucu politikalarından vazgeçilmesini talep etmişlerdir. Küreselleşmenin etkisi ile yatırım ve ticaret için sınırlar ortadan kalkarken ulus devletlerin etki alanı daralmış, sosyal uygulamaları azaltma yoluna gidilmiştir. Devletin pazardan elini çekmesi ve özel sektörün ulusal ve uluslararası pazarda etkinliğinin artması işletme paydaşlarını korumasız bırakmıştır. **Devletin ve sendikaların etkinliğinin azaldığı** bu ortamda daha görünür hale gelen sosyal sorunlar sosyal sorumluluk kavramının yeniden gündeme gelmesine neden olmuştur.<sup>454</sup>

---

<sup>452</sup> Paydaşın etkileyen ve etkilenen gruplar şeklindeki tanımı dikkate alındığında, sayılanlara basın-yayın organları, finansörler gibi başkaca örnekler de eklemek olasıdır. Kavram ve paydaş türleri için bkz. FASSIN, a.g.m., s.113, 114. Yazar ayrıca bir şekil üzerinde paydaşların işletme ile olan konumunu açıklamaya çalışmıştır.

<sup>453</sup> Coşkun Can AKTAN, Deniz BÖRÜ, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", **MERCEK**, Ocak 2006, Yıl.11, Sayı: 41, s.57.

<sup>454</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.93-99.

Paydaşların korunmasının işletmelerin takdirine bırakılması beraberinde bazı tepkileri getirmiştir. Çözüm olarak işletmeler, meslek kuruluşları, işveren örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve devletlerin girişimi ile **uluslararası düzeyde bazı önlemler** alınmaya çalışılmıştır. Bu konuda tezin ilgili bölümünde ele alınan UÇÖ, BM, OECD, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği bazı sözleşme ve tavsiye kararları almışlardır. Ayrıca Ceres İlkeleri, Caux İlkeleri, Küresel Sullivan İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi, Uluslararası (Küresel) Çerçeve Anlaşmaları yürürlüğe konulmuştur.

Devlet işsizliği kendi **yatırım politikalarıyla** önlemeye çalıştığı gibi ayrıca işletmelerin daha fazla personel istihdamını sağlamak için kredi, vergi gibi **ekonomi politikaları** uygular.<sup>455</sup> İşletmeler de ulusal ekonomi politikalarına karşı sorumluluk sahibidirler. Örneğin, kalkınma için gerekli olan sermayenin oluşmasına gerekli vasıflı insan gücünün yetişmesine katkıda bulunmaları gerekir. Ayrıca, ülkede mevcut enflasyonist eğilimleri zayıflatmaya çaba harcamaları gerekir.<sup>456</sup>

## **b. Toplum**

İşletmelerin varlık nedeni toplumların ihtiyaçlarını karşılamaktır. Özellikle içinde buldukları toplum işletmelerden bazı beklentilere sahiptir. Bu beklentiler sadece işletmelerin **ürün ve hizmetlerini** kaliteli olması ile sınırlı değildir. Müşteriler, çalışanlar ve diğer vatandaşlardan oluşan toplum, işletmelerden topluma karşı sosyal sorumlulukları gereği, vergi mevzuatına ve hükümetlerce alınan mali ve ekonomik önlemlere uymalarını beklemektedir.<sup>457</sup>

Toplumun beklentileri işletmelerin sadece tüketicilerin, **çalışanların haklarına** ve **devletin alacaklarına** saygı göstermeleri ile sınırlı değildir. Ayrıca işletmelerden eğitim, işsizlik, yoksulluk, hastalık gibi **sosyal sorunların çözümünde** sorumluluk üstlenmeleri beklenmektedir.<sup>458</sup> Örneğin, çevrelerinde bulunan okullara gereksinimlerini karşılama konusunda destek olmalıdırlar. Eğitime verilecek önem sadece topluma katkı sağlamayacak, bu yatırımın ayrıca, işletmelere de geri dönüşümü olacaktır. Çünkü, eğitime yapılan katkı vasıflı insan gücü ihtiyacının karşılanmasına hizmet edecektir. Toplum sağlığına yapılan katkılar da, sağlıklı bir

---

<sup>455</sup> TOSUN, a.g.e., s.66.

<sup>456</sup> TOSUN, a.g.e., s.99.

<sup>457</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.198.

<sup>458</sup> AKTAN, BÖRÜ, a.g.m., s.57,58., TOSUN, a.g.e., s.10, 98.

nesil oluşmasına, işletmenin vatandaşlar üzerindeki prestijinin yükselmesine yarayacaktır. Nihayet, **kültüre** yapılacak yatırımlar kültürel mirasın paylaşılmasını sağlayacaktır. Örneğin, bu yolla artacak turizm faaliyetleri ekonomik canlılık ve tüketim gücünün artması sonucunu doğurabilecektir.<sup>459</sup>

Toplumun tüketici, çalışan ve çevreye ilişkin düzenlemelere uyulmasını beklemesi işletmelerin dar anlamda sosyal sorumluluğu olarak nitelenebilir. Toplumun beklentisi daha da genişlediğinde, işletmelerin sosyal sorumluluk alanı da hayırseverliğe doğru genişlemektedir.

### c. Tüketici (Müşteri)

İşletmeler sadece varlıklarını sürdürmek ve gelişmek için değil ayrıca, tüketiciye **ucuz ve kaliteli mal ve hizmet** sunmakla görevlidirler. Üretim ve hizmet sürecinde tüketicilerin tercihlerinin ve gelir düzeylerinin dikkate alınması gerekir.<sup>460</sup> Sosyal sorumluluğun ilerleyen aşamalarında, kaliteli hizmet dışında, tüketiciyi korumak işletmelerin temel görevleri arasında kabul edilmiştir.<sup>461</sup> Bir işletme sadece üretmekle, ürünle ve ürettiklerini satmakla uğraşıyorsa tüketiciye gerekli hizmeti veremiyor demektir.<sup>462</sup>

Günümüzde üretim için üretim değil, **toplum için üretim** yapan işletmelere saygı duyulmaktadır. Toplum için üretim ise ürün ve hizmetler hakkında tüketiciye doğru bilgi vermek, ürün ve hizmetlerle ilgili şikâyetleri değerlendirmek yani **sosyal pazarlama** anlayışına sahip olmakla gerçekleştirilmektedir.<sup>463</sup>

**Tüketici** kendisine sağlanan bazı **haklarla** koruma altına alınmaktadır. Tüketen kişinin bilinçli olarak seçim yapabilmesi, mal ve hizmet hakkında doğru bilgilendirilmesi, ihtiyacını karşılamayan malı iade edebilmesi veya değiştirebilmesi, bedensel ve ruhsal sağlığının güvenceye alınması bu hakların en önemlileridir. Söz konusu haklar sahte ve uygulanmayan garantiler, etiket kullanmama veya yetersiz etiket ve aşırı kar hallerinde ihlal edilmiş olmaktadır.

<sup>459</sup> ÖZGENER, .a.g.e., s.200-201.

<sup>460</sup> ÜLGEN, MİRZE, a.g.e.,s.193, 194.

<sup>461</sup> İŞSEVEROĞLU, a.g.m., s.9.; TOSUN, a.g.e., s.11, 97,

<sup>462</sup> ŞENOL, TEKİN, a.g.e., s.27.

<sup>463</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.197.

**Gizlilik**, özellikle hizmet sektöründe müşterilerin en önemli beklentileri arasındadır. Tabiplik, muhasebecilik, bankacılık ve avukatlık gibi kişilerin özel hayatı hakkında bilgi sahibi olmayı gerektiren mesleklerde güven iş ilişkisi kurmanın önemli bir unsuru olmaktadır. Bir bilgilendirme aracı olan reklamların gerçekleri gizleme, abartma, mevcut olmayan olguyu var gibi gösterme (aldatma) aracı olarak kullanılmaması gerekir.<sup>464</sup>

Tüketicinin korumasına ilişkin genel olarak yukarıda sözü edilen önlemler 4077 Sayılı **Tüketicinin Korunmasına İlişkin Yasada** hükme bağlanmıştır. Gerekli korumanın sağlanmasına ilişkin olarak yasada Reklam Kurulu, Tüketici Konseyi, Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri ve Tüketici Mahkemelerinin kurulması yolunda düzenlemeler getirilmiştir.<sup>465</sup>

İşletmeler tüketicilerinin korunması için devlet tarafından alınmış önlemleri uymakla temel yükümlülüklerini yerine getirmiş olurlar. Ayrıca kendileri de **ek tedbirler** alma yolu ile tüketici memnuniyetini artırmaktadırlar. Örneğin, tüketici şikayet bürosu kurmak, tüketici araştırmaları yapmak gibi.<sup>466</sup> Tüketici araştırmaları mal ve hizmet talep edenlerin beklentilerini ortaya çıkarmak ve profillerini saptamak için yapılır. Çünkü, işletmeler öncelikle tüketicilerin mal ve hizmet beklentilerine yanıt vermek zorundadırlar. Ürünlerin ve hizmetlerin tasarlanması için sunulacağı toplumun sosyal ve kültürel yapısının iyi bilinmesi gerekir. Bu gereklilik sadece tüketici açısından değil işletmenin pazarda pay edinebilmesi açısından da önemlidir.<sup>467</sup>

#### **d. Çevre**

**İşletmeler**, enerjileri, malzeme kaynakları ve atıkların uzaklaştırılması açısından **doğal çevreye bağlıdırlar**. Ayrıca işletmelerin ticari faaliyetleri tekrardan doğal **çevreyi etkilemektedir**. Bu nedenle hem kaynakları etkin kullanılmalı hem de çevreye zarar vermeyecek uygun teknolojileri seçmelidirler.<sup>468</sup> Çünkü, sürdürülebilir kalkınma günümüz insanların bugünün gereksinimlerini; gelecek kuşakların da, kendi gereksinimlerini karşılama olanaklarını ellerinden almadan karşılamayı

<sup>464</sup> BAYRAK, a.g.e., s.22-24.

<sup>465</sup> SABUNCUOĞLU, TOKOL, a.g.e., s.43-46.

<sup>466</sup> ÖZALP, a.g.m., s.6.: Bankalar müşteri temsilciliği birimi açarak müşterilerle daha sıkı işbirliğine girerler.

<sup>467</sup> KARALAR, Berberoğlu içinde, a.g.e., s.28.

<sup>468</sup> İŞSEVEROĞLU, a.g.m., s.8.

amaçlamaktadır. İşletmeler başkalarının kirliliği engelleme çabalarından faydalanırken, kendileri bu doğrultuda bir çaba göstermeyebilir. Bu tip tutum ve davranışlar işletmelerin önünde **ahlaki bir problem** olarak durmaktadır.<sup>469</sup>

İşletmeler ancak **toplumun sağlığı** ve çevre kirliliğine dikkat ettikleri takdirde **başarılı** işletmeler olarak değerlendirilecektir. Çünkü, doğal kaynaklar savurganlık ve kirlenme sonucu aşırı bir şekilde tüketildiğinde, ekonomik kalkınma duracak hatta insanın dünya üzerindeki varlığı tehlikeye düşecektir.<sup>470</sup>

İşletme yöneticisi sadece **kar** sağlamak ve tüketici isteklerini karşılamak için değil, toplumsal çevreyi ve toplumsal ihtiyaçları karşılamak için de faaliyette bulunmalıdır.<sup>471</sup> İşletmelerin kar etmelerinin yanı sıra **toplumun refahını** da gözetmeleri kamuoyu tarafından beklenmektedir. Bu beklenti özellikle çevre üzerinde yoğunlaşmaktadır. Beklentinin çevre üzerinde yoğunlaşmasının nedeni, üretim faaliyetleri sonucu doğa ve insan sağlığı üzerinde meydana gelen zararlardır. Sosyal sorumluluk kapsamında işletmelerin temel faaliyet alanı içine çevrenin korunması da girmektedir.<sup>472</sup>

İşletmeler, çevreye yönelik sosyal sorumlulukları açısından tepkisel, etkin ve öncül olmak üzere üç grupta sınıflandırılmaktadır. **Tepkisel işletmeler**, sorumluluk üstlenmekten kaçınmakta, konuya ilişkin yasal yükümlülüklere dahi olumsuz yaklaşmaktadırlar. **Etkin İşletmeler**, çevresel faaliyetlerin üretim süreci, maliyetler ve rekabette üstünlük sağlama açısından olumlu etkileri olduğunu fark eden işletmelerdir. Faaliyetleri sebep oldukları kirliliğin giderilmesine yöneliktir. **Öncül işletmeler**, çevre koruma bilincine sahip oldukları gibi, çevreden fırsat elde etmeye de çaba gösterirler. Mevcut çevre hukukunun gereklerine uymakta ayrıca, yeni çevresel eğilimleri de takip ederek gereklerini yerine getirmeye gayret göstermektedirler.<sup>473</sup> Öncül işletmeler de kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bir kısmı

---

<sup>469</sup> ŞAHİN, a.g.m.,

<sup>470</sup> TOSUN, a.g.e., s.97, 201 vd., 753 vd.

<sup>471</sup> Mehmet MARANGOZ, "İşletmelerin Çevresel Sorumluluğu: Türk Otomotiv Sanayine Yönelik Bir Araştırma", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3, 2004, s.78

<sup>472</sup> Fatma KÜSKÜ, "Sorumluluk mu Zorunluluk mu? Türk Otomotiv Sektörü'ndeki İşletmelerin Çevre İle İlgili Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi", [http://isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/12/12\\_Files/background.1.png](http://isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/12/12_Files/background.1.png) Erişim:14.02.2006.

<sup>473</sup> KÜSKÜ, a.g.m. Yazar'ın çalışmasından çıkardığı sonuca göre Türk Otomotiv Sektöründeki araştırmaya konu olan işletmelerin yarısından fazlasında çevre yönetim sistemleri oluşturulmuştur. Bu durum söz konusu işletmelerin tepkisel değil etkin işletme sınıfında bulunduğunu göstermektedir.

çevreye olan duyarlılıklarını pazarlama aracı olarak kullanmaktadırlar. Bir diğer kısmı ise sadece çevreye karşı sorumluluk duygusuyla hareket ederler.<sup>474</sup>

Artık, çevrenin korunması için önlem alınması ve bunun için harcama yapılması anlamsız bir yük olarak görülmemektedir. Kaynak kıtlığına yol açmayacak, doğayı tahrip etmeyecek, doğal dengeyi bozmayacak faaliyetlerde bulunma gerekliliği, işletmeleri sadece kar eden kurumlar olmaktan çıkarıp, **sosyal bir kimlik** kazanmalarına neden olmuştur. Bu yeni kimlik kamuoyun baskısı, kirleten temizler ilkesinin yaygınlaşması, hükümetlerin tutumu ve konuya ilişkin ayrıntılı mevzuat sonucu kaçınılmaz olarak kazanılmıştır.<sup>475</sup>

Nitekim, günümüzde işletmeler **Çevresel Etki Değerlendirmesi** yapıldıktan sonra kurulabilmektedir. Bir işyeri kurulmadan önce faaliyetin niteliği dikkate alınarak faaliyette bulunulacak yere (çevreye) etkileri incelenip bir rapor hazırlanır. Varsa olası zararlı sonuçların nasıl ortadan kaldırılabileceği hakkında önerilerde bulunulur. Eğer zararlı etki yok veya giderilebilmesi tedbirleri alınabiliyor ise işletmeye gerekli faaliyet izni verilir.<sup>476</sup>

İşletmeler için çevre faktörü ayrıca **sendikaların** konuya olan duyarlılığının artması ile de gündeme gelmektedir. Çünkü, çevre hem **istihdamı** hem çalışan sağlığını yakından etkilemektedir. İşletmeler çevreyi korumak kaygısıyla sadece kendilerine tahsis edilen alanlarda kurulup faaliyette bulunmakta, bazen zararlı etkileri nedeniyle geçici veya sürekli olarak kapatılmakta; bazen de, buldukları yerden taşınmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca, çevreyi koruma amacıyla alınması gerekli olan teknik önlemler maliyetleri artırmakta, işyerlerinin rekabet gücünün ve istihdamın düşmesine neden olmaktadır.<sup>477</sup>

Sendikaları ilgilendiren diğer konu, üretim ve hizmet sürecinde kullanılan maddelerin sadece çalışanları değil, çevreyi de olumsuz olarak etkilemesidir. **İşyerinde** kullanılan insan sağlığına **zararlı** çok sayıda **madde** bulunmaktadır. Bu

<sup>474</sup> MARANGOZ, a.g.m., s.76. Yazar'ın 70 otomotiv firması üzerinde yapmış olduğu anket çalışmasında İşletmelerin %74,3'ünün çevre politikalarının olduğu saptanmıştır, Ancak söz konusu firmaların %37,1'i Çevre Yönetim Sistemine sahip olmakla birlikte uygulamaya özen gösterilmediği ifade edilmektedir. s.95.

<sup>475</sup> ÖZGENER, a.g.e., s. 194-197.

<sup>476</sup> Bkz. 9/8/1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanununun 10 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmış olan Çevresel Etki Değerlendirme Yönetmeliği, Resmi Gazete: 16 Aralık 2003, 25318.

<sup>477</sup> KAPAR, a.g.m., s.4.

maddeler çalışanları onların vasıtasıyla aile fertleri ve çevreyi tehdit etmektedir. Bu zararlı etkilerin ortadan kaldırılması için getirilmiş çok sayıda düzenleme bulunmaktadır.<sup>478</sup>

#### e. Tedarikçiler

İşletmelerin ürün ve hizmetlerini sunabilmeleri için **hammaddeye veya yarı işlenmiş mallara ihtiyacı** olmaktadır. Hammadde veya yarı işlenmiş malları ana işletmeye sunan işyerleri tedarikçi olarak tanımlanmaktadır. Tedarikçilerin sundukları mal ve hizmetlerin kalitesi ana işlemenin ürün kalitesini etkileyecektir. Bu nedenle, işletmeler kendilerine uygun tedarikçileri seçme zorundadırlar. Ayrıca, tedarikçi işyerlerindeki çalışma koşullarının sorumluluğu ana işletmeye yüklenebilmektedir. Düşük ücretle ve ağır çalışma koşulları altında işçi çalıştıran bir tedarikçi, özellikle tüketici gözünde, ana işyeri için olumsuz bir durum olarak görülmektedir.

Diğer paydaşlarda olduğu gibi, tedarikçilerde de işletme ile ilişkilerde bir **menfaat çatışması** vardır. Tedarikçiler sürekli iş, peşin ve yüksek ödeme beklentisi içindedir. İşletme ise, teslim alacağı hammadde veya ürünler için düşük fiyat ve vadeli ödeme talebinde bulunacaktır. Taraflar menfaatlerini ortak bir noktada birleştirmek zorundadırlar.<sup>479</sup>

Tedarikçiler ve alt işverenler özellikle **iş gücü yoğun alanlarda** uzun üretim zincirleri oluştururlar ve genellikle kayıt dışı faaliyette bulunurlar. İşletmelerin mal ve hizmet üretiminde destek aldıkları bu iş ortaklarının işçilerinin çalışma koşullarının yükseltilmesi sosyal sorumluluğun gereğidir. Bu konuda, işletmelere sorumlu davranmaya zorlamak amacıyla, uluslararası çalışma ilkelerinden yararlanılmaktadır.<sup>480</sup>

#### f. Sendikalar

**Endüstri ilişkileri**, işletmenin en önemli sosyal sorumluluk alanlarından birini oluşturur. Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri ise sendikalardır. İşletmelerin sendikalara karşı olan tutumları onların sosyal sorumluluk düzeylerini belirler. Çalışanlarının sendikalara üye olmalarını, iş yerinde üyesi bulunan

---

<sup>478</sup> KAPAR, a.g.m., s.3.

<sup>479</sup> ÜLGEN, MİRZE, a.g.e., s.193.

<sup>480</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.27-28.



sendikaların faaliyetlerini hoş karşılayan, onlarla toplu iş sözleşmesi yapan, işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerine izin veren işverenler sosyal bir davranış içindedirler.

Sadece bir işyerinde örgütlenen sendikalar iç paydaş sayılacaktır. Ancak, sendikalar birden fazla işyerinde örgütlenmeleri nedeniyle **yakın dış paydaş** sayılmak gerekir. Her ne kadar sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde paydaş olarak nitelenmekte ise de, sendikalar kendilerini sosyal diyalog için **sosyal taraf** olarak görmekte, tek taraflı sosyal sorumluluk uygulamalarına şüphe ile bakmaktadırlar.<sup>481</sup> Çünkü, onlara göre, bu tür işletme faaliyetleri halkla ilişkiler amacını taşımaktadır.<sup>482</sup>

Sendikalara göre, sosyal sorumluluk gönüllü eylemleri içermekte olup, **tek taraflı** bir özellik taşımaktadır. İşletmelerin kabul ettiklerini ilan ettikleri etik değerler ve sosyal etiket uygulamaları yasaların ve toplu pazarlığın önüne geçebilir. Bu uygulamalarda işletmeler sendikayı sadece bilgilendirmekte, sendikalar da daha çok savunma durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, sözü edilen uygulamalar daha çok işletme çıkarlarına hizmet etmekte ve sendikaları etkisizleştirmektedir. Sendikaların gücünden kaybetmesi toplu iş sözleşmeleri ile ulaşılan çalışma koşullarının yasaların dahi gerisinde kalmasına neden olacaktır. Hâlbuki, sosyal sorumluluğun yasal mevzuata, toplu iş sözleşmelerine ve sendikalara bir alternatif olarak görülmemesi gerekir.<sup>483</sup>

Yukarıda aktarılan kuşkucu yaklaşıma karşın, sendikalar tıpkı küreselleşme gibi onun bir uzantısı olan sosyal sorumluluğu da **sosyal bir gerçeklik** olarak kabul etmek durumunda kalmışlardır. Varlığını kabul ettikten sonra gelişmelerin gerisinde kalmamak için ETUC ve ICFTU konuya ilişkin bazı **önerilerde** bulunmuşlardır. Kendilerine danışıldığı ve ortak olarak kabul gördükleri takdirde o güne değin kabul edilen konuya ilişkin uluslararası sözleşmelerin altında kalmamak koşuluyla sosyal sorumluluğun tamamlayıcı olma rolünü üstlenebileceklerini ifade etmektedirler. Kavram yasaların ve toplu sözleşmelerin yerine almamalıdır.<sup>484</sup>

---

<sup>481</sup> Bu durum Japon işçi sendikaları için geçerli değildir. Onlar kendi kaderlerini işletmeye bağlamışlardır. İşletme zor duruma düştüğünde çoğu zaman onun yanında yer almaktadırlar. Bkz. ISHIKAWA, a.g.m., s.280.

<sup>482</sup> GALGOCZI, a.g.m., s. 220.

<sup>483</sup> Sosyal sorumluluk ile endüstriyel demokrasi açısından yapılan bir değerlendirme için bkz. SUZUKI, a.g.m., s.286-297.

<sup>484</sup> GALGOCZI, a.g.m., s. 220.

İşverenlerce işletmeleri için uygulanacak kuralların temel çalışma standartları ile uyumlu olması ve hiçbir zaman yasal düzenlemelerin altına düşmemesi gerektiği kanısındadırlar. **Uluslararası işçi sendikalarına** göre, işletmeler sosyal standartların tek başlarına belirmemelidirler. Bu iş için kurulmuş danışmanlık şirketlerinden alınacak destekle sosyal sorumluluk görevini yerine getirmek, kar amaçlı bir sektörün oluşumuna ve toplumsal gereksinimlerin bu danışmanlık şirketleri tarafından saptanmasına neden olur.<sup>485</sup>

#### **g. Sivil Toplum Kuruluşları**

Sivil toplum kuruluşları (STK) için demokratik kitle örgütleri / kuruluşları, gönüllü örgütler / kuruluşlar, gönüllü sektör, kar amaçsız örgütler, sosyal hareket örgütleri, idare / yönetim dışı örgütler / kuruluşlar, devlet dışı aktörler/ örgütler, toplum temelli kuruluşlar, gayri resmi kuruluşlar ve hükümet dışı örgütler gibi **farklı kavramlar** kullanılmaktadır. Sivil toplum aktörlerini ifade eden bu kavramların çoğu eş anlamlıdır. Türkçemizde ise sivil toplum kuruluşları ifadesi tercih edilmektedir.<sup>486</sup> Sivil kavramı askeri olmayan, resmîlikten uzak bir toplumsal eyleme işaret etmektedir. Bu eylem projelerle toplumsal değişimi gerçekleştirme amaçlıdır. Bilinçli yurttaşlar, tek başlarına çözemeyecekleri sorunları ve gideremeyecekleri ihtiyaçları, bir örgüt çatısı altında, dayanışma yoluyla gidermeye gayret gösterirler.<sup>487</sup> Kavram kendi kendini yönetme yetkisi olan dernekler düzenini (federasyon, konfederasyon, birlik, ittifak, platform gibi) anlatmaktadır.<sup>488</sup>

Kişilerin ve grupların menfaatlerini korumak ve bu amaca yönelik olarak siyasi iktidarı etkilemek için örgütlenen **çıkarcı grupları** baskı grubu olarak tanımlanmaktadır. İşçi ve işveren sendikaları, yardım ve kültür amaçlı dernek ve vakıflar, dini cemaatler, akademik enstitüler, meslek kuruluşları baskı gruplarına örnek olarak verilmektedir.<sup>489</sup> Kamusal ve özel sektör dışında kalan üçüncü kesimi (sektör) oluştururlar. Ayrıca, demokratik **siyasal** yaşamın ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilirler. Sayıları zaman içinde çoğalan sivil toplum kuruluşları **toplumsal bir amaç** etrafında bir araya gelen gönüllü insanlar tarafından kurulurlar. Kamu

<sup>485</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.54.

<sup>486</sup> BAŞLAR, a.g.e., s.11-12.

<sup>487</sup> Gamze Yetkin CILIZOĞLU, , Emel Öztürk KARAGÖZ, **Sivil Toplum Örgütlerinin Kamuoyu Oluşturma Süreci**, Petrol -İş Sendikası Kampanya Analizi, Numune Matbaacılık, İstanbul, Tarihsiz,s. 10, 11.

<sup>488</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.333.

<sup>489</sup> KIŞLALI, a.g.e., s.245-246.; BAŞLAR, a.g.e., s.22-23.

kesiminin parçası değildirler. Kar amacı gütmeyen sosyal mal ve hizmetleri üretmek için kurulmuşlardır.<sup>490</sup>

STK'lar, neoliberal yaklaşımlar doğrultusunda, üçüncü sektör olarak nitelenmektedir. Sosyal devlet anlayışının yerini **minimal devlet** anlayışına terk etmesi sonucu ortaya çıkan boşluğun üçüncü sektör aracılığı ile dolduracağı düşünülmektedir. Üçüncü sektör kavramı, ulusal düzeyde birinci (kamu) ve ikinci (özel) sektörleri etkilemek üzere bireylerin mal varlığını, dinamizmini, ve yaratıcılığını gönüllü olarak kamusal alana yönlendiren bağımsız vatandaşlar sektörü olarak tanımlanmaktadır.

Üçüncü sektörün **kamusal alanda**, birinci ve ikinci sektöre göre daha önemli rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, birinci sektör siyasal amaçlı, ikinci sektör kar amaçlı, üçüncü sektör ise gönüllü yardım için faaliyette bulunmaktadır. Eğitim, sağlık gibi temel sosyal hizmetlerin gerçekleştirilmesinde üçüncü sektör önem kazanmaktadır. Özellikle Dünya Bankası başta olmak üzere, bazı uluslararası kuruluşlar 1980' li yılların ortalarından itibaren (yoksulluk, temel sağlık hizmetleri, eğitim, barınma gibi) sosyal sorunların çözümü için üçüncü sektörü önermektedir. Temel sosyal hizmetlerin yerine getirilebilmesinin, katılımcı demokrasinin güçlendirilebilmesi ile mümkün olabileceği ileri sürülmektedir.<sup>491</sup>

Günümüzde sivil toplum kuruluşlarının birçok **varlık nedeni** bulunmaktadır. Refah devleti krizi, sosyal ihtiyaçların ve yaşlı nüfusun artması bu nedenlerin başlıcalarıdır.<sup>492</sup> Sosyal sorunların çözümü konusunda devlete yardımcı olmaktadırlar. Özellikle küreselleşmenin getirdiği çevre kirliliği işsizlik, yoksulluk, mülteci hareketleri sosyal grup ve sınıflara kendi sorunlarını çözme gerekliliğini doğurmuştur.

Sosyal refah, sosyal bütünleşme, sosyal koruma gibi alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları, **sosyal politikanın** temel amaçları doğrultusunda davranmaktadırlar. Böylece, sosyal ekonominin de gelişmesine katkıda bulunurlar.

---

<sup>490</sup> ERSÖZ, a.g.e., s.20-21. Gönüllü kuruluşları ortaya çıkaran etmenler işbölümünün, yabancılaşmanın, toplumsal eşitsizliğin ve bireyselleşmenin ortaya çıkışı, ailenin küçülmesi ve geleneksel işlevini yitirmesi, sosyal bütünleşme ihtiyacının ayrıca boş zaman olgusunun ortaya çıkması olarak sayılmaktadır. Bkz. Birgül ŞİMŞEK, "Gönüllü Kuruluşların Küreselleşmesi", **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Derleyen : Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, 2000, s. 333 vd. (Gönüllü). , ŞENKAL, a.g.e., s.64.

<sup>491</sup> Esra Yüksel ACI, "Küreselleşme Olgusu ve STK'lar", **Üniversite ve Toplum**, Sayı.3, 2005, s.5 -7.

<sup>492</sup> ŞİMŞEK, Gönüllü, s.333 vd.

Faaliyetleri özellikle üçüncü dünya ülkelerinde yoksul mahallelerde okuma yazma öğretme, gıda dağıtımı ve sağlık hizmetlerini kapsamaktadır. Devletin küçülmesi sivil toplum örgütlerinden olan beklentileri artırmıştır. Bu beklentiler onların giderek güçlenmesini neden olmaktadır. Halen Birleşmiş Milletlerle (Ekonomik ve Sosyal Konsey = EKOSOK) işbirliğinde bulunan sivil toplum örgütü sayısı 2000 den fazladır.<sup>493</sup>

**Kar amaçsız örgütler** olarak da adlandırılan sivil toplum kuruluşları farklı alanlarda faaliyette bulunmaktadır. Bazı kolej ve üniversiteler eğitim alanında kar amaçsız sektör olarak etkinlik göstermektedirler. Tiyatrolar, müzeler, hayvanat bahçeleri kültürel alanda faaliyet örnekleridir. Cami, kilise, havra gibi ibadet mekanları dini alanın örnekleridir. Sosyal alanda aile planlama örgütleri, Yeşilay ve Kızılay tipik kar amaçsız örgütlerdir. Bu örneklerin benzerini sağlık, bayındırlık ve çevre alanlarında da görmek mümkündür.

Bu örgütler bazen kar amacı gütmemekle birlikte, faaliyetlerini sürdürebilmek amacıyla **ticari bir kuruluş gibi** davranmaktadırlar. Üretilen mal veya hizmet maliyetine yakın bir fiyatla satılmakta, elde edilen düşük kar yeni toplumsal etkinliklerde kullanılmaktadır.<sup>494</sup>

STK'lar kuruluş amaçlarına göre işletmeler karşısında bazen **paydaş** bazen de **araç** niteliğini taşıyabilirler. Örneğin, tüketici koruma derneği olarak faaliyette bulunan bir STK, bir işletme için etkileyen ve etkilenen konumunda olduğu için paydaş sayılmak gerekir. Bir işletme tarafından çalışanlarına yönelik eğitim vermek üzere kurulan bir vakıf ise, sosyal sorumluluğun yerine getirilmesinde araçtır.<sup>495</sup>

## 2. İç Paydaşlar

İç paydaşlar sermayedarlar ve çalışanlardır. İşletmelerde önce iç paydaşların öneminin farkına varılmıştır.

<sup>493</sup> ŞENKAL, a.g.e., s.63-65.

<sup>494</sup> Nagehan Talat ARSLAN, "Kar Amaçsız Örgütler ve Stratejik Yönetim", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:28, No:2, Aralık 2004, s.154-157.

<sup>495</sup> Tuncay GÜLOĞLU, "Amerika Birleşik Devletlerinde Üçüncü Sektör Organizasyonlarının Yoksullukla Mücadeledeki Rolü:The Salvation Army Örneği", s. 277-283. Suat UĞUR, "Yoksullukla Mücadelede Sivil Tiplum Kuruluşlarının Artan Önemi", s.285-289; Çanakkale Üniversitesi Onsekiz Mart Üniversitesi tarafından 9-10 Aralık 2006 tarihinde Çanakkale'de gerçekleştirilen Uluslararası Kongrede STK'lar yoksulluk (), eğitim, sağlık (s. 331-390), kadınlar, gençler (s. 391-430), kültür, sanat ve spor (s. 637-682) ile ilgili faaliyetleri bakımından detaylı olarak ele alınmıştır. Bkz. **III. Uluslararası STK'lar Kongresi**, STK-Özel Sektör-Devlet Etkileşimi, 9-10 Aralık 2006 Çanakkale.

## a. Sermayedarlar (Ortaklar)

Paydaş olarak sermayedarları değerlendirebilmek için işletme tiplerinin dikkate alınması gerekir. İlgili konuda ele alındığı üzere, işletmeler kişi işletmeleri, sermaye işletmeleri ve kooperatifler olarak sınıflandırılmaktadır.

**Kişi işletmeleri;** tek kişi işletmesi, adi şirket, kolektif şirket ve komandit şirket türlerinden oluşmaktadır. Tek kişi işletmesinde işyerinin sahibinden başka bir kişi olmadığı için, sorumlu olunan bir başka sermayedar mevcut değildir. Adi şirketlerde en az iki ortak bulunması nedeniyle, özellikle kendisine temsil yetkisi verilen ortak diğerine karşı sorumluluk üstlenmektedir. Kolektif, komandit ve komandite şirketlerde de yönetici ortaklar veya profesyonel yöneticiler paydaş olarak nitelenen ortaklara karşı sorumluluk taşırlar.

**Sermaye şirketleri;** anonim şirket, limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerden oluşur. İki kiden fazla kişi tarafından kurulması gereken bu şirketlerde, ayrıca kendisine temsil yetkisi verilen ortak veya profesyonel yönetici diğer ortaklara (paydaşlara) karşı şirketi en iyi şekilde yönetmekle sorumludur.

Gerçek kişiler yanında dernekler ve kamu tüzel kişileri tarafından da kurulan **kooperatifler** dayanışma amacına sahip oldukları için, doğuştan sosyal karakter taşırlar. Bu nedenle ve ayrıca tüzel kişi olmaları sebebiyle, yöneticilere karşı ortakları paydaş niteliği taşımaktadır.

Paydaş olarak sermayedarlara karşı sorumluluk yasal düzeyde **Türk Ticaret Kanununda** şirket tiplerine göre düzenlenmiştir. Örneğin, Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin şirketin idaresinde dikkat ve basiretli davranmak zorundadırlar (TTK. md.320). 818 Sayılı ve 22.04.1926 tarihli Borçlar Kanunu, bu hususu "*Şeriklerden her biri şirket işlerinde mutat vechile gösterdiği ikdam ve ihtimamı sarf etmeğe mecburdur.*" şeklinde ifade etmiştir. (md. 528). Ticaret Kanunu, yönetim kurulu üyeleri dışında müdürlerinde ortaklara karşı sorumluluğunun özel bir hükümle düzenlemiştir. İlgili kurala göre, müdürler kendilerine verilen yönetim görevi nedeniyle ortaklara karşı yönetim kurulu üyesi gibi sorumlu olurlar (TTK. md.342).

Yöneticilerin ortaklara karşı sorumluluğu hisse senetlerinin değer kazanması sağlamak ve karlarını arttırmaktır. Sermaye sahipleri (hissedarlar) işletmenin faaliyetleri sonucu bir kar beklentisi içindedirler. Bu nedenle, onların haklarını korumak ve kar beklentilerini konusunda güven vermek gerekir. Tatmin edici gelir elde edemeyen sermaye sahipleri hisselerini geri çektiğinde, bu durum işletmenin varlığına son verebilir.<sup>496</sup> Bu nedenle, birer **emanetçi** konumunda sayılan işletme yöneticilerinin hissedarlar ile diğer paydaşlar arasındaki menfaat dengesini iyi oluşturmaları gerekmektedir.<sup>497</sup>

## **b. Çalışanlar**

Bir paydaş olarak çalışanlara karşı sorumluluk, işçilerin işe yerleştirilmeleri ile başlamaktadır. İşverenler kişisel özellik ve becerilerini belirleyerek, bireylerin kendilerini geliştirebilecekleri ve tatmin olabilecekleri uygun bir işe yerleştirilmesini sağlamalıdır. İşe alma sırasında var olan sosyal sorumluluk, çalışma döneminde artarak sürmektedir.<sup>498</sup> Çalışanların araç değil amaç olarak görülmesi gerekir. Ekonomik olduğu kadar sosyal sorumlulukları da olan işletmeler, çalışanlara sürekli ve istikrarlı bir **iş**, adil ve sürekli **gelir** ile mesleki gelişme ve yükselme, **uygun çalışma koşulları** sağlamalıdır. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasında (işe alma sırasında olduğu gibi) özellikle çalışanlar arasında ayırım yapmama (cinsiyet ayrımcılığı, etnik ayrımcılık gibi) yükümü bulunmaktadır.<sup>499</sup> Ayrıca, işletmelerden çalışma hayatından dışlanmış olan kadınları, özürhüleri ve hükümlüleri çalıştırması beklenmektedir. Böylece, önemli bir istihdam sorunu, onların katkısı ile hafifletilmiş olacaktır.<sup>500</sup>

Uygun çalışma koşulları sağlanmasında olduğu gibi, kriz ortamında işten çıkarmalara mümkün olduğunca başvurmamak bir sosyal sorumluluk örneği olacaktır. Bu durumda işverenlerden beklenen maliyetleri düşürerek, kârlılıklarından belli bir oranda vazgeçmeleri ve böylelikle istihdam yapısını korumalarıdır.<sup>501</sup>

<sup>496</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.200.

<sup>497</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.24-25.

<sup>498</sup> İŞSEVEROĞLU, a.g.m., s.8.

<sup>499</sup> Birgül ŞİMŞEK, "Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 1999, s.69-70.; KILINÇ, a.g.m., s.97. KILINÇ'ın yaptığı araştırmanın sonuca göre bir otelde çalışmış veya staj yapmış öğrencilerin görüşlerine göre işverenler doğrudan parayı ilgilendiren konularda etik sorumluluklarını geriye gibi yerine getirmemekte, ancak diğer konularda genelde sorumluluklarını yerine getirmektedir. Sorumluluğun yerine getirilmediği başlıca alanlar çalışma hakkına saygı gösterme, adil ücret, yönetime katılma ve sendikalaşma olarak belirlenmiştir. s.117,118.

<sup>500</sup> ÖZGENER, a.g.e., s. 199.

<sup>501</sup> YAZAR, a.g.m., s.145.

Çalışanlar ile işletme arasındaki ilişkiler yönetim ideolojisinin konusunu oluşturmaktadır. Seçilen yönetim şekli demokratik veya despotik olabilir. İşletmede iyi bir çalışma ortamı oluşabilmesi **katılımcı bir yönetim** modelinin tercih edilmesi ile mümkün olabilmektedir. Katılımcı yönetim modelinin sadece yönetim ile çalışanlar arasında değil, ayrıca yönetim ile sermaye sahipleri (hissedarlar, finansal çevreler) arasında da kurulması gerekmektedir.<sup>502</sup>

**Çalışanların motive edilmeleri** ile verimliliklerinin artırılmasına önem vermek gerekir. Bunun için onların Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirlenmiş (temel fizyolojik ihtiyaçlarının, güvenlik, ait olma, saygı, kendini gerçekleştirme ve sevgi gibi) ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Despotik yönetim anlayışının olduğu, sorumluluk duygularını ve kişisel girişkenlikleri yok eden işletmelerde çatışmalar ortaya çıkar. Bu tarz yönetilen işletmelerde yöneticiler çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmemiş sayılırlar.<sup>503</sup>

İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları gereği üstlenmiş oldukları yükümlülüklerin içeriği, sosyal politikada (iş hukukunda) **işverenin gözetim borcunun** içeriği ile önemli ölçüde örtüşmektedir. İşletmeler mevzuat ile getirilen çalışma koşullarına uyduklarında ve daha da yükselttiklerinde, iş ahlakına uygun davranmış, sosyal sorumluluklarının gereğini yerine getirmiş olurlar.<sup>504</sup>

### **C. Paydaşlara İlişkin Değerlendirme**

Paydaşları, işletme ile olan bağlarının yoğunluğuna göre, kendi içinde sınıflandırmak gerekir. Sermayedarlar ve çalışanlar **iç paydaş** olup, şirketi birinci derece ilgilendirirler. İşletmenin bünyesi dışında kalan paydaşlar ise, **dış paydaş** olarak nitelenir. Dış paydaşları da, şirketle olan ilişkilerine göre ikiye ayırmak gerekir. İşletme ile hukuki bağı olan gruplar **yakın dış paydaş**lardır. Örneğin, kendilerinden mal ve hizmet alınan tedarikçiler, işyerinde örgütlenen sendikalar, kredi alacaklısı olan bankalar, mal ve hizmet talep eden tüketiciler, vergi ve sigorta primi ödenen devlet, ve işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen doğal çevre yakın paydaş sayılır. Dış paydaşların bir kısmının ise işletme ile herhangi bir hukuki bağlantısı yoktur. O nedenle, **uzak dış paydaş** olarak adlandırılmaları gerekir.

<sup>502</sup> TOSUN, a.g.e., s.11, 98.

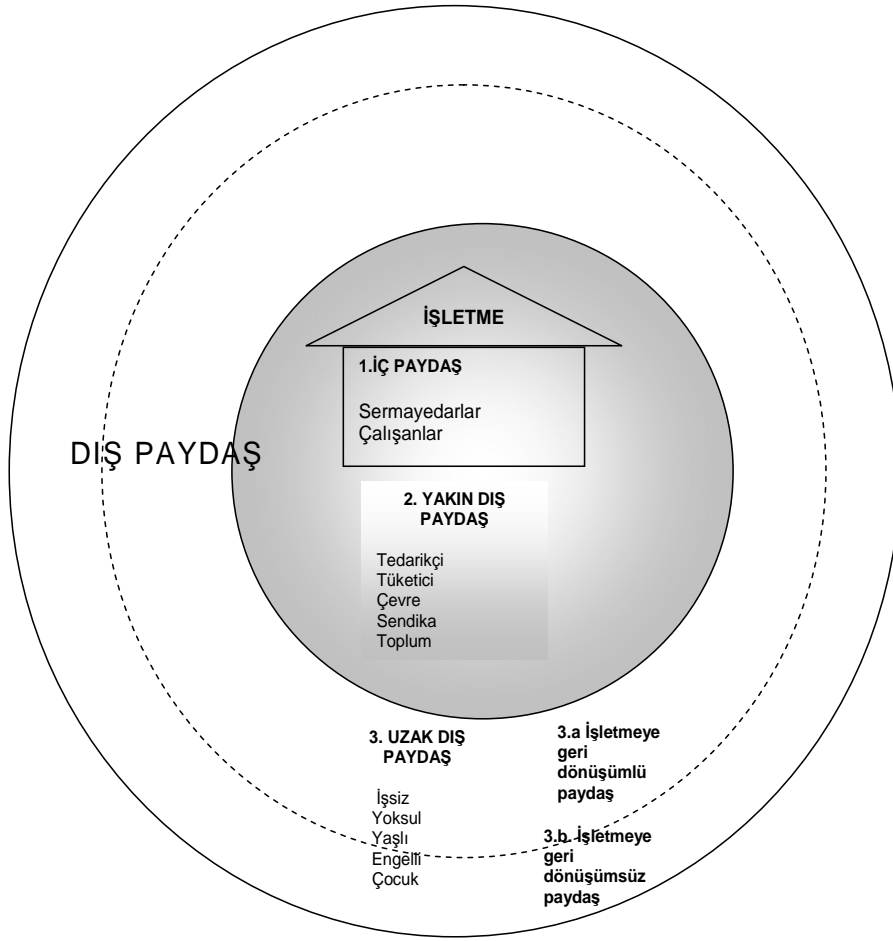
<sup>503</sup> George STARCHER, "Socially Responsible Enterprise Restructuring", **A Joint Working Paper of the International Labour Organisation and European Baha'i Business Forum**, 2003, s. 14.; BAYRAK, a.g.e., s.25-27.

<sup>504</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.119.

İşsizler, yoksullar, yaşlılar, engelliler, çocuk ve kadınlar uzak paydaşların kapsamında kalırlar.

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak, sosyal sorumluluğun öznesini oluşturan paydaşların konumlarını şekil 8'de görmek mümkündür.

### Şekil 8: İşletmenin Paydaşları



Şekilde uzak paydaşlar işletmeye geri dönüşümlü ve geri dönüşümsüz olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Bu ayırım sosyal sorumluluğun türleri dikkate alınarak yapılmıştır. Bazı işletmeler kendileri ile hiçbir hukuki bağı olmayan dış paydaşlara seçici davranarak sadece kendilerine geri dönüşümü olana desteklerde bulunmaktadır. Bu yaklaşım **stratejik** (menfaatçi) sosyal sorumluluk olarak nitelenmektedir. Diğer bazı işletmeler ise, dış paydaşlara yardım ederken geri dönüşümü dikkate almazlar, sadece diğerkam duygularla hareket ederler. Açıklanan



türde sosyal sorumluluk **hayırsever** bir nitelik taşımaktadır. Aşağıda ilgili bahiste bu konu ayrıca açıklanmaktadır.

İç paydaşlar ve dış paydaşlardan yakın olanları, işletme ile çok yakın bir hukuki bağ içindedirler. Bu nedenle şirket yöneticilerinin onlara ilişkin olarak yasal sorumlulukları vardır. Ayrıntılı olarak düzenlemiş bu yasal sorumlulukların gereği gibi yerine getirilmesi halinde işletmelerin ayrıca ek bir sorumluluk üstlenmeleri onlardan beklenmez. Ancak, durum dış paydaşlar için böyle değildir. Çünkü işletme ile hiçbir hukuki bağı olmayan ve sosyal sorunları olan kişi ve gruplar işletmeler için herhangi bir yasal yükümlülük nedeni değildirler. Bu nedenle, sosyal sorumluluk kavramı özellikle dış paydaşlar bakımından bir anlam ifade etmektedir.

#### IV. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ

Alanyazında günümüze değin ortaya çıkmış bulunan sosyal sorumluluk anlayışları model adı altında sınıflandırılmıştır. Bu modellerin başlıcaları Sosyal Sorumluluk Alanlarının Sınırlandırılması Modeli, Üç Aşamalı Sorumluluk Modeli, Sosyal Performans Modeli ve Sosyal Duyarlılık Modelidir. Modellerin temel amacı işletmenin kendisinin dışında toplumun da refahını iyileştirici önlemlerin alınma nedenlerini açıklamaktır.<sup>505</sup> Aşağıda söz konusu modeller açıklanmaktadır.

##### A. Sosyal Sorumluluk Alanlarının Sınırlandırılması Modeli (Psikolojik Değerlendirme)

Model Hay, Gray ve Gates tarafından geliştirilmiştir. Modelin üç temel aşaması bulunmaktadır. Sosyal sorunların **farkında olma** birinci aşamayı oluşturur. Farkındalık, işletmenin iç çevre, sosyal çevre ve ara çevreyle olan ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. İkinci aşama, çevrede bulunduğu fark edilen sosyal sorunların işletme yönetimi tarafından **çözümünün** gerekli olduğunun **bilincine** varma aşamasıdır. Sorunların farkında olma ve sorunların çözme gerekliliğinin bilincine varma aşamasından sonra son olarak, çözüm için gerekli olan kaynakları kullanmaya **kararlı olma** aşaması gelmektedir.

Farkındalık, bilinç ve kararlılık aşamaları çevreyle bağlantılı sorunlar ile ilgilidir. Bu yaklaşımda **iç çevre** işyerini ifade etmektedir. İşletmede mevcut araç ve

---

<sup>505</sup> TOP, ÖNER, a.g.e., s.104.

gereçler, çalışanlara ilişkin planlama yapma gereği vardır. Bu planlama iş yerindeki kişiler, gruplar ve bölümler arasında sorumlulukların belirlenerek çıkar çatışmalarını önlenilmesine yöneliktir.<sup>506</sup>

**Sosyal çevre** işletmeyi kuşatan çevreyi ifade etmektedir. İşletmeler burada meydana gelen değişim ve gelişmeleri izlemek ve çıkardıkları sonuçlara uygun düzenlemeler yapmak durumundadırlar. İşletme çıkarlarının toplumsal çıkarlarla uyum içinde olması gerekir. Kültürel gelişmeleri teşvik, basın yayın ile olumlu ilişkiler işletmelerin göz ardı edemeyeceği önemli hususlardır.

**Ana çevreyle** ise işletme ile diğer işletmeler, sendikalar, etnik ve dini gruplar arasında olan ilişkiler ifade edilmektedir. Karşılıklı bağımlılık gereği, işletmeler söz konusu muhataplara karşı ilgisiz kalmamalıdır. Onlara ilişkin olarak sosyal yükümlülükleri vardır ve bu yükümlülükleri yerine getirmelidirler.<sup>507</sup>

Sonuç olarak, işletmeler kendilerini saran bir çevrede bulunmaları itibarıyla, belirtilen her üç çevreye karşı sorumluluklarını farkındalık, bilinç ve kararlılık aşamalarından geçerek yerine getirmektedirler.

## **B. Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli** (Eylem Planı Değerlendirmesi)

Bu eğilim işletmelerin sosyal sorunlara olan yaklaşımının sorumluluk kavramı yerine duyarlılığa dayandırılmasını esas almaktadır. Sosyal duyarlılık, hiç duyarlı olmamaktan (hiçbir şey yapmamak) proaktif duyarlılığa (çok şey yapmak) kadar farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır.<sup>508</sup> Duyarlılık, yani sosyal sorunların çözümü için ortaya çıkan davranış, **üç aşamada** sonuçlanmaktadır. Bunlar; politika üretme, öğrenme ve örgütsel sorumluluk aşamalarıdır. Her üç aşamanın gerçekleşmesi mikro ve makro açıdan açıklanmaya çalışılmıştır.<sup>509</sup>

---

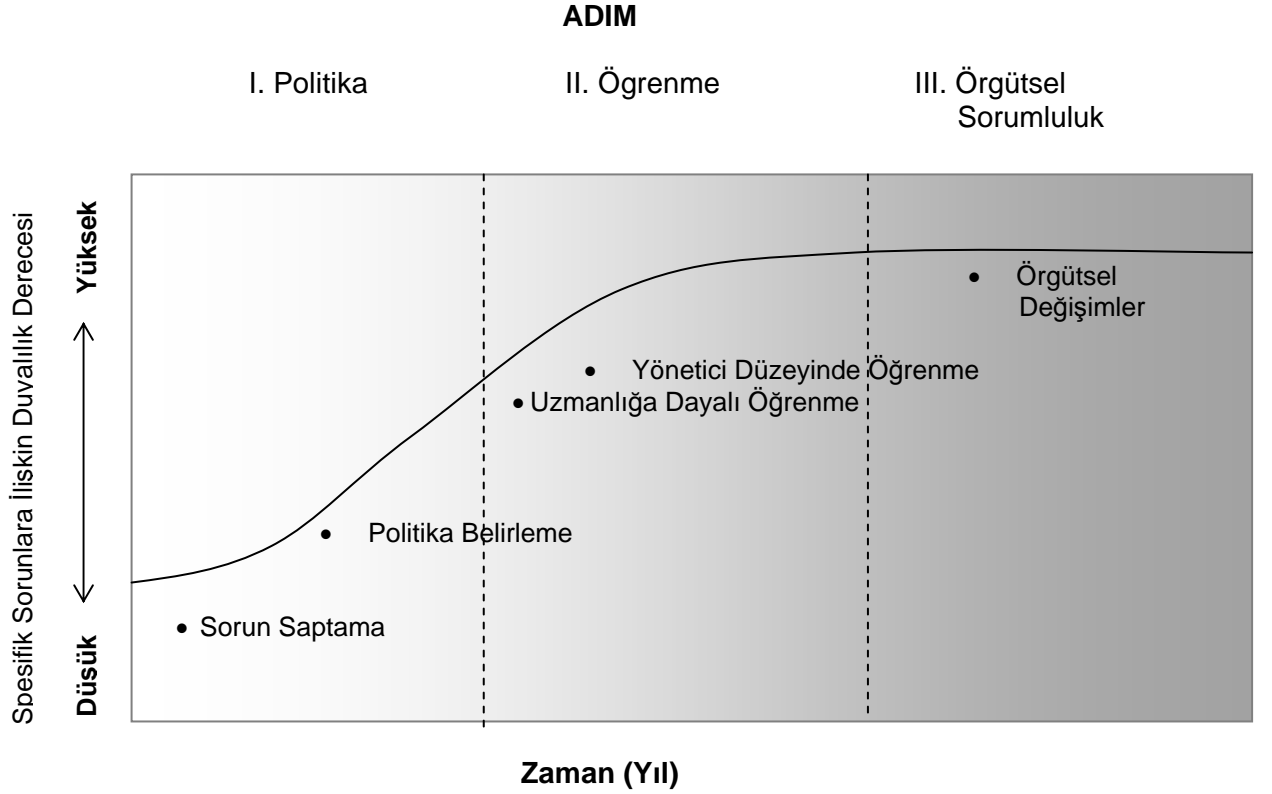
<sup>506</sup> BAYRAK, a.g.e., s.121.

<sup>507</sup> BAYRAK, a.g.e., s.121-122.

<sup>508</sup> CARROLL, a.g.m., s.502.

<sup>509</sup> POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e., s.84.

## Şekil 9: Ackerman'ın Sosyal Sorumluluk Modeli



Kaynak: POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e., s.83.

Mikro duyarlılık anlayışını ortaya atan Ackerman, ilk aşamayı politika belirleme olarak ifade etmektedir. Bu belirleme için önce ilgilenecek sorunların saptanması gerekmektedir. Sorunlar belirlenirken işletme yöneticileri içinde buldukları çevreyi, o günkü sosyal eğilimleri ve risk oluşturan konuları önemsemelidirler. Farkına varma işletmenin faaliyette bulunduğu çevrenin değerlendirmesi ile mümkün olabilmektedir. Çevredeki çıkar grupları onların beklentileri, mevcut beklentilerindeki değişimler, çevre analizleri yapılarak saptanır. Yapılan bu çevre analizi, işletmenin ilgilenmesi gerekli olan sorunların belirlenmesine yardımcı olur. Sosyal sorunlar belirlendikten sonra onların çözümü için işletmenin politika geliştirmesi gerekir. Politika üst yönetim tarafından dikkatli ve bilinçli bir şekilde belirlenmelidir. Ürünlerin kaliteli olması için daha iyi kontrol, iş kazalarını azaltmak ve su kirliliğini önleme gibi politikalar örnek olarak verilebilir.

Öğrenme olarak nitelenen ikinci aşama yöneticiler veya uzmanlar tarafından gerçekleştirilir. Sosyal problemler (örneğin bulunulan bölgede okuma yazma

oranının düşüklüğü) ve çözümü için bir genel politika belirlendikten sonra işletme sorunu nasıl çözeceğini öğrenmek ve çıkaracağı sonuçlara göre yeni bir politika oluşturmak zorundadır. Söz konusu öğrenme uzmanlaşarak ve yönetimde öğrenme şeklinde olmaktadır.

**Uzmanlaşarak öğrenme** ilgilenilen sorun konusunda bilgi sahibi bir kişinin yöneticilerin danışmanı olarak görevlendirilmesi ile sağlanan öğrenme şeklidir. Örneğin, okuma yazma oranının düşüklüğü saptanan sorun olduğu için bu sorunun çözümünde etkin okuma teknikleri eğitimi almış bir kişinin istihdamı uygun olacaktır. Bu öğrenme şekli işletmelerin alışılmadık bir sorunla karşılaşmaları halinde oldukça yararlı olmaktadır.

**Yönetimde öğrenmede** yöneticiler bir sosyal sorunla başa çıkmanın yöntemlerini kendileri süreç içinde belirlerler. Başlangıçta teknik bir uzmandan yararlanılsa dahi yöneticilerin de bu sürece katılmaları gerekmektedir.

Üçüncü ve son aşama, **örgütsel sorumluluk** aşamasıdır. Yeni politika belirleme ve onun olağan hale gelmesi ilk iki aşamada öğrenilir. Üstlenilen sorumluluk tüm işletme uygulamalarında olağan sürecin bir parçası haline geldiğinde belirlenen sosyal politika kurumsallaşmış olmaktadır. Örneğin, yönetici üst yönetimden bağımsız olarak onlardan talimat almadan yerel eğitim sistemine katkıda bulunuyorsalar kurumsallaşma gerçekleşmiş demektir.<sup>510</sup>

### **C. Preston ve Post Modeli**

(Eylemin Dışardan Teşviki)

Birinci aşamadan üçüncü aşamaya geçme süreci genellikle yavaş işlemektedir. Bu yavaş gelişim işletmenin sosyal sorumluluk üstlenme konusundaki duyarlılığı ile ilgilidir. Mikro yaklaşım olarak adlandırılan Ackerman'ın sosyal duyarlılık modeli Preston ve Post tarafından geliştirilmiştir. Preston ve Post, makro yaklaşımı önererek, işletmelerin duyarlılığının artması için **dışarıdan teşvik** edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. İçsel duyarlılık dıştan (hükmet tarafından) teşvik edildiği takdirde öğrenme, politika üretme, uygulama aşamaları daha hızlı tamamlanabilecektir.

---

<sup>510</sup> POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e., s.85-86.

Örneğin, çalışma koşullarının iyi olduğu bir işletmede yöneticiler tarafından **sosyal ilişkilerin bozuk** olduğu fark edilebilir (birinci aşama). Bu durum saptamasının ardından, sorunun çözümü için davranış bozuklukları dikkate alınarak profesyonel destek ihtiyacı duyulur ve psikolog istihdamına karar verilir (ikinci aşama). Politika saptamasından sonra bir psikolog istihdam edilerek uygulama aşamasına geçilir (üçüncü aşama).

İçsel duyarlılık uzun zaman alacağı için, **dıştan özendirme** gerekliliğinin uygun olduğu görüşü kabul edilecek olursa, uygun bir örnek olarak engellilerin durumu ele alınabilir. İşletmeler yasal yükümlülük sınırının üzerinde engelli istihdam ettiklerinde bu kişilerin sosyal sigorta primlerinin bir kısmı Hazine tarafından üstlenilmektedir.<sup>511</sup>

Bu modelde duyarlılık alanı birincil ve ikincil ilişkiler adı altında iki grupta toplanmıştır. İşletmenin **birincil ilişkileri**, işletme ile pazar eğilimli olan gruplar arasındaki karşılıklı ilişkilerden oluşur. Pazar eğilimli gruplar içinde müşteriler, çalışanlar, hissedarlar ve kredi kuruluşları bulunmaktadır. **İkincil ilişkiler**, işletme ile pazar eğilimli olmayan grupları içerir.<sup>512</sup> Hükümet ve kamuoyu işletme ile pazar eğilimli olan ve olmayan gruplar arasındaki ilişkileri yönlendirmektedirler. Yöneticiler birincil ve ikincil ilişkiler alanında bir sorunla karşılaştıklarında, her üç aşamada da, sadece kendi değer yargılarını dikkate almamalı, yasal mevzuatı yetkili kuruluşları ve kamuoyunu da düşünmelidirler.<sup>513</sup>

#### **D. Zenisek Sosyal Performans Modeli** (Faydacı Değerlendirme)

Zenisek sosyal performans modeli ile işletme paydaşlarının beklentilerini temel alarak sorunların aşılacağını belirtmiştir. Sosyal performans yaklaşımında **toplumsal beklentiler** analiz edilerek sosyal taleplere uygun çözümler geliştirmeye gayret edilir. Bu çaba üç aşamalıdır. Birinci aşamada **toplumun beklentileri belirlenir**. İşletmeler kendi çıkarlarının yanında toplumun refahını koruma ve geliştirme yükümlülüğüne sahip olduğunu kabul etmektedirler. İşletme yönetimleri ürün ve hizmetlerini toplumun beklentilerini dikkate alarak sunarlar.

<sup>511</sup> Bkz. Konu tezin dördüncü bölümü, ilgili başlık altında incelenmiştir.

<sup>512</sup> Lee E. PRESTON , James E. POST, **Private Management and Public Policy: The Prince of Public Responsibility**, New Jersey: Prentice-Hall, 1973, s.28.

<sup>513</sup> CARROLL, a.g.m., s.503.

Yöneticiler ekonomik, yasal ve ahlaki sorumlulukları eksiksiz yerine getirmenin bilincindedirler. Sosyal sorumluluklarının farkında olan işletmeler önce üstlenmekte olduğu sorumluluğun tanımını yapacaklardır.

Sorunların belirlenerek tanımının yapıldığı ilk aşamadan sonra bu alanın çok geniş olduğunu gören yöneticilerin kendi konumlarını belirlemeleri gerekmektedir. Bu ikinci aşamada sorun alanlarını dar veya geniş tutmak yöneticinin inisiyatifinde bulunmaktadır. İşletmeler hissedar, çalışan, müşteri, devlet gibi çok sayıda taraf içinde sadece kendisini ilgilendirdiğini düşündüklerini ön planda tutmalıdırlar. Bu konuda yapılacak **tercih** işletmenin sosyal performansına katkı sağlamalıdır.<sup>514</sup>

Önce sorunları, sonra da ilgileneceği sorun alanlarını belirleyen yöneticiler üçüncü aşamada çözümünü üstlenmeye karar verdikleri sorunlar için **eyleme** geçeceklerdir. Bu üçüncü aşamada, sorun çözücü politikalar üretilir ve eylem programları tasarlanır.

Tercih ettikleri strateji gereği sadece yasal düzenlemelere uymayı yeterli görüp sorunlar karşısında pasif kalmayı tercih eden işletmeler de bulunmaktadır. Sosyal yönden duyarlı işletmeler ise sosyal sorumluluk üstlenerek **sonradan önlem** almayı (reaktif) öngören stratejilerden çok, **önceden önlem** almayı (proaktif) öngören stratejiler üretmektedirler.<sup>515</sup>

### **E. Üç Aşamalı Sorumluluk Modeli** (Tarihsel gelişim açısından değerlendirme)

Sosyal sorumluluğun bugüne değin geçirdiği üç aşamayı açıklayan bir yaklaşımdır. Bu üç aşama karı artırma yönetimi, mütevellî yönetimi ve yaşam kalitesi yönetimi olarak belirlenmiştir.

**Karı artırma yönetimi**, 19. yy sonlarından günümüze değin varlığını sürdürmektedir. Özellikle ekonomik bunalım dönemlerinde kabul gören bu yaklaşımda sadece ekonomik büyümenin hedef alınması gerekir. İşletme dışındaki sorunlar gibi işletme içi çalışanlara yönelik (düşük ücret, çocuk işçi ...) sorunlar dahi

<sup>514</sup> Thomas J. ZENISEK, "Corporate Social Responsibility: A Conceptualization Based on Organizational Literature" **Academy of Management Review**, 1979, No:3, Vol:4, s.359-367.

<sup>515</sup> CARROLL, a.g.m., s.499.

görmezden gelinmektedir. Sosyal sorunlara karşı duyarsız ve savunmacı olan bu yaklaşımın öncüsü olarak Adam Smith kabul edilmektedir.

**Mütevelli yönetim**, 1930'lu yıllarda karı en yüksek düzeye çıkarma ve toplumsal sorunlar ile ilgilenmeme yaklaşımının eleştirisi ile doğmuştur. Sadece kar ile ilgilenmek toplumsal çatışmalara neden olmaktadır. Bu nedenle, yöneticileri sadece işletmenin değil ayrıca, toplumun da mütevellisi<sup>516</sup> sayılırlar. Sermaye sahiplerinin yanında çalışanlar, tedarikçiler ve müşterilerin de istek ve beklentileri vardır. Bu beklentiler arasında denge kurmak gerekir. Yöneticiler toplum ile işletme çıkarlarını bağdaştırabildikleri ölçüde sosyal sorumluluklarını yerine getirmiş olacaktırlar.

Mütevelli yönetim yaklaşımı şirketlerin hisse senetlerinin halka satışı sonucu desteklenen çoğulcu toplum anlayışının bir yansıması olarak kabul görmektedir. Ancak, sahip olunan tüm iyiniyete karşın, **hangi çıkar grubu** ile nasıl bir menfaat dengesi kurulacağına karar vermenin kolay olmayacağı, bu nedenle de, mütevelli yönetim yaklaşımını hayata geçirmenin kolay olmadığı ifade edilmektedir.

**Yaşam kalitesi yönetimi**, ilk iki aşamayı tamamlamaktadır. Temel hedef refah toplumunu oluşturarak fertlerin yaşam standartlarını en yüksek düzeye çıkarmaktır. Toplumun beklentilerine cevap vermeyen örneğin, müşteri isteklerini dikkate almayan işletmeler, hızla değer kaybına uğramaktadır. Çevre kirliliği, sağlık, iş güvenliği, tüketicileri koruma gibi konularda sorumluluk üstlenen işletmeler ise yaşam kalitesini yükselterek varlıklarını garanti altına almaktadırlar. Yaşam kalitesi yaklaşımında sadece doğmuş sorunların çözümü için tedbir almak değil ayrıca, olası sorunların doğumunu engelleyici önlem almak özel bir önem taşımaktadır.<sup>517</sup>

#### **F. Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli** (Neden (Saik) açısından değerlendirme)

Keith Davis tarafından geliştirilen bu modelde işletmenin toplumun refahıyla ilgisini açıklayan beş ayrı varsayım ileri sürülmüştür. Bu varsayımlar "sosyal güç",

<sup>516</sup> Osmanlıca - Türkçe sözlüğe göre, mütevelli kelimesi birinin yerine geçen, bir vakfın idaresine memur edilmiş kimse anlamına gelmektedir.

<sup>517</sup> Robert D. HAY, Edmuand D. GRAY, Paul H. SMITH, **Business and Society: Perspectives on Ethics and Social Responsibility**, Third Edition, South Western, 1989, s.11-12.

“açık iletişim”, “sosyal sonuç”, “sosyal maliyet” ve “yardım gerekliliği” kavramlarına dayanmaktadır.<sup>518</sup>

İlk varsayıma göre, sosyal sorumluluğun kaynağı **sosyal güç**tür. İşletmenin sahip olduğu sermaye ve insan kaynaklarından oluşan gücü toplumu etkileyebilecek düzeydedir. Bu gücün mevcut toplumsal sorunların çözümünde kullanılması gerekmektedir.<sup>519</sup> Topluma karşı sorumluluğun farkına varmayıp gücünü kullanmayan işletmeler onu kaybedeceklerdir. Bu olgu “sorumluluğun demir kanunu” olarak nitelenmektedir.

İkinci varsayımda işletme ile toplum temsilcileri arasında sürekli ve **açık bir iletişim** olması gerekir. Bu gereklilik iki yönlüdür. İşletmeler toplumun refahının sürdürülmesi ve iyileştirilmesi için onun temsilcilerini dinleyerek gerekli sorumluluğu üstlenmelidir. Ayrıca toplum da kararlarını alırken, işletmeleri dikkate alarak kendi sorumluluklarını yerine getirmelidir. Böylece, her iki taraf birbirini dikkate alarak sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunacaklardır.

Üçüncü varsayım, işletmelerin faaliyetlerinin **sosyal sonuç**larından yola çıkmaktadır. İşyerleri yöneticileri şirketleri ile ilgili olarak aldıkları kararlarda karı elbette göz ardı etmeyecekleridir. Ancak, bir ürün veya hizmetle ilgili kazançları değerlendirirken elde edilecek karın geleceğe yönelik etkilerini de dikkate almak zorundadırlar. Yöneticiler işletme ile ilgili olarak aldıkları her kararı kısa ve uzun vadeli sosyal sonuçlarını göz ardı etmemelidirler.

Dördüncü varsayım bencil bir karakter taşımaktadır. Bu yaklaşımda işletmelerin sosyal davranış modellerini benimsemesi gereği kabul edilir. Ancak, şirketlerden tüm sorunların çözümünde sorumluluk üstlenmesi beklenmemelidir. İşletmeler sadece kendileri için geri dönüşümü olan konularda harcama yapmalıdırlar. Ekonomik dönüşü olmayan faaliyetleri desteklemesi onlardan beklenmemelidir. Ayrıca, çözümüne katkı sağladıkları sorunların giderlerini **sosyal maliyet** olarak ürün ve hizmetler üzerinden müşterilerine yansıtmaları gerekir.<sup>520</sup>

<sup>518</sup> Keith DAVIS, “Five Propositions for Social Responsibility”, **Managing Corporate Social Responsibility**, Editör: Archie B. Carrol, Boston, Little Brown and Company, 1997, s.46-51.

<sup>519</sup> KILINÇ, a.g.m., s.96. : Ekonomik güç ve onun etkileri etik sorumluluğun nedenidir.

<sup>520</sup> Samuel C. CERTO, **Modern Management**, Ninth Edition, Printice Hall, New York, 2003, s.49.



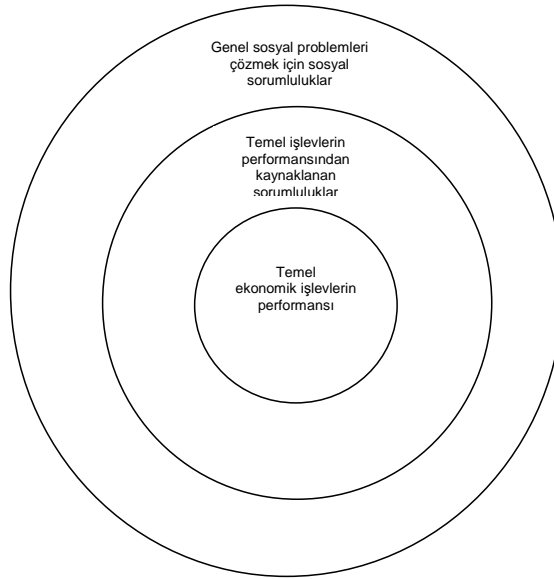
Beşinci varsayım özgeci bir nitelik taşımaktadır. İşletmeler normal faaliyet alanlarının dışında kalan sosyal sorunları çözme sorumluluğu taşırlar. İşletmenin doğrudan ilgili olmadığı bir sosyal sorunun çözümüne **yardımcı olması** toplumun refah düzeyini yükseltecektir. Aslında böyle bir toplumda işletmenin elde edeceği karda artacaktır.<sup>521</sup>

### G. Üç Çember Modeli

(Ekonomik etki açısından açıklama)

Bu model, 1971 yılında Ekonomik Gelişim Komitesi tarafından “üç ortak merkezli halka” adı altında geliştirilmiştir. Modelde sosyal sorumluluğu tanımlamasında ekonomik ve ekonomik olmayan kaygılar esas alınmıştır. İşletmelerin sosyal sorumlulukları iç içe geçmiş üç halka ile gösterilmektedir.<sup>522</sup>

#### Şekil 10: Üç Çember Modeli



Kaynak: Keith DAVIS, Robert L. BLOMSTROM, **Business and Society Environment and Responsibility**, Third Edition, McGraw-Hill, USA, 1996, s.8.

En içteki çember, işletmelerin temel **ekonomik** fonksiyonlarından doğan **sorumluluğu** içerir. Ekonomik sorumluluk mal ve hizmet üretmek, istihdam

<sup>521</sup> CERTO, HUSTED, DOUGLAS, HARTL, a.g.e., s.73-74.

<sup>522</sup> Aviva GEVA, “Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships Between Theory, Research and Practice”, **Business and Society Review**, 113:1, s.22-23.

yaratmak, kar elde etmek gibi konuları kapsamaktadır. Söz konusu konular, sosyal sorumluluğa yasal zemin ve sınır oluşturmaktadır.<sup>523</sup>

İkinci halka, ekonomik faaliyetlerin doğurduğu sonuçlara duyarlılık gösterme sorumluluğudur. İşletmelerin faaliyetleri sonucu meydana gelen olumsuzluklarını ortadan kaldırmak zorundadırlar. Bu zorunluluk etik davranma gereğinden doğmaktadır. Örneğin, yakın doğal çevre, mal ve hizmetleri kullanan tüketiciler, onların sosyal sorumluluk alanına girmektedirler. Toplumdaki bilinç artışı işletmelerin ikinci halka sosyal sorumluluğu üstlenmelerine neden olmaktadır. İşletmelerin gelecekteki karlılığı ve devamlılığı bu gerekliliği yerine getirmelerine bağlıdır.<sup>524</sup>

En dıştaki halka, işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin dışında kalan alanı kapsar. Bu halkada toplumsal sorunların çözümü için etkin bir şekilde faaliyette bulunulur. İşletme, “toplum refahını yükseltme” aşamasına geçmiştir. Üçüncü halkadaki sorumluluk üstlenildiğinde ve yerine getirildiğinde gösterilen **hayırsever** çabalar ikinci ve birinci halkanın öznelerini de olumlu etkileyecektir. Çalışanların işletmeye bağlılıkları artacak, mal ve hizmet sunumundaki verim yükselecek, işletme ve çalışanlar, işletme ve toplum arasında çatışmalar azalacak böylece sağlıklı bir işletme ve sağlıklı bir toplum oluşacaktır.<sup>525</sup>

Sosyal sorumluluğun koruma ve geliştirme olmak üzere iki aktif yönü bulunmaktadır. Toplum üzerindeki olumsuz etkileri ortadan kaldırmak koruyucu eylemlerdir. Bu eylemler ikinci halkayı ilgilendirir. Toplum için olumlu değerler oluşturmak geliştirici eylemlerdir. Bu eylemler ise, üçünü halkayı ilgilendirmektedir.<sup>526</sup>

## H. Sosyal Sorumluluk Alanları

(Sorumluluğun Kaynağına Göre Açıklama)

İşletmelerin sosyal sorumlulukları gereği toplumun, devletin ve insanlığın yararına yapmak zorunda olduğu hizmetler ahlaki davranışın sonucudur. Bu

<sup>523</sup> CARROLL, a.g.m., s.498.

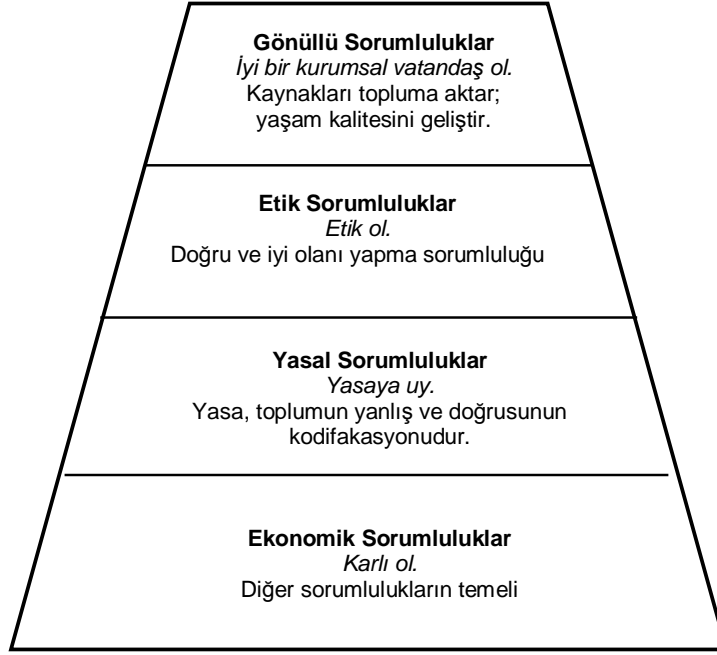
<sup>524</sup> CARROLL, a.g.m., s.496.

<sup>525</sup> YÖNET, a.g.m., s.244; KARAIŞMAILOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.14-15. Bu üç ortak merkezli halka yaklaşımını Davis and Blomstrom tarafından da benimsenmiştir. Bkz. CARROLL, a.g.m., s.496.

<sup>526</sup> DAVIS, BLOMSTROM, a.g.e, s.6.

açıklama sonrası CARROLL, sosyal sorumluluğu ekonomik, yasal, etik ve gönüllü (ihtiyari) olmak üzere dört ayrı uygulama alanına ayırmaktadır.<sup>527</sup>

### Şekil 11: Sosyal Sorumluluk Piramidi



Kaynak: Archie B. CARROLL, "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders" **Business Horizons**, Vol:34, July-August 1991, s.42.

### 1. Ekonomik Sorumluluk

İşletmelerin ortaklarına yönelik kar elde etme amacı ilk alanı oluşturur. Bir işletmenin yöneticileri onun kurucu ve hissedarlarının karlarını artırmakla yükümlüdürler (**sosyal sorumluluğun ekonomik alanı**). Bunun için sosyal değeri yüksek olan ürün ve hizmetlerin üretilmesi, maliyetlerin düşürülmesi ve satışların artırılması gerekmektedir.<sup>528</sup> Daha geniş bir yaklaşımla, ekonomik sorumluluk sadece sermayedarlara karşı mevcut değildir. Ayrıca, çevreye karşı da vardır. İşletmeler, kullanmakta olduğu doğal kaynakları, ülkenin kendisine emanet ettiği bilinci ile toplumun ihtiyacına uygun miktarda etkili ve verimli biçimde kullanmalıdır.<sup>529</sup>

<sup>527</sup> CARROLL, a.g.m., s.499; aynı yazar, a.g.e. s. 36.

<sup>528</sup> David J. HUNGER, Thomas L. WHEELEN, **Essential of Strategic Management**, Third Edition, Pearson Education Inc., USA, 2004, s.37.

<sup>529</sup> URAL, YILMAZ, a.g.m., s.249.

Sosyal sorumluluğun ekonomik boyutunda kar, rekabet ve teknoloji üç ayrı boyut olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler özellikle refah dönemlerinde **karlarını** artırma eğilimindedirler. Daha fazla kazanç için alınan kararlar işgörenleri, müşterileri ve toplumu etkileyecektir. Ekonomik baskı yaratan bu durum bir sosyal sorun olarak ortaya çıkacaktır. Söz konusu sorunlar ahlaki ve yasal olmayan davranışlardan ortaya çıkmaktadır.

Konu **rekabet** açısından ele alındığında, hem haksız rekabet hem de rekabet eksikliği sosyal sorunların doğumuna neden olmaktadır. İşletmelerin haksız bir biçimde yarışmaları, diğer işletmeleri ve onların çalışanlarını tehdit edecektir. Rekabet eksikliği ise ürün ve hizmetlerde kalite düşüklüğüne neden olacaktır. Ayrıca, bu nedenle pazarı ve toplumu olumsuz bir şekilde etkileyecek bir tekel olgusu da ortaya çıkabilecektir.<sup>530</sup>

Sosyal sorumluluk **teknolojik** gelişmeler açısından da önem taşımaktadır. İşletmede kullanılan yeni bir yöntem ya da yeni makineler kısa sürede etkisini çalışanlar ve toplum üzerinde gösterebilir. Tercih edilen teknoloji çalışma koşullarını, ürünleri, çevreyi ve tüketicileri olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir.<sup>531</sup>

## 2. Yasal Sorumluluk

İkinci alan, yasal sorumlulukları kapsar. Tüm işletmeler faaliyette bulunmakta oldukları ülkelerin kendilerini ilgilendiren mevzuatına uymakla yükümlüdürler. Örneğin, haksız rekabeti önleyici, tüketici ve çalışanları korumaya yönelik yasal düzenlemeleri dikkate almak zorundadırlar (**sosyal sorumluluğun yasal alanı**). İşletme yöneticilerinin bağlı oldukları mevzuata uymamaları cezai ve mali yaptırımlarına neden olmaktadır. Üretim sürecinde havayı ve toprağı kirleten bir işletme çiftçilerin ürünlerine, halka ve doğaya vermiş olduğu zararlardan dolayı hak sahiplerine tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca, almadığı önlemler nedeniyle çevre koruma mevzuatını ihlal ettiği için, cezai yaptırıma uğrayacaktır.<sup>532</sup> Tüm işletmelerin öncelikli olarak onları ilgilendiren tüm yasal düzenlemelere uymaları beklenir.<sup>533</sup>

<sup>530</sup> Dima JAMALI, Ramez. MIRSHAK, "Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and Practice in a Developing Country Context", **Journal of Business Ethics**, 2007, Vol:72, No:3, s.243-262.

<sup>531</sup> ÖZGENER, a.g.e., s.176-177.

<sup>532</sup> GEVA, a.g.m., s.8.

<sup>533</sup> Ancak, şirketlerin yasal düzenlemelere uyma oranı düşüktür. Bkz. A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s. 148.

### 3. Etik Sorumluluk

İşletmeler ticari hayatta meslek örgütlerince kabul gören davranış kalıplarına da uygun hareket etmek zorundadırlar. Yasalarda yer almasa da, ticari ve mesleki normlar onları bağlamaktadır (**sosyal sorumluluğun ahlaki alanı**). Fiyatları makul düzeyde tutma, alacaklılara karşı dürüst davranma, fırsatçılıktan kaçınma, personelin çalışma koşullarının iyileştirilmesi etik sorumluluğun uygulama alanlarıdır.<sup>534</sup>

Ahlaki kurallara uymak işletmeye toplum içinde olumlu bir imaj sağlamaktadır. Olumlu imajın getirisi ise, işletme için süreklilik ve yüksek kar olacaktır.

### 4. Gönüllü (Flantrofik) Sorumluluk

Bazı işletmeler ekonomik, yasal ve ahlaki alanın ötesinde ek sorumluluklar üstlenebilmektedir. Herhangi bir zorlama olmadan sosyal sorunların çözümü için görev almaları mümkündür (**sosyal sorumluluğun ihtiyari alanı**).<sup>535</sup> İyi bir vatandaş olarak işletme yöneticileri topluma katkıda bulunma, fertlerin yaşam kalitesini yükseltme amacına sahip olmalıdırlar. Bu konudaki beklentilere cevap veren işletmeler sosyal sorumluluğun en ileri boyutunda bulunurlar. Gönüllü<sup>536</sup> sorumluluk genellikle açlıkla ve hastalıkla mücadele, çevre koruma, eğitim gibi konularda görülmektedir. Bu tür sorumluluğun üstlenilme nedeni, yardım eyleminin doğurduğu mutluluk duygusudur.<sup>537</sup> Ancak belirtmek gerekir ki, gönüllü sorumluluk diğerkam (özgeci) davranışlara dayansa da, işletme üzerinde de olumlu etkileri olmaktadır.<sup>538</sup>

<sup>534</sup> Nelarine CORNELIUS, James WALLACE, Rana TASSABEHJI, "An Analysis of Corporate Social Responsibility, Corporate Identity and Ethics Teaching in Business Schools", **Journal of Business Ethics**, 2007, Vol:76, No:1, s.117-135; URAL, YILMAZ, a.g.m., s.249.

<sup>535</sup> CARROLL, a.g.m., s.497-505.

<sup>536</sup> TDK sözlüğünde gönüllü kavramı "Bir işi yapmayı hiçbir yükümlülüğü yokken isteyerek üstlenen kişi" olarak tanımlanmıştır.

<sup>537</sup> Ediz GÜRİPEK, "Otel İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk ve SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir, 2007, s.27-29.

<sup>538</sup> KalDer Kalite Ödülü Yürütme Kurulu Üyesi Semra Aşçıgil, yöneticilerin etik ve hukuki sorumluluk boyutları arasında net bir ayırım yapamadıkları tespitinde bulunmuştur. Aşçıgil'e göre yöneticiler hukuki sorumluluklarını yerine getirince, etik sorumluluklarını da yerine getirdiklerini düşünmektedirler. Halbuki etik sorumluluklar proaktif olmayı veya kanunların ötesinde sorumluluklar üstlenmeyi gerektirmektedir. [www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=1585](http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=1585). Erişim:02.01.2006

İşletmelerin ekonomik ve yasal sorumlulukları bir gerekliliktir. Etik sorumlulukları sosyal olarak umut edilir. Buna karşın gönüllü sorumluluklar ise arzu edilir.<sup>539</sup>

Sosyal sorumluluğun dört türünün piramit şeklinde açıklamalarının dışında, ortak merkezli daireler ve farklı merkezli kesişen daireler şeklinde açıklamaları da vardır. Piramit şeklini esas alan açıklamada sorumluluk katmanları (alanları) izole görülmekte, alanlar dar olmakta ayrıca, aralarında alt üst ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir. Ortak merkezli dairelerde, en dıştaki sorumluluğun hepsini kapsadığı, en içtekinin ise diğerlerini etkilemediği, sosyal sorumluluk alanların geniş olduğu ifade edilmektedir. Kesişen dairelerde ise sorumluluklar arasında alt üst ilişkisi olmadan bazı alanlarda örtüşükleri, sorumluluk alanlarının parçalı olduğu sonucuna varılmaktadır.<sup>540</sup>

## **I. Lantos'un Sosyal Sorumluluk Modeli** (Yardım'ın Amacına Göre)

Archie Carroll'un dörde ayırdığı sosyal sorumluluk tipleri Geoffrey Lantos tarafından sadeleştirilerek üçe indirgenmiştir. Lantos'a göre üç tür sosyal sorumluluktan söz etmek gerekir. Etik, stratejik ve hayırseverlik (diğerkam) odaklı sosyal sorumluluk.<sup>541</sup>

### **1. Etik Sosyal Sorumluluk**

Bu tür sosyal sorumluluk etik kavramına dayandırılmaktadır. Daha önce tanımlandığı üzere etik, insan tutum ve davranışlarının iyi ya da kötü olarak değerlendirilmesi yani, doğru ve yanlış, iyi veya kötü, haklı veya haksızın ne olduğu konusunda karar vermektir. Objektif ahlak olarak etik, olması gereken toplumsal kuralları içerdiği gibi ayrıca uyulması gereken kuralları koyan bir disiplindir. Kişilerin olduğu gibi işletmelerin de etik sorumlulukları vardır. İşletmenin sahip olduğu ahlaki normlar, değerler, eğilimler ve ilkeler bütünü **işletme etiği** olarak tanımlanmaktadır.

<sup>539</sup> Duane WINDSOR, "The Future of Corporate Social Responsibility" **The Internanional Journal of Organizational Analysis**, 2001, Vol:9, No:3, s.225-256. Ayrıca bkz. FRITSCH, a.g.m. s. 7.

<sup>540</sup> GEVA, a.g.m. s. 21 vd.

<sup>541</sup> Geoffrey P. LANTOS, "The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility" **Journal of Consumer Marketing**, Vol:18, No:7, 2001, s.600.

Etik sosyal sorumluluk işletmelerin **üretim faaliyetleri** ve hizmet sunumu **sırasında** doğabilecek olası kişisel ve toplumsal zararları önlemeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda çalışma koşullarının insancılaştırılması, sigorta primi ve vergi borçlarının ödenmesi, ürün güvenliği, çevrenin korunması etik sorumluluğun gereğidir. Toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel refahına zarar vermeyen davranış biçimleri sorumluluğun bu türünü oluşturur.<sup>542</sup>

## 2. Stratejik Sosyal Sorumluluk

Bu tür sosyal sorumluluğun belirlenmesinde, diğerlerinde olduğu gibi, kullanılan kavram etkin olmuştur. Strateji kavramı amaca varmak için saptanmış uzun dönemli kararları ifade eder. Rakiplerin faaliyetlerini de inceleyerek oluşturulan bu kararlar, işletmenin yapacağı yardımların niteliğini belirler. Stratejik sosyal sorumlulukta işletmenin yapacağı yardım kendi mali çıkarlarına en uygun olanıdır. Yani, yardım sadece **hayırseverlik** anlayışını değil **ayrıca kar** güdüsünü de içerir. Özgeci değildir. Ödüllendirilme beklentisi vardır. Tüketicileri etkileme, gösterişte bulunma amacı bulunmaktadır.<sup>543</sup>

Bu tür sorumlulukta işletme karlı olan sosyal amaçlara yönelmektedir. İyiliğini denize rastgele değil, balık tutabilecek şekilde atmaktadır. Yapılan iyilik **olası müşterilere** yönelik olmaktadır. Sunulan hizmetin **geri dönüşümlü** olması (kar getirmesi) önem taşımaktadır. Bu faaliyetler işletmenin karlılığını ve dolayısıyla sürdürülebilirliğini etkilemeyecek nitelikte olmalıdır. Söz konusu yaklaşım Freedman'ın işletmelerin tek sorumluluğunun kar olduğu ilkesine de uygun düşmektedir.<sup>544</sup>

Stratejik sosyal sorumluluk, işletmeler tarafından doğrudan üstlenilebildiği gibi kurdukları veya mali açıdan destekledikleri bir sivil toplum kuruluşu tarafından da yerine getirilebilir. Şirketler bu amaçla özellikle dernek ve vakıflardan yararlanmaktadırlar.<sup>545</sup> **Örneğin**, bir dış macunu firmasının dış koruma günleri yapması geri dönüşümlü bir yardımdır. Bir salça fabrikasının domates üreticilerine

<sup>542</sup> LANTOS, a.g.m., s.600.

<sup>543</sup> Stratejik sorumluluk şirketin işletme amacıyla yardımseverlik yükümünü bir arada barındırır. Bkz. A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s.176.

<sup>544</sup> LANTOS, a.g.m., s.607-609., YÖNET, a.g.m., s. 247-249., Betül BALIKÇIOĞLU, Korhan KARACAOĞU, "Sosyal Bir Ürün Olarak Topluma Pazarlanan Hayırseverlik: Stratejik Hayırseverlik", **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 9/2,2007, s.125-126.

<sup>545</sup> Vakıfların sosyal sorumlulukla ilgili görevleri için bkz. Ziya KAZICI, **İslami ve Sosyal Açından Vakıflar**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1985, s. 88. A. STEINER, F.STEINER, a.g.e., s.176.

ücretsiz fidan vermesi, ilaçlama sağlanması, danışmanlık hizmetleri sunması; süt mamulleri üreticisinin sütünü aldığı hayvan sahiplerine bedelsiz veterinerlik hizmetleri sunması aynı niteliği taşımaktadır.<sup>546</sup> Söz konusu hizmetler işletme tarafından doğrudan sunulabileceği gibi bağlantılı bir dernek veya vakıf tarafından da sunulabilir.

### 3. Hayırseverlik (Diğerkam) Odaklı Sosyal Sorumluluk

Hayırseverlik, yardım etmek anlamına gelmektedir. Kavram, yardımın çıkış ve varış noktaları dikkate alınarak ayrı ayrı tanımlamıştır. İlk yaklaşıma göre, hayırseverlik bireylerin dini, vicdani ve/veya duygusal güdülerinden hareketle yaptıkları yardım faaliyetleridir. İkinci yaklaşıma göre, birey ve kurumların içinde yaşadıkları toplumun refah düzeyini artırmak amacıyla bağışta bulunmadır. Kavram işletme açısından ele alındığında **kar amacı gütmeksizin** işletme kaynaklarının sosyal yardım ve hizmetlere gönüllü olarak tahsisi anlamına gelmektedir.<sup>547</sup>

İşletmelerin yaptıkları yardımların değişik **yöntemleri** vardır. İşletme yardımı hizmetlerini doğrudan belirli kişilere sunabilir. Yardım amacıyla kurulan herhangi bir vakfa kaynak aktarma yapılabilir. Bazen işletmeler kendileri de böyle bir vakıf kurabilmektedirler. İşletmenin hayırseverliği söz konusu örgüt durumuna göre plansız ve ani, planlı ve zamana yayılmış, aynı yardım, nakdi yardım veya hizmet şeklinde olabilmektedir.<sup>548</sup>

Bu kavram, işletmelerin herhangi bir **dış baskı olmaksızın** üstlendikleri görevleri anlatır. Üstlenilen görev ileride bir menfaat sağlamaya yönelik değildir. Örneğin, yapılan bir bağış ödenecek verginin düşürülmesi amacına yönelik olmamalıdır. İşletmenin üstlendiği sorumluluk kar güdüsü taşıyor, topluma karşılıksız bir yardım düşünülüyor ise, bu tür faaliyetler hayırsever odaklı sayılır. Buradaki yaklaşım iyilik yapıp denize atmaya dayanır. Özgeci olması nedeniyle hayırsever odaklı sosyal sorumluluk olarak nitelenir. Çünkü, işletme hiçbir ticari ilişkisinin olmadığı bireylere, tamamen insani değerlerle hizmet etmektedir.

---

<sup>546</sup> LANTOS, a.g.m., 602.

<sup>547</sup> BALIKÇIOĞLU, KARACAOĞLU, a.g.m., s.123.

<sup>548</sup> FERREL, FRAEDRICH, FERREL, a.g.e., s.66-67.



## V. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİNE İLİŞKİN BİR YAKLAŞIM

Açıklanan modeller sosyal sorumluluk kavramına farklı açılardan yaklaşmaktadırlar. Model adı altında yapılan açıklamalar bir model kurmaktan çok sosyal sorumluluk kavramının doğuşunu, niteliğini, evrelerini ve türlerini açıklamaktadırlar.

Sıra ile ele alınacak olursa **Sosyal Sorumluluk Alanlarının Sınırlandırılması Modeli**, kavrama ilişkin psikolojik bir değerlendirme niteliğini taşımaktadır. Çünkü, varlığına ilişkin olarak ortaya konan farkındalık, bilinç ve kararlılık aşamaları tamamen yöneticilerin iç âlemlerinde ortaya çıkan psikolojik gelişme aşamalarıdır.

**Sosyal Duyarlılık Modeli**, psikolojik hazırlık sonrası aşamayı yani, eylem planını açıklamaktadır. Çünkü, bu modelde önce sorunlar saptanıp politika oluşturulmakta, sonraki aşamada çözüm yöntemleri öğrenilmekte ve son olarak kurumsallaşma (örgütsel sorumluluk) gerçekleşmektedir.

**Preston ve Post'un modeli**, eylem aşamasını hızlandırmayı önermektedir. Bunu sağlamak üzere dışardan teşviki önermektedir. Teşvik kamuoyu ve hükümetlerden beklenmektedir.

**Sosyal Performans Modeli**, faydacı bir yaklaşımı içermektedir. Burada yine ilk olarak, sosyal sorunların belirlenmesi; ikinci olarak, işletmeyi ilgilendiren sorunların belirlenmesi ve üçüncü olarak da, uygulamaya esas olacak politikaların belirlenmesi söz konusudur. Bir eylem planı vardır. Ancak, bu plan işletmeye geri dönüşü olan bir sosyal sorumluluk anlayışının gerçekleştirilmesi için yapılmaktadır.

**Üç Aşamalı Sorumluluk Modeli**, sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimini açıklamaktadır. Çünkü karı artırma yönetimini, ilk evre; işletme - toplum dengesini kurmakla sorumlu mütevelli heyeti yönetimini, ikinci evre; sosyal sorunları önleyici yaşam kalitesi yönetimini ise, üçüncü evre olarak açıklamaktadır.

**Üç Halka Modelinde**, çıkış noktası işletmenin ekonomik faaliyetlerinin etkisidir. Sosyal sorumluluğun varlık nedeni olarak ekonomik etki, önce işletme içi paydaşlar bakımından sorumluluğu gerektirmektedir. İşletmenin ekonomik

faaliyetleriyle etkilediği paydaşlar ikinci halka sorumluluk alanını oluşturmaktadır. Ekonomik faaliyetlerin etki alanı dışında kalan paydaşlar ise, üçüncü halka içinde kalmaktadır.

**Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli**, kavramın ortaya çıkış nedenlerini ele almaktadır denilebilir. Açıklamalarda kullanılan “sosyal güç”, “açık iletişim”, “sosyal sonuç”, “sosyal maliyet” ve “yardım gerekliliği” kavramları beş ayrı saiki ortaya koymaktadır.

**Sosyal Sorumluluk Alanları (Piramit) Modelinde**, sosyal sorumluluk, doğumunu sağlayan kaynağına göre açıklanmaktadır. Çünkü, ekonomik, yasal ve etik ve gönüllü sorumluluk sosyal sorunların çözümü için rol üstlenmede başlıca etmenler olarak kabul edilmiştir.

**Lantos'un Sosyal Sorumluluk Modelinde** ise piramit yaklaşımına yakın bir açıklama şekli bulunmaktadır. Ancak, bu yaklaşımda sorumluluk, yardımın amacından yola çıkarak açıklanmaya çalışılmıştır. Mevcut açıklamalara göre getirdiği yenilik, üstlenilen yardımların geri dönüşünün olup olmamasına göre yapılan önemli bir ayırımdır.

Açıklanan tüm modellerden esinlenilerek sosyal sorumluluk yasal, etik, stratejik ve hayırsever olmak üzere dört ayrı evreye ayrılabilir. Ancak, işletmelerin hiçbir sorumluluk üstlenmedikleri bir evre de vardır (sorumsuzluk evresi). Bu nedenle, sosyal sorumluluğun **beş evresinden** söz etmek gerekir.

Gelişim yönü bakımından ilk ikisini yani, sorumsuzluk dönemi ile yasal sorumluluk dönemini dışarıda bırakarak, bu ayırımı sosyal sorumluluğun **türleri** için de kullanmak olasıdır. Çünkü, sosyal sorumluluk en azından yasalara uygun davranan işletmeler için düşünülebilir. İşletmelerin kendileri ve paydaşları için geçerli olan mevzuata uymaları kanuni bir zorunluluktur. Başka türlü davranmaları devletin yaptırımları ile karşı kaşıya kalmalarına neden olacaktır. Dolayısıyla, kurumlar ancak, yasaların ötesinde görev üstlenmeleri halinde sosyal sorumluluk üstlenmiş olacaktır. Bu durumda sosyal sorumluluğun etik, stratejik ve hayırsever türlerinden söz etmek uygun olacaktır.

Evreleri ve türleri dikkate alınarak konu hakkında şu **örnekler** verilebilir. İnşaatında eksik ve kalitesiz malzeme kullanarak binanın depremden hasar görmesine sebebiyet veren bir inşaat firması, kullanıcılara verdiği zarar nedeniyle sorumsuz (yasa dışı) davranmıştır. İnşaat kalitesi yeterli ve kullanıcıya güven sağlayan yapılar üreten inşaat firması yasal sorumluluğunun gereğini yerine getirmiştir. Üyesi olduğu meslek kuruluşunun kurallarına uyararak yasal standartların üzerine çıkan şirket ise, etik davranmaktadır. Reklamının yapılması için, kendi adının kullanılması şartıyla, depremzedelere prefabrik ev bağışlayan bir inşaat firması stratejik davranmaktadır. Sadece yardım amacıyla, ihtiyacı olan köye okul inşa eden bir inşaat firması ise, hayırsever davranmaktadır. Stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluk arasındaki fark; ilkinde, yapılan hayrın geri dönüşünün düşünülmesi; ikincisinde ise, geri dönüş olsa bile, böyle bir niyetin olmamasıdır.

## **VI. SOSYAL SORUMLULUĞUN ARAÇLARI**

Sosyal sorumluluk kavramının tanımı, modelleri ve türleri açıklandıktan sonra, araçlarının da belirlenmesi gerekir. İşletmelerin, tıpkı işyeri iç yönetmeliğini (personel yönetmeliği) yapmaları gibi, sosyal sorumluluğa ilişkin şirket davranış kurallarını (kodlarını) saptayabilmektedirler. Ayrıca, sosyal etiketleme ve uluslararası (küresel) çerçeve sözleşmeler de diğer sorumluluk yöntemlerini oluşturmaktadır.<sup>549</sup> Aşağıda sıra ile sosyal sorumluluğu gerçekleştirmeyi sağlayan araçlar açıklanmaktadır.

### **A. Şirket Davranış Kuralları**

Günümüz şirket davranış kuralları<sup>550</sup> uygulaması 1930'lu yıllara dayanır. Bu yıllarda Uluslararası Ticaret Odası önce reklamlar, daha sonra da pazarlama ile ilgili kurallar geliştirmiştir. 1930 yılında Johnson ve Johnson Firması paydaşlarını dikkate alan çalışma felsefesini açıklamıştır. 1934'de Mitsubishi Firması dürüstlük, doğruluk ve uluslararası basireti topluma karşı üç kurumsal sorumluluk konusu olarak

<sup>549</sup> Bkz. ve krş. Uğur ÇELİK, "Sosyal Sorumluluk Kavramının Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği Normları Açısından İncelenmesi ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme", (Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2004, İzmir, s. 59 vd.

<sup>550</sup> Kavram İngilizce'de "Codes of Conduct" olarak kullanılırken Türkçe'ye "Şirket Yürütme İlkeleri" veya "Şirket Yürütme Kodları" olarak da tercüme edilmektedir.

belirlemiştir.<sup>551</sup> Şirket davranış kuralları, işletmelerin üretimde ve pazar içindeki faaliyetleri ile ilgili olarak kendileri, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları tarafından belirlenmiş, uyumu **gönüllülük esasına** dayanan standartlardır.<sup>552</sup>

Şirket davranış kuralları alanyazında “**şirket etik ilkeleri**” olarak da adlandırılmaktadır. Bu başlık altında yapılan açıklamalar şirket davranış kuralları için yapılan açıklamalar ile örtüşmektedir. Örneğin, kurumların kendilerine özgü felsefelerini yansıtmaları, toplumun ihtiyaçlarını karşılamanın bir yöntemi olması, şirketin paydaşlarına ilişkin kurallar getiriyor olması, uygulanmadıklarında göstermelik kalmaları, uygulandıklarında ise kurumun görünümünü değiştirici nitelikte oldukları gibi açıklamalar bu sonucu doğurmaktadır.<sup>553</sup> Nitekim, uygulamada birçok işletmenin başlangıçta etik programlar geliştirdikleri ve süreç içinde ismini şirket davranış kurallarına (etik kodları) dönüştürdüğü görülmektedir.<sup>554</sup>

Uygulanmasında gönüllük esası geçerli olan davranış kurallarının hukuki niteliği belirgin olmayıp, açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Sert hukuk kurallarının yanında **yumuşak hukuk kuralı** olarak nitelenmektedirler. Yönetimin taahhüdü olarak varolan yasal mevzuatı tamamlarlar. Yasal bir riski azaltmaya hizmet etmektedirler. İşletme yönetimine ve çalışanlarına uyma yükümü getirirler. Davranış kurallarına uymama halinde, varolan metnin hukuki bir nitelik taşımadığı kabul edilip, ihlal nedeniyle şirket aleyhine dava açılmayacağı sonucuna varılacaktır. Ancak, bu durum kuralların yaptırımsız kalacağı anlamına gelmemektedir. Çünkü, Artur Andersen ve Enron şirketleri örneklerinde olduğu gibi, basının ve sivil toplumun baskıları özellikle uzun dönemde şirketleri zora sokmaktadır.<sup>555</sup>

Davranış kurallarının hukuki bağlayıcılık kazanmaları için uygulanan bazı yöntemler vardır. Örneğin, **iş sözleşmelerine** eklenmeleri mümkündür. Bu yolla

---

<sup>551</sup> Phillip H. RUDOLPH, “The History, Variations, Impact and Future of Self-Regulation”, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005, içinde, 366.

<sup>552</sup> Claes LUNDBLAD, “Some Legal Dimensions of Corporate Codes of Conduct”, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005, içinde, s. 387. Bu tanım “OECD 2001 Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals” isimli yayınında yapılmıştır.

<sup>553</sup> Thomas S. BATEMAN, Scott A. SNELL, **The New Competitive Landscape**, Sixth Edition, McGraw Hill Irwin, USA, 2004, s.144.

<sup>554</sup> Debbie Thorne McALISTER, O.C.FERREL, Linda FERREL, **Business and Society A Strategic Approach to Social Responsibility**, Houghton Mifflin Company, Boston, 2005, s.132.

<sup>555</sup> LUNDBLAD, a.g.m., s. 393, 398.

işçiler için yüküm doğurabildikleri gibi yeni hakların kaynağı da olacaklardır. Eğer bir sendikayla müzakere sonucu belirlenmiş iseler bir **toplu iş sözleşmesinin** etkilerine sahip olurlar.<sup>556</sup> İşletmede uygulanamakta olan bir **personel yönetmeliğine** (işyeri iç yönetmeliği) dahil edilip, çalışma koşullarını tamamlayabilirler.<sup>557</sup>

## 1. Davranış Kurallarının İçeriği

Şirket davranış kuralları, işletmelerin en yaygın olarak kullandığı sosyal sorumluluk aracıdır. Her bir bireyde olduğu gibi **işletmelerin** her birinin de kendilerine özgü **kişilikleri** vardır. Bu işletmesel farklılıklar, işletmelerin iş yürütme ilkelerinde kendilerini gösterirler ve farklı sonuçlar doğururlar.<sup>558</sup>

Bu kodlar uluslararası iletişim kurallarına uygun bir şekilde **kesin, ölçülebilir** ve dış kaynaklarca **kabul görmüş** standartlar oluşturarak işletmelerdeki **disiplin** eksikliğinin giderilmesini sağlamayı hedefler.<sup>559</sup> Kurallar bazen genel, **boş**, anlamsız ifadelerle bağlanmışlardır. Bazen de olması gerektiği gibi **belirgin**, net ve yaptırıma bağlanmış kurallar içerirler. İlkelerin yazım şekli etkinliği açısından önem taşımaktadır. İlkeler kısa, kolay anlaşılabilir ve hatırlanabilir olmalıdır. Kişilerin inanabildiği ve klişe olmayan ifadelerle ortaya konulmalıdır.<sup>560</sup> İlkelerin başlıca uygulama alanları çalışma ilişkileri, rekabet, en geniş anlamda insan hakları, çevre koruma, tüketicinin korunması, bilgi verme ve yolsuzluklardır.<sup>561</sup>

İlkeler, uygulandıkları ülkelere göre, farklı işlevler üstlenmektedirler. Kamu otoritelerinin **asgari standart** oluşturmada yetersiz olduğu ülkelerde önemli roller üstlenirler.<sup>562</sup> Diğer ülkelerde ise mevzuatın ve toplu iş sözleşmelerinin **tamamlayıcısı** sayılırlar. Davranış ilkeleri özellikle kamu makamlarının asgari

<sup>556</sup> İşveren eğer yetkisi olmayan bir sendika ile şirket davranış kuralları belirlemiş ise, bu anlaşma Borçlar Kanunu Md. 316 ve 317'de düzenlenen "umumi mukavele" niteliğini taşıyacaktır. Bkz. Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2004, 487; LUNDBLAD, a.g.m. s. 393, 398.

<sup>557</sup> Borçlar Kanun Md. 315'de düzenlenen personel yönetmeliklerinin kabul koşulları ve içeriği hk. bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, a.g.e., s. 56-58.

<sup>558</sup> DAVIS, BLOMSTROM, a.g.e., s.178-179.

<sup>559</sup> A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., 141-142.

<sup>560</sup> BATEMAN, SNELL, a.g.e., s.144.

<sup>561</sup> LUNDBLAD, a.g.m. s. 388.; Uluslararası İşveren Örgütü'nün tespitlerine göre, sosyal davranış ilkelerinin % 80'i herhangi bir uygulama yöntemi içermeyen genel etik ilkelerden ibarettir. Seyhan ERDOĞDU, "Çokuluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk", **Mülkiye Dergisi**, Cilt : XXVII, Sayı:239, s. 160.

<sup>562</sup> KAYA, DÜŞÜKCAN, a.g.m., s.8.

standartlar getirmekte başarısız olduğu yolsuzluk, çevre, çalışma hayatı ve temel insan hakları konularında en önemli araç olarak kabul edilmiştir.<sup>563</sup>

Yürütme ilkeleri genellikle insan hakları, yolsuzluk, rüşvet, ürün güvenliği, çalışma koşulları ve çevre konularını kapsamaktadır. **Çalışma koşulları** ile ilgili ilkeler daha çok perakende, spor malzemeleri, hazır giyim ve oyuncak sektöründe yaygındır. **Çevre** ile ilgili ilkeler ise ormancılık, kimya, petrol ve maden sektörlerinde görülmektedir.<sup>564</sup>

## 2. Davranış Kurallarına İlişkin Uygulamalar

Yürütme ilkelerinin en yaygın olduğu alan çalışma hayatıdır. Sendikal örgütler ve hükümetler görüş birliği içinde çokuluslu şirketleri çalışma hayatını kolaylaştıran **düzenlemeler** yapması için girişimde bulunmuşlardır. Ancak, şirket davranış kuralları sendikalar tarafından endüstriyel ilişkiler alanında resmi nitelikli standartların yerini almamaktadır. Onları tamamlayıcı, gönüllü girişimler olarak nitelenmektedirler.<sup>565</sup> 1976 tarihli OECD Çokuluslu İşletmeler ve Uluslararası Yatırım Bildirgesi ile 1977 tarihli UÇÖ Çokuluslu İşletmeler Üçlü Bildirgesi bu çabalar sonucu kabul edilmiştir. Tüm bunların dışında Amerikan işletmelerine yönelik 1977 tarihli Sullivan Prensipleri ile Kuzey İrlanda'daki Amerikan işletmelerine yönelik 1984 tarihli MacBridge Prensipleri hazırlanmıştır.<sup>566</sup>

Şirketler sosyal sorumluluklarını belirlemek amacıyla davranış kuralları oluşturmaktadırlar. Kurallar özellikle **üç alanda** kullanılmaktadır. Tüketicileri bilgilendirmek, küresel iş ortaklarını etkilemek, dış baskılara (insan hakları örgütleri, sendikalar, kamu otoriteleri ve basın taleplerine) yanıt vermek ihtiyacı şirket davranış kodlarının oluşumunda etkin olmuştur.<sup>567</sup> Ortaya çıkış nedenleri dikkate alındığında, hukuki bir zorunluluk değil gönüllü bir uygulamadır.<sup>568</sup>

<sup>563</sup> Commission Of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final, s.13.

<sup>564</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:EN:PDF>

<sup>565</sup> Eberhard SCHMIDT, "From Corporate Social Responsibility to Corporate Accountability – International Trade Union Action towards Sustainable Development", **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006 içinde, s.96.

<sup>566</sup> Konuyla ilgili uluslararası çalışmalara ilişkin bir tablo için bkz. bkz. FRITSCH, a.g.m. s. 13.

<sup>567</sup> ERSÖZ, a.g.e., s.41.

<sup>568</sup> Sune Skadegard THORSEN, Annemarie MEISLING, "A European Perspective", **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005, içinde, s. 300 (Perspective).

### 3. Kaynağına Göre Davranış Kuralları

Şirket davranış kuralları **belirleyicileri itibariyle** işletme yürütme ilkeleri, ticari birlik yürütme ilkeleri ve çok taraflı yürütme ilkeleri olarak sınıflandırılmaktadır. **İşletme yürütme ilkeleri** işletmelerin kendi girişimleri ile belirlenir ve paydaşlar ile olan ilişkilerini içerir. Paydaşlardan çalışanlara yönelik olarak da davranış biçimleri belirlenmektedir.<sup>569</sup> Shell'in "Gözden Geçirilmiş Genel İş Prensipleri", Levi Strauss'un "İş Ortaklığı Şartları Taahhütnamesi" bu konudaki belirgin örneklerdir. Dünyanın en büyük 100 şirketine ait işletme yürütme ilkeleri incelendiğinde Avrupa Merkezli Çokuluslu Şirketlerin tamamına yakınının çalışma standartlarına yer verdiği ve bu konuda UÇÖ sözleşmelerine atıfta bulunduğu saptanmıştır. Buna karşın, Asya ülkelerinde faaliyette bulunan şirketlerin UÇÖ sözleşmelerine yollama yapmadığı görülmüştür.<sup>570</sup>

**Ticari birlik yürütme ilkeleri** işveren örgütleri, endüstri grupları veya ticari kuruluşlar tarafından geliştirilen ilkelere dir. Bu ilkeler, sözü edilen kuruluşların üyeleri arasında yapılan görüşmeler sonucu belirlenmektedir. Ticari birliklerde farklı sektörlerden üyeler olabilmektedir. Bu tür örgütlerde, anlaşmanın zor olması nedeniyle, kabul edilen ilkelere genellikle uluslararası çalışma standartlarına atıfta bulunulmamaktadır. Çalışma hayatına ilişkin yürütme ilkeleri getirildiğinde ise uygulama için gerekli koşullar bulunmamaktadır. Ticari birlik yürütme ilkeleri özellikle iyi bir kamuoyu görüntüsü yaratma, maliyetleri düşürme ve rekabetin negatif etkilerini azaltma amacıyla getirilmektedir.<sup>571</sup>

**Çok taraflı yürütme ilkeleri** işletme yürütme ilkeleri ve ticari birlik yürütme ilkelerinden farklı olarak sendikalar, ticari kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri tarafından hazırlanırlar. İlkelerin oluşumunda çalışan kesimi de katkıda bulunduğu için ilk iki grubun aksine ağırlık çalışma koşullarına verilmekte ve özellikle UÇÖ standartlarına atıfta bulunmaktadır. Ayrıca, getirilen standartların uygulama ve

<sup>569</sup> Bir örnek olarak Lockheed Martin şirketinin etik ve iş davranış kodu için bkz. <http://www.lockheedmartin.com/data/assets/corporate/documents/ethics/SETTINGtheSTANDARD-TUR.pdf>. Erişim: 20.12.2008.

Yüksek teknoloji ürünü enerji ve haberleşme kabloları ve sistemleri alanında hizmet veren Prysmian Grubu'nun etik k.odu için bkz. [http://www.prysmian.com.tr/about-us/ethical\\_code.html](http://www.prysmian.com.tr/about-us/ethical_code.html), Erişim:20.12.2008

<sup>570</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.117.

<sup>571</sup> ERSÖZ, a.g.e., s.49-50.: "ABD'de meslek birlikleri üyelerini sektörel anlaşmaların hükümlerine uygun davranmadığı için dava ettiğinde mahkemeler sektörel düzeyde belirlenmiş düzenlemeleri koruyucu ve savunucu bir yaklaşım göstermemişlerdir. Benzer şekilde İngiltere ve Almanya'da da sektörel düzenlemeler mahkemeler tarafından çok fazla dikkate alınmamaktadır."

denetimine özel önem verilmektedir. Çok taraflı yürütme ilkelerine verilebilecek en tipik örnek SA 8000 standardıdır. Bu standart işçi sendikaları, işverenler, akademisyenler, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri tarafından birlikte oluşturulmuştur.

Uygulamada ayrıca ulusal ve uluslararası meslek kuruluşları dışında oluşturulan **model yürütme ilkeleri** bulunmaktadır. Bunlar sendikalar, sivil toplum örgütleri ya da devlet tarafından oluşturulmaktadır. Sendikalar tarafından oluşturulan model yürütme ilkeleri, bu ilkelerin benimsenmesine katkıda bulunacak sendikalara ve çokuluslu işletmelere kılavuz olma niteliğini taşımaktadır. Örneğin, ICFTU 1997 yılında “Çalışma Uygulamalarını Kapsayan Temel Yürütme İlkeleri” kabul edip, yürütme ilkeleri için pazarlık yapan tarafların kullanımına sunmuştur. Çalışmanın giriş bölümünde, ilkelerin uygulama alanı (işletme, taşeron, tedarikçi); şartlar bölümünde, UÇÖ'nün çalışma koşullarına ilişkin temel sözleşmeleri; kapanış bölümünde ise ilkelerin uygulanması ve denetlenmesi kurala bağlanmıştır. Model yürütme ilkelerine Birleşmiş Milletlerin on temel prensipten oluşan ve gönüllülük esasına dayanan küresel sözleşmesi örnek olarak gösterilebilir.<sup>572</sup> Ayrıca, Caux Prensipleri, Ceres İlkeleri, Dürüst Ticaret Etiketleri, Birleşmiş Milletlerin özellikle Çocuk Hakları Sözleşmesi ve SA 8000 Standartları konuya ilişkin diğer tipik örneklerdir.<sup>573</sup>

Bazen **devletler** de model **yürütme ilkeleri** oluşturabilmektedirler. ABD tarafından yurt dışında faaliyette bulunan işletmeler için geliştirilen “model ilkeleri” bu konuda tipik örnektir. Düzenlemelerde hükümetin hangi tür sosyal sorumluluk çabalarını ödüllendireceği açıklanmıştır. Ülkemizde benzer isim altında bir ilke derlemesi bulunmamaktadır.

Kodlar şirketler tarafından oluşturulabileceği gibi, önceden hazırlanmış olan kodlardan da yararlanabilmektedirler. Hazır kodlar **tek bir ürüne**, belirli bir sanayi veya **hizmet dalına** ilişkin olabilmektedir. Söz konusu kurallar bir şirketler grubu

---

<sup>572</sup> SCHMIDT, a.g.m., s. 97-99. ICFTU 2004 yılı Dünya Kongresinde sosyal sorumluluğa bir ilişkin eylem planı kabul etmiştir. Bu plan ile eğitim etkinlikleri, belirli firma ve sektörleri etkileyecek kampanyalar, UÇÖ'nün ve OECD'nin uluslararası sözleşmelerinin etkin kullanımı, standart koyarken onlardan öykünme, mali ve sosyal raporlamalar yoluyla iş hayatında yolsuzlukların önlenmesi, çalışma hayatının sadece resmi müfettişlerce değil ayrıca, sosyal sorumluluk denetçileri tarafından da denetlenmesi, sosyal sorumluluğun sadece toplu pazarlıkların tamamlayıcısı olarak kabul görmesi, çalışma hayatına ilişkin uluslararası örgütlerle sosyal diyalog, sosyal diyalogun işyeri ve işletme düzeyinde dikkate alınması, yatırım kararları alınırken insan haklarının dikkate alınması gibi konulara öncelik verilmesi gerekli görülmüştür. Bkz. ICFTU Congress Website, 19.12.2004.

<sup>573</sup> RUDOLPH, a.g.m., s.369, 370., A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s.142.



tarafından, ulusal veya uluslararası meslek örgütleri tarafından ya da ulusal veya uluslararası sosyal taraflarca hazırlanabilmektedir.<sup>574</sup> İşveren örgütleri, resmi kurumlar veya sendikalar örneğin, ICFTU'nun çalışanlar için oluşturmuş olduğu, asgari standartları içeren, işverenlere yönelik davranış ilkeleri vardır. Bu ilkeler rüşvet, yolsuzluk, çalışma hakkı, sağlık ve güvenlik hakkı, çevre gibi konuları kapsamaktadır. Özellikle resmi makamların sosyal konulara ilişkin asgari ölçüler getirmedikleri ülkeler bakımından önem taşımaktadır.<sup>575</sup>

#### 4. Davranış Kurallarının Değerlendirilmesi

Davranış kurallarına ilişkin uygulamayı belirlemek üzere UÇÖ yapmış olduğu bir **araştırmada** 215 kuralı (kodu) incelemiştir. Sonuçlara göre, sosyal sorumluk kuralları kabul eden işletmelerin sayısı son derecede azdır. İncelenen kodların % 80'i çokuluslu şirketlere aittir. Bunların % 75'inde çalışma koşulları ele alınmıştır. Ancak, birçoğu UÇÖ standartlarına atıfta bulunmamıştır. Atıf yapanlarda ise, ya farklı ya da çelişkili kurallar bulunmaktadır. Kurallar çalışanlar, bağlı şirketler ve taşeronlar tarafından bilinmemektedir. Uygulanmasını sağlayacak denetim sistemi yoktur. Sosyal davranış kurallarının % 80'i genel etik ilkelerinden oluşmaktadır.<sup>576</sup>

İşletme ilkeleri net olmama (muğlaklık), eksiklik, uygulanabilir olmama ve bağımsız denetimin yapılmaması gerekçeleri ile **eleştirilmektedir**. İşletme işçilerinin dışında tedarikçi ve taşeron işçilerinin de kapsama girip girmediği konusu ile tedarikçi ve taşeron tanımları ilkelerin en zayıf tarafını oluşturmaktadır. Bazen etkileyici ifadeler kullanılmasına karşın, ilkelerin etkin uygulanması konusunda tereddütler vardır. Çünkü, bu konuda özel birimler oluşturulsa da, uygulama sonuçlarını saptayabilmek genellikle mümkün olmamaktadır. Bu durumun nedenlerinden biri ilkeler konusunda şirketlerin iç denetim yapmamalarıdır. Dış denetim yapıldığında ise, profesyonel denetçilerin ücret karşılığı yaptığı bu iş nedeniyle objektif davrandıkları şüphelidir.

Yürütme ilkelerinin saptanması kadar, uygulanmasının sağlanması da önem taşımaktadır. Özellikle çalışma koşulları ile ilgili olanların **uygulanabilirliği** işçiler

<sup>574</sup> ERSÖZ, a.g.e., s.40-41.

<sup>575</sup> ÖCAL, a.g.e., s. 39.

<sup>576</sup> UÇÖ, Overview of global developments and Office activities concerning codes of conducts, social labeling and other private sector initiatives addressing labour issues. Governing Body, 273. Session, Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, G.B. 273/WP/SDL/1, UÇÖ, Cenevre, 1998

tarafından bilinmelerine bağlıdır. Bunun için yürütme ilkelerinin işçilere duyurulması gerekmektedir. İşletme, tedarikçi ve taşeron zinciri dikkate alındığında, uluslararası bir işletmenin merkezinde kabul edilen bir standardın bir başka dilde konuşulan taşeron ülkede bilinmiyor olması mümkündür. Şirketler bu zorlukları ortadan kaldıran yöntemler geliştirmek zorundadırlar. Sorunların merkeze iletilmesini sağlamak üzere uygun iletişim yöntemleri kullanmak gerekmektedir. Yürütme ilkelerinin çalışanların diline çevrilmesi, bir örneğinin imza karşılığı işçilere verilmesi, ücretsiz telefon hatlarının tahsis edilmesi düşünülen çözüm yöntemleridir.

Uygulamadaki önemli zorluklardan biri de **sorumluluğun hangi birime ait olduğunun** saptanmasıdır. Bazı şirketler sorumluluğu kendi halkla ilişkiler birimine veya bir danışmanlık şirketine bırakmaktadırlar. Sorumluluğun tedarikçiler bakımından satınalma birimlerine bırakıldığı da görülmektedir. Olması gereken, bu konuda işletmenin en üst yöneticilerinin sorumlu olmasıdır. Ancak, OECD'nin tespitlerine göre, üst düzey yönetimin yürütme ilkelerinin uygulanmasına katılımı oldukça düşük düzeydedir.

Etkin olarak uygulanabilmeleri için yürütme ilkelerinin içsel ve dışsal denetime tabi tutulmaları gerekmektedir. Aktif gözlem olarak da adlandırılan **içsel denetim** işletme personeli, danışmanlar veya profesyonel denetçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu yöntem, işletme sırlarını korumaya elverişli olduğu için, daha çok tercih edilmektedir. Taşeronlar ve işverenlerin denetimi işletmeler tarafından yapılmakta, onlardan ilkelere uyulduğunun ispatını sağlayan belgeler talep edilmektedir. Ayrıca, denetim amacıyla çok sık olmasa da, işyerleri ziyaret edilmekte, işletme kayıtları incelenmekte ve mahallinde gözlemde bulunmaktadır. İçsel denetimde şikâyetler alınmakta, işçiler hak ihlalleri ile ilgili rapor sunmak için teşvik edilmektedir. Sorumlu makamlara ulaşan şikâyetler standart ihlali olarak belirlendiğinde, bazı **yaptırımlar** uygulanabilmektedir. Bu yaptırımlarından en önemlilerinden biri tedarikçinin sözleşmesinin sona erdirilmesidir.

**Dışsal denetim**, içsel denetimin yanında bir diğer kontrol yöntemidir. İşletmelerden bağımsız olan danışmanlık şirketleri, denetim şirketleri ve mesleki birliklerce gerçekleştirilir. İşletmeler dış denetimde özellikle **profesyonel denetim** şirketlerini tercih etmektedirler. İşletmelerin sosyal performansını değerlendiren yani sosyal denetim yapan bu şirketler finansal muhasebe şirketi niteliğini taşıdıklarında çalışma koşullarının denetimi konusunda deneyimsiz oldukları için güvenilir

bulunmamaktadır. Dış denetim sivil toplum kuruluşlarına yaptırıldığında da bağımsızlık konusunda şüphe duyulmaktadır.

Kontrol konusunda iki etkin denetim öznesinin varlığı kabul edilmektedir. **Sendikalar** ve profesyonel standart **denetim şirketleri**. Sendikaların katıldığı denetimler objektif olarak yapılmakta ve oldukça etkin sonuçlar doğurmaktadır. SA 8000 Standartlarını esas alan denetim şirketleri de bir başka örnek olarak verilebilir. SAI danışma kurulu kurulda bulunan sendikalar ve sivil toplum örgütleri ile birlikte bu konuda yetkili kuruluşları belirlemektedir. SAI tarafından seçilen denetçi kuruluşlar başvuruları üzerine işletmeleri denetleyerek belgelandirmektedirler. Muhasebe şirketlerine kıyasla daha yetkin olmasına karşın, profesyonel denetim şirketleri dahi denetçilerinin yeterli bilgiye sahip olmamaları, ciddi denetim yapmamaları, gerçeğe uygun rapor vermemeleri gibi gerekçelerle eleştirilmektedir.<sup>577</sup>

## **B. Sosyal Etiketleme**

Çalışma hayatında uluslararası standartların yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi için UÇÖ, daha önce de değinildiği üzere, önemli görevler üstlenmiştir. Bu görevleri yerin getirmek üzere yeni arayışlar içine girmiştir. Çalışma standartların yeterli etkinlikte olmaması kadın ve çocuk işgücünün istismarına, zorunlu çalışmaya ve ucuz işgücüne neden olmaktadır. Bu nedenle klasik denetim mekanizmasını yeterli görmeyen UÇÖ, sosyal etiket uygulamasını gündeme getirmiştir. Amaç düşük çalışma koşulları olan ülkelerin neden olduğu sosyal dämpingin önüne geçilmesidir.<sup>578</sup>

Sosyal etiket şirketlerin davranış ilkelerini belgeleme yöntemlerinden biridir. Uygulama 90'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Sosyal etiket uygulamasıyla, uluslararası çalışma standartlarına uygun ortamlarda üretildiğini belgeleyemeyecek olan ürünlerin uluslararası ticarete dezavantajlı duruma düşecekleri öngörülmüştür. Bu öngörü doğrultusunda 1990'lı yıllardan itibaren sosyal etiket uygulamaları yaygınlaşmıştır. Ancak, gelişmekte olan ülkeler uygulamayı gelişmiş ülkelerin yeni bir korumacılık anlayışı ve kendi rekabet güçleri önünde tarife dışı yeni bir engel

<sup>577</sup> Benzer eleştiriler için bkz. A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s.180.

<sup>578</sup> Banu UÇKAN, "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)" **Çimento İşveren Sendikaları Dergisi**, Cilt:16, Sayı:6, 2002,s.14. (ILO).

olarak görerek aleyhine tavır takınmışlardır.<sup>579</sup> Aşağıda sosyal etiketlerin içeriği ve bazı ülke örneklerinde uygulamaları açıklanmaktadır.

## 1. Sosyal Etiketlemenin İçeriği

Sosyal etiket bir ürünün uygun sosyal koşullarda üretildiğini; ayrıca bir hizmetin de uygun sosyal koşullarda sunulduğunu belgeleyen **sembol** anlamına gelmektedir. Etiket bir ürünü üreten veya pazarlayan tarafından tüketiciye sağlanan **bilgidir**.<sup>580</sup> Şirketlerin ürünlerinde sosyal etiketler yatırımcılara, çalışanlara, yöneticilere, tüketicilere, iş ortaklarına, resmi kurumlara, sivil toplum kuruluşlarına ve medyaya yönelik olabilmektedir.<sup>581</sup>

Etiket üreticinin kendisi tarafından oluşturulabildiği gibi, sivil toplum kuruluşları veya resmi merciler **tarafından** da verilebilmektedir. Üretilen malın üzerinde, raflarda veya mağazaların vitrinlerinde görülür bir biçimde kullanılmaktadır. Tekstil, giyim deri, ayakkabı, oyuncak gibi özellikle **çocuk işçiliğinin** yaygın olduğu sektörlerde kimya ve ormancılık faaliyet alanlarında yaygındır. Genellikle gelişmiş ülkeler tarafından gelişmekte olan ülkelerde faaliyette bulunan firmalardan istenilmektedir.<sup>582</sup>

Eğer bir etiket, bir işletmenin kendisi tarafından oluşturulmuşsa **bağımlıdır**. İşletmenin dışında hazırlananlar ise **bağımsız** etiket olarak nitelendirilirler. Bağımsız semboller meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri, sendikalar ve bazen de kamu sektörü tarafından hazırlanmaktadır. Yeterli üne sahip olduğunu düşünen işletmeler bağımlı etiketle yetinmektedirler. Bu nedenle, bazı üreticiler ve perakendeciler kendi logolarını kullanmaktadırlar.<sup>583</sup>

Kullanılan etiketlerde üretici ülke ve firmanın adını, ürünün özelliklerini, kullanım ve bakım talimatı yer almaktadır. Bu hali ile etiketlerin bir kısmı **olağan**

<sup>579</sup> Uluslararası çalışma standartlarını sosyal etiket gibi ticari müeyyidelerle güçlendirme fikrine, birçok ihracatçı ülke karşı çıkmış; Güney Doğu Asya Ülkeleri Örgütü (ASEAN) da, sosyal koşula ve "ticaretle ilgili olmayan" diğer maddelere muhalefet etmiştir.

<sup>580</sup> Faruk SAPANCALI, "Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar" **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:16, Sayı:4, Temmuz 2002, s.28-29.

<sup>581</sup> U. ÇELİK, a.g.e., s. 65.

<sup>582</sup> Seyhan ERDOĞDU, **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**, İmge Kitabevi, Ankara, 2006, s. 401 vd. (Uluslararası), ERDOĞDU, Çokuluslu, s.161.

<sup>583</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.164 vd.

(sıradan)dır ayrıca, tüketicileri korumak üzere yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi amacıyla kullanılmaktadır.

Bazı etiketlerde ise olağan etiket bilgilerinin dışında **ek bilgiler** bulunmaktadır. Örneğin, ürünün tüketiciye ve çevreye olan katkıları açıklanmaktadır. Tüketicilere ürünün kullanımının çevreye sağladığı faydalar ve güvenilirliği, üretim biçiminin koşulları hakkında bilgi verilmektedir.

Ayrıca, etiket ürün veya hizmetin dürüst, adalet ve eşitliğin sağlandığı çalışma koşulları altında üretildiğini ve sunulduğunu göstermektedir. Sözü edilen ek bilgiler olduğunda etiket **sosyal etiket** sayılmaktadır. Etiketler kendi içinde adil ticaret etiketi, çevre etiketi ve sosyal etiket olarak sınıflandırılmaktadır. Adil ticaret etiketi özellikle dürüst ticaret ilkelerini, çevre etiketi ürün, doğa ve tüketici ilişkilerini, sosyal etiket ise işletmelerdeki çalışma koşullarını içermektedir. Üreticiler etiketlerinde üretim sürecinde çalışanların haklarının korunduğunu, çocuk işçi kullanılmadığını açıkladıklarında (yani, sosyal etiket kullandıklarında), etiket ile yürütme ilkeleri arasındaki sınırı çizmek zorlaşmaktadır.<sup>584</sup>

Tek bir konuyu veya birden fazla konuyu içeren etiketler kullanıldıkları **sektörlere göre** farklılaşmaktadırlar. Sektörler etiket içeriklerini kendileri ile ilgili temel sorunlara ayırmaktadırlar. Örneğin, tekstil alanında çocuk işgücünün, ormancılıkta çevrenin, gıdada tüketicinin koruma gerekliliği ön plandadır.

Değinen özellikleri taşıyan sosyal etiketlerin, üreticilere daha sosyal davranmaları için, **baskı** sağladığı düşünülmektedir. Bu baskı üretim yapılan ülkede sosyal standartları uygulamayı ve geliştirmeyi garanti altına almaktadır. Olağan etiketler genellikle mevzuat gereği zorlayıcı olarak kullanılmakta iken, sosyal etiketler **gönüllü** olarak kullanılmaktadır. Çünkü bir ürün veya hizmet sosyal koşullara sahip ise, üretici, toptancı, perakendeci ve tüketici tarafından tercih edilmektedir.<sup>585</sup>

Sosyal etiketlerin bazıları çocukların ve yetişkinlerin uygun olmayan koşullarda çalıştırılmasına engelleyen projelere yöneliktir. Elde edilen gelir çocuk

<sup>584</sup> Trade Union Congress (UK) Responde To The European Commission Gren Paper, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/pdf2/082](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/pdf2/082). Erişim: 12.04.2007.

<sup>585</sup> KARACAN, a.g.e., s. 5, 6.

işçiliğinin engellenmesi veya çalışma koşullarının düzeltilmesi, bazen de yetişkin işçilerin kötü çalışma koşullarının ortadan kaldırılması amacıyla kullanılmaktadır.<sup>586</sup>

Çevreyi, tüketicileri ve çalışanları koruma amacı taşıyan etiketler ayrıca gelişmiş ülkeler tarafından **gelişmekte olan ülke üreticilerini kontrol** amacıyla da kullanılmaktadır. Tamamen dışarıdan ithal edilen veya tedarikçi ya da taşeronu dışarıda bulunan ürünleri kullanan ülkeler etiket talep etme yoluyla sosyal olarak sorumlu davranmaktadırlar. Ancak, etiketler bir maliyet unsuru olmakta ve bazı işletmeler maliyeti fiyatlara yansıtmaktadırlar. Bu nedenle, etiket uygulamalarına sempati göstermemektedirler. Özellikle yerel etiketlerin küresel olarak kullanılabilir hale getirilmesi talepleri, kendilerinin devre dışı kalacağı endişesi ile, gelişmekte olan ülkeler tarafından tepki ile karşılanmaktadır.

## 2. Sosyal Etiketlemelere İlişkin Uygulamalar

Bağımsız etiket uygulamalarına verilebilecek örneklerden biri **Uluslararası Adil Ticaret Etiketleme Örgütü (FLO)**'dür. FLO 1977 yılında dünya çapında adil ticaret standartlarını belirlemek ve belgelendirmek amacıyla kurulmuş bir örgüttür. Başvuran işletmelere koşulları uygun olduğunda "Adil Ticaret (Fair Trade)" etiketi vermektedir. 50 ülkede bir milyondan fazla üretici ve işçiye hitap eden bu sistemden yararlanmak için etiketi almak isteyen işletme FLO'ya başvurmaktadır.<sup>587</sup> Örgütün gönderdiği anket formunu dolduran işletme formdaki veriler uygun görüldüğünde ön (ilk) teftiştan geçmektedir. Teftiş raporu olumlu bulunduğu örgüt ve işletme arasında hakların ve sorumlulukların yer aldığı bir sözleşme imzalanmaktadır. FLO denetimlerde bağımsız müfettişlerden yararlanmakta ve denetim kayıtlarını muhafaza etmektedir. Kendilerine olan talebin artmakta olduğunu ifade eden Örgüt'e göre, Adil Ticaret Etiket alan şirketlerin ürünlerine ilgi artmaktadır.<sup>588</sup>

Bir başka örnek **Belçika Sosyal Etiketidir**. Bu etiket dünyada başvurması gönüllü ancak uygulanması kanuna dayalı ilk uygulamadır. Şubat 2002'de mecliste kabul edilmiştir. Bir diğer özelliği işletmeye değil ürüne verilmesidir. Hem yerli, hem de yabancı şirketler başvurabilmektedirler. Etiket almak için başvuran işletmenin en az sekiz temel UÇÖ sözleşmesine saygı gösterdiğini garanti etmesi gerekmektedir.

<sup>586</sup> SAPANCALI, a.g.m., s.28-29.

<sup>587</sup> Commission Of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final, s.15-16.

<sup>588</sup> <http://www.fairtrade.net/30.html> Erişim:30.01.2009; KAYA, DÜŞÜKCAN, a.g.m., s.9.

Başvuran işletme sadece kendisi için değil, varsa üretim ve hizmet zincirinde bulunan bütün tedarikçi ve taşeronlar hakkında da bilgi vermek zorundadırlar. Sürece sendikalarda dahil edilmiştir. Çünkü, yapılan başvurun o işyerindeki işçi temsilcileri tarafında da onaylanması zorunludur. Başvuru sonrası kontrol alanında uzman bağımsız denetim firmaları tarafından yapılmaktadır.<sup>589</sup>

Denetçiler etiket vermeden önce sadece yöneticilerle değil, işçilerle de görüşme yaparak rapor hazırlamaktadırlar. Raporlar tüketici örgütleri, sivil toplum kuruluşları bazı bakanlık temsilcileri, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan **etiket komitesinde** değerlendirilerek sonuca bağlanmaktadır. Etiket en fazla üç yıl için alan şirketin bu konuda uygun koşullara sahip olmadığı anlaşıldığında yöneticilerine beş yıla kadar **hapis cezası** firmaya da 2,5 milyon Euro para cezası verilmektedir.<sup>590</sup>

Bağımsız etiketlerin bir üçüncüsü de **Rugmark etiketidir**. Etiket Almanya'da, aynı ismi taşıyan, 1994 yılında kurulmuş bir vakfın öncülüğünde oluşturulmuştur. Dünyadaki tek bağımsız el yapımı halı belgeleme programıdır. Hindistan, Pakistan, Nepal gibi ülkelerde halı dokunmasında çocuklar yaygın olarak kullanılmaktadır. Haftanın her günü günde 12-20 saat arası çalıştırılan çocukların çoğu göz akciğer ve böbrek hastalıklarına yakalanmaktadır. Rugmark Vakfı, halı endüstrisindeki kişileri çocuk işgücü kullanımına son vermek için örgütlemek, işletmelerde çocuk işgücünün kullanılmadığını belgelemek ve işyerlerinden kurtardığı çocukları iyileştirmek ve eğitmek amaçlarını gütmektedir.<sup>591</sup> Sertifikalı her halı için bir sent ödenmekte ve giderler bu şekilde toplanan fondan karşılanmaktadır.<sup>592</sup>

Rugmark etiketini almak **gönüllülük** esasına dayanır. Başvuran işletmeye vakıf tarafından denetçiler gönderilmektedir. Etiket, habersiz denetimlerden sonra verilmektedir. Daha sonra işletmeler düzenli aralıklarla denetlenmekte çocuk işgücü kullandığı tespit edilenlerin etiketleri iptal edilmektedir. Bu uygulamanın Güney Asya'da çocuk işgücünün %70 oranında azalmasını sağladığı saptanmıştır. Ayrıca

<sup>589</sup> Jonathan LUX, Sune Skadergard THORSEN, Annemarie MEISLING, The European Initiatives, Corporate Social Responsibility, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005, içinde, s. 285, 286 (Initiatives).

<sup>590</sup> Bruno MELCKMANS, "Strengths and weaknesses of Belgium's Social Label" **Labour Education**, Number 130, 2003/I, s.41.

<sup>591</sup> <http://www.rugmark.org/index.php?cid=12> Erşim:31.012009; LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., s. 288.

<sup>592</sup> LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., 288.

vakıf kendine ait okullarda ve rehabilitasyon merkezinde iki bine yakın çocuğa eğitim hizmeti sunmaktadır.<sup>593</sup>

Tablo 3 ve 4'de dünyada yaygın olarak uygulanmakta olan sosyal etiket programları ve etiket programlarının içerikleri görülmektedir. Tablo 3'deki verilere göre, sosyal etiket uygulamalarının çoğu gelişmekte olan ülkelerin üreticilerini, gelişmiş ülkelerin ise tüketicilerini ilgilendirmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde etiket baskın olarak tekstil, tarım ve ormancılık gibi emek yoğun sektörleri kapsamaktadır.

Tabloda 4'de gösterilen oniki etiket türü, oniki konu ile ilgilendirilmiştir. Bu konuların tümü çalışma koşullarına ilişkindir. Etiketlerin en yaygın uygulama alanının çocuk işçiliği olduğu görülmektedir. Eğitim/sosyal sorunlar için fon oluşturma ve yeterli ücret diğer yaygın uygulama alanlarıdır. Tüm konuları taahhüt eden herhangi bir etiket yoktur. Her uygulama ortalama 4-5 konuyu kapsamına almaktadır.

Her iki tablo bir arada değerlendirildiğinde; gelişmiş ülkelerin kendilerine satılan etiketli malların kalitesini garanti altına aldıklarını, mal aldıkları emek yoğun çalışılan ülkelerdeki işgücünü koruduklarını, buna karşın düşük işgücü maliyetlerini engelleyerek kendi pazarlarını da koruma altına aldıklarını ifade etmek gerekir.

---

<sup>593</sup> <http://www.rugmark.org/index.php?cid=48> Erişim:31.01.2009



**Tablo 3: Sosyal Etiket Programları**

Program	Başlama Tarihi	Sektör	Ürün	Pazar Sektörü		Progama Katılan Ülkeler		Liderler					
				İhracat	İç Piyasa	Üreticiler	Satıcılar	İşçi Örgüt.	Girişimci	Hükümet	Kamu Kur.	STK	
Care&Fair	1994	Tekstil	El Dokuması	X		Hindistan, Nepal, Pakistan	Almanya, İngiltere, Hollanda, Lüksemburg		X				
Kaleen	1995			X		Hindistan	Almanya, İskandinav Ülkeleri		X	X			
Rugmark	1994			X		Hindistan, Nepal, Pakistan	Almanya, Amerika, Diğer Batı Avrupa Ülkeleri, Kanada						X
Step	1995			X		Hindistan, Nepal, Pakistan, Fas, Yunanistan	İsviçre		X				X
Double Income Project	1995						Kenya, Hindistan, Latin Amerika, Peru	İsviçre		X			
Pro-Child	1995			Ayakkabı		X	Brezilya	Brezilya		X			
Abring	1995	Muhtelif	Ayakkabı ve diğer	X	X	Brezilya	Brezilya, diğer Latin Amerika		X			X	
Baden	1997	Tekstil ve Deri	Spor topları (genel)	X		Çin	Başlıca Kuzey Amerika, Batı Avrupa, Bazı Latin Amerika, Kenar Pasifik		X				
Reebok	1996		Futbol topları	X		Pakistan	Amerika, Avrupa, Latin Amerika		X				
Fairtrade Labelling Org. International	1988	Tarım	Tarım Ürünleri	X		Africa'da 20 ülke için, Latin Amerika&Asya						X	
Flower Label Program	1997		Canlı Çiçek	X		Ekvator, İsrail, Kenya, Zambia, Zimbabve	Almanya, Avusturya, İsveç, İsviçre	X				X	
Forest Steward Council	1996	Ormancılık	Orman ürünleri, kereste	X	X	Brezilya, Meksika, Malezya, Polonya, Güney Afrika, Sri Lanka, İsveç, İngiltere, Amerika	Avustralya, Japonya, Batı Avrupa, Kuzey Amerika						

Kaynak: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1-x.htm> Erişim: 31.1.2009

**Tablo 4: Sosyal Etiketlerin İçerikleri**

Program	İşgücü Olgusunun Doğası											UÇÖ ve/veya Uluslararası Çalışma Standartlarına Atf
	Çocuk İşgücü		Zorla Çalıştırma	Ayrımcılığın Önlenmesi	Örgütlenme Özgürlüğü	Toplu Pazarlık Hakkı	Ücret Düzeyleri	Sosyal Fayda	Çalışma Saatleri	Sağlık ve Güvenlik Standardı	İş Güvenliği ve Eğitim	
	Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi	Eğitim / Sosyal Önlemler Fonu										
Care & Fair	X	X					X	X				
Kalen	X	X										
RUGMARK	X	X					X					
STEP	X	X	X		X	X	X		X	X		X
Double Income Project	X	X					X					
Pro-Child	X <sup>(6)</sup>	X										
Abrinq	X <sup>1</sup>	X										
Baden	X		X <sup>(7)</sup>									
Reebok	X	X										
Fairtrade Labelling Organisations Int'l <sup>(8)</sup>	X		X	X	X	X	X	X	X	X		
Flower Label Program	X			X	X <sup>(9)</sup>	X	X	X	X	X	X	X
Forest Stewardship Council <sup>(10)</sup>					X	X				X	X	X

Kaynak: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1-x.htm> Erişim: 31.1.2009

1. RUGMARK uluslararası tekdüzen standartlar geliştirmiştir; Almanya ve Amerika'daki RUGMARK kuruluşları ticari marka sistemini yönetir ve korurlar. İthalatçı ülkelerde etiketli ürünlerin satışını sağlarlar. Hindistan ve Nepal'daki RUGMARK kuruluşları bağımsız olarak RUGMARK kriterlerini lokal olarak uygulamaktan sorumludurlar.

2. STEP, İsviçre Endüstri Birliği ve 5 İsviçre kamusal olmayan organizasyonun ortak girişimidir.

3. Abriq, Çocuk-Dostu Şirket programını uygulamaya koymuştur. Kuruluş, kamusal olmayan organizasyondur. Brezilya Oyuncak Üreticileri Derneği üyeleri tarafından kurulmuştur.

4. FLO içerisinde Max Havelaar, TransFair ve Fairtrade Mark gibi bağımsız markaları barındıran şemsiye bir organizasyondur.

5. Yerli kişilerin de FSC Internaional'da eşit söz hakları vardır.

6. Tüm programlarda çocuk işgücü Brezilya yasalarına uygun şekilde tanımlanmıştır. Brezilya yasalarına göre 14 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır.

7. Baden: topun yapımında çocuk veya köle işgücü kullanılmadığı taahhüdünde bulunmaktadır.

8. Bu tabloda belirtilen işgücü konuları FLO'nun sadece çay (6 ülke) ve muz (3 ülke) ekimi yapılan yerlerde geçerlidir. Ücret düzeyleri, çalışma şartları ve sağlık ile güvenlik standartları (OSH) ulusal hukuki standartlara göre düzenlenmiştir.

9. Çalışanların örgütlenme özgürlüğü ulusların kanunen tanıdığı ülkelerde geçerlidir.

10. Bazı durumlarda, FSC şirketleri uygulanacak uluslararası işgücü gereksinimlerini ulusal düzeyde derlemişlerdir. Bu nedenle, Bolivya, Almanya, Yeni Zelanda ve İngiltere'de örgütlenme hakkının ele alınışı ulusal düzeyde farklılık göstermektedir.

### C. Uluslararası (Küresel) Çerçeve Anlaşmaları

İşletmeler sosyal sorumluluk üstlenmek için sosyal davranış kuralları ve sosyal etiket dışında uluslararası çerçeve anlaşmalardan da yararlanmaktadır. Aşağıda sıra ile uluslararası çerçeve anlaşmaların ortaya çıkışı, konu bakımından kapsamı, tarafları, niteliği ve hakkındaki görüşler açıklanmaktadır.

#### 1. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Ortaya Çıkışı

**Şirket davranış kuralları** çalışma ilişkilerini ve sosyal konuları içermektedir. Bu kurallar genellikle şirketin kendi amaçlarına yönelik olarak şirket tarafından yazılır ve izlenir. Şirketlerin sosyal sorumluluğu konusundaki girişimlerin çoğu ve şirket davranış kuralları, çalışma standartlarından söz etmez ve **sendikal hareket açısından pek değer taşımamaktadır.**<sup>594</sup> Uygulamayı sağlayacak mekanizmalar, denetim ve uzlaştırma organları yoktur. Bu durum endüstri ilişkileri bakımından önemli sorunlar oluşturmaktadır. Ayrıca, aynı şirkette çalışan insanlar dünyanın değişik yerlerinde farklı ücret sistemleri, farklı pazarlık sistemleri ve farklı sendikal yapılar içinde yer almaktadırlar. Birçok çokuluslu şirket, genel merkezinin bulunduğu ülkede nispeten iyi ücret ve toplu pazarlık sistemi uygularken, başka ülkelerdeki bağlı şirketlerde faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını çiğnemekte, işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları uygulanmamaktadır.<sup>595</sup>

Bu sorunların aşılması, çokuluslu şirketlerin uluslararası faaliyette bulunan işçi örgütleriyle sözleşme yapması ile mümkün olabilmektedir. Ulusal sınırları aşan işveren ve işçi örgütleri arasında yapılan sözleşmeler **küresel çerçeve sözleşme**

<sup>594</sup> IOE, **International Framework Agreements An Employers' Guide**, August 2007, s.3. <http://www.ioe-emp.org>. Erişim:15.01.2009; SCHMIDT, a.g.m. s. 101.

<sup>595</sup> Ian GRAHAM, Andrew BIBBY, "Global labour agreements:A framework for rights", **ILO World of Work**, No.45, December 2002, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/45/rights.htm> Erişim:16.09.2008

olarak adlandırılmaktadır.<sup>596</sup> Çünkü, genel niteliklidirler yani çerçeve özelliği taşımaktadırlar.<sup>597</sup>

Sözleşmelerde yer alan konuların çoğu Avrupa'da yasalarla ya da toplu sözleşmelerle düzenlenmiştir. Ancak, **Avrupa dışında işçilerin** çoğu bilgi akışından ve danışma ilişkilerinden yararlanamamaktadır. İşletme konseylerinden yoksundur ve çalışma standartları sınırlıdır. Kuzey'deki sendikalar şirket kapatma ve işyerini Güney'e taşıma; Güney'deki sendikalar ise maliyet düşürme talepleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle küresel çerçeve sözleşmeler ile Güney'deki işçilere özel yarar sağlanması amaçlandığı ifade edilmektedir. Nitekim, UÇÖ bir raporunda, küresel çerçeve sözleşmeleri küreselleşmeye karşı bir yanıt olarak nitelenmiştir.<sup>598</sup>

Uluslararası sözleşmelerin yapılmasının ön koşulu, sendikaları ve şirketleri uluslararası düzeyde bir araya getirmek olduğuna göre, **UÇÖ'den** çerçeve sözleşmelerin gelişmesini sağlamaya **katkıda** bulunması beklenmektedir. Çünkü, böyle bir görev için gerekli temel, UÇÖ'nün Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'nde öngörülmüştür.

UÇÖ görevini yerine getirirken bazı gelişmeler çabalarını kolaylaştırmaktadır. Yeni enformasyon kaynakları ve teknolojiye ilerleme, sendikaların koordinasyon içinde çalışmalarına yeni olanaklar sağlamaktadır. Ayrıca, sendikal hareketteki politik bölünmelerin azalması, uluslar ötesi **sendikal işbirliğini** kolaylaştırmaktadır. Çokuluslu şirketlerin sayısının artması nedeniyle, sendika federasyonları küresel sözleşmeler yapmak zorunda kalmaktadırlar. Ulusal sendikaların üye sayısı düşmekte iken, çoğu küresel sendika 1970'lerin sonlarından 1990'ların ortalarına kadar yeni üyeler kazanmışlardır. Bu sebeple, küresel çerçeve sözleşmeler sadece işletmeler bakımından değil ayrıca, sendikal hareket açısından bugüne kadar bulunmuş **en iyi araç** olarak nitelenmektedir.

---

<sup>596</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.72.

<sup>597</sup> SCHMIDT, a.g.m. s. 101.

<sup>598</sup> IOE, **International Framework Agreements An E mployers' Guide**, September, 2005, s.4. <http://www.ioe-emp.org>. Erişim:14.11.2008

## 2. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Konu Bakımından Kapsamı

Çerçeve sözleşmelerde UÇÖ'nün temel sözleşmelerine, özellikle sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili 87 ve 98 numaralı UÇÖ sözleşmelerine yollamada bulunmaktadır.<sup>599</sup> Bütün çerçeve sözleşmeler içerik bakımından, **UÇÖ'nün temel sözleşmelerine**, özellikle sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili sözleşmelerine **uygundur**. Küresel çerçeve sözleşmelerden bazıları, UÇÖ'nün temel çalışma standartlarından **daha ilerdedir**.

Somut olarak ifade etmek gerekirse, küresel sözleşmelerin kapsamına giren **konular** arasında genellikle sendikal haklar, toplu pazarlık hakları, bilgilendirme ve danışma, fırsat eşitliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği, asgari ücret standartları, çocuk emeğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması bulunur. Ayrıca, insan hakları ve eğitim gibi konularla ilgili uluslararası sosyal bildiregelere ağırlık veren bir belge de olabilir.<sup>600</sup>

## 3. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Tarafları

Küresel çerçeve sözleşmeler uluslararası **sendika federasyonları** ile **çokuluslu şirketler** arasında gerçekleştirilmektedir.<sup>601</sup> Sözü edilen taraflar aracılığıyla uluslararası toplu pazarlık yapılması sağlanmaktadır. Uluslararası sendikaların çokuluslu şirketlerin merkez yönetimi ile pazarlık yapması ile uluslararası çerçeve anlaşmaları oluşturulur. Bu sözleşmeler genellikle, çokuluslu şirketin faaliyette bulunduğu ülkedeki uluslararası bir işçi sendika federasyonuna bağlı **ulusal** bir federasyonun **girişimi** ile yapılmaktadır.<sup>602</sup> Bir başka deyişle, küresel çerçeve sözleşmenin müzakeresinde sendikalar genellikle ulusal sendikal örgüt ve/veya küresel sendika federasyonu tarafından temsil edilirler.

Bazı küresel federasyonlar çokuluslu şirketlerle **doğrudan görüşme** hakkına sahiptirler. Ancak, görüşmeler genellikle küresel federasyonlar ve ulusal sendikalar tarafından ortaklaşa yapılmaktadır. Uluslararası düzeyde taraf olmaları sendikaları

<sup>599</sup> ÖCAL, a.g.e., s.115. : Bu sözleşmelerin üstün yönü temel çalışma haklarına uyulacağına uluslararası işletmeler tarafından taahhüt edilmesidir. Zayıf yönü ise alt işveren ve tedarikçilerin bu sözleşmelere uymasının takibinin zor olmasıdır.

<sup>600</sup> IOE, 2007, s.4.; Liv TORRES, Stein GUNNES, "Küresel Çerçeve Sözleşmeler: Uluslararası Sendikal Hareket İçin Yeni Bir Araç", **Küresel Çerçeve Sözleşmeler**, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, Petrol İş Yayın:92, 2004, s.30; ÖCAL, a.g.e., s.114.

<sup>601</sup> SCHMIDT, 102. Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler için bkz. HASGÜLER, ULUDAĞ, a.g.e., s.302.

<sup>602</sup> ÖCAL, a.g.e., s.115.

toplu pazarlıkta yüksek bir otorite ve güçlü bir müzakere olanağı sağlamaktadır.<sup>603</sup> Sözleşme yapıldığında asıl şirketler yanında bağlı şirketleri alt işverenleri ve tedarikçileri de kapsamaktadır.<sup>604</sup>

Bu güne değin küresel çerçeve sözleşmelere imza atan **başlıca uluslararası işçi örgütleri** şunlardır:

1. Ulusal üst sendika merkezlerinin üye olduğu ICFTU
2. Belirli meslek ve sektör gruplarında örgütlenen sendikaları uluslararası düzeyde temsil eden on “Küresel Sendika Federasyonu”. Bu federasyonlar şunlardır:
  - Uluslararası Eğitim İşçileri Federasyonu
  - Uluslararası İnşaat ve Orman İşçileri Federasyonu (IFBWW)
  - Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu (ICEM)
  - Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)
  - Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF)
  - Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF)
  - Uluslararası Ulaşım İşçileri Federasyonu (ITF)
  - Uluslararası Gıda Tarım, Otel, Restoran, Tütün ve Müttefik İşçiler Federasyonu (IUF)
  - Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI)
  - Uluslararası Sendika Ağı (UNI)

Çerçeve sözleşmelerde öncülüğü, Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF) ile genel merkezi Fransa’da bulunan çokuluslu şirket Danone yapmıştır (1985). Ayrıca, Volkswagen (VW) ve Daimler Chrysler de bu uygulamaya katılmıştır. Günümüze değin sözleşmeler genel merkezleri **Batı Avrupa**’da bulunan şirketler tarafından yapılmıştır.<sup>605</sup> En çok uygulandığı alanlar enerji, maden, imalat, hizmet gibi sektörlerdir. Tablo 5’de 2007 yılı itibariye bağitlanmış olan küresel sözleşmeler görölmektedir. Tablodan küresel sözleşmeler daha çok Avrupa ülkelerinde bağitlandığı ve Avrupa dışından sadece 6 ülkenin bu sözleşmelere taraf olduğu anlaşılmaktadır.

<sup>603</sup> IOE, 2007, s.6.

<sup>604</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.78.

<sup>605</sup> Ian GRAHAM ve Andrew BIBBY, “Küresel İş Sözleşmeleri: Haklar İçin Çerçeve”, **Küresel Çerçeve Sözleşmeler**, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, Petrol İş Yayın:92, 2004, s.2.

**Tablo 5: Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları**

	İŞLETME	KAPSADIGI İŞÇİ SAYISI	ULKE	SEKTOR	KURESEL SENDIKA FEDERASYONU	YIL
1	<a href="#">Volker Wessels</a>	16,700	Hollanda	Bina	<a href="#">BW/ICEM</a>	2007
2	<a href="#">WAZ Media</a>	/	Almanya	Medya	<a href="#">IFJ</a>	2007
3	<a href="#">Brunel</a>	/	Hollanda	İnsan Kaynakları	<a href="#">IMF</a>	2007
4	<a href="#">Euradius</a>	600	Hollanda	Grafik/Medya	<a href="#">UNI</a>	2006
5	<a href="#">Falck</a>	11,000	Danimarka	Acil Durum Servisi	<a href="#">UNI</a>	2006
6	<a href="#">France Telecom</a>	+200,000	Fransa	Telekomünikasyon	<a href="#">UNI</a>	2006
7	<a href="#">Metro</a>	+250,000	Fransa	Perakendecilik	<a href="#">UNI</a>	2006
8	<a href="#">NAG</a>	38,000	Avustralya	Finans	<a href="#">UNI</a>	2006
9	<a href="#">NAMPAK</a>	16,000	Güney Afrika	Paketleme	<a href="#">UNI</a>	2006
10	<a href="#">Portugal</a>	/	Portekiz	Telekomünikasyon	<a href="#">UNI</a>	2006
11	<a href="#">Quebecor</a>	/	Kanada	Medya/İletişim	<a href="#">UNI</a>	2006
12	<a href="#">Securitas</a>	225,000	İsveç	Güvelik Hizmetleri	<a href="#">UNI</a>	2006
13	<a href="#">PSA Peugeot</a>	207,000	Fransa	Otomotiv	<a href="#">IMF</a>	2006
14	<a href="#">Royal BAM</a>	27,000	Hollanda	İnşaat	<a href="#">BW/ICEM</a>	2006
15	<a href="#">Staedler</a>	3,000	Almanya	Kırtasiye	<a href="#">BWI</a>	2006
16	<a href="#">EDF</a>	167,000	Fransa	Enerji	<a href="#">ICEM</a>	2005
17	<a href="#">Rhodia</a>	20,000	Fransa	İlaç	<a href="#">ICEM</a>	2005
18	<a href="#">Veidekke</a>	5,000	Norveç	İnşaat	<a href="#">IFBWW</a>	2005
19	<a href="#">BMW</a>	106,000	Almanya	Oto Endüstri	<a href="#">IMF</a>	2005
20	<a href="#">EADS</a>	110,000	Hollanda	Uzay Gemileri	<a href="#">IMF</a>	2005
21	<a href="#">UPU</a>	/	Birleşmiş Milletler Bürosu	Posta	<a href="#">UNI</a>	2005
22	<a href="#">Arcelar</a>	95,000	Lüksemburg	Metal	<a href="#">IMF</a>	2005
23	<a href="#">Stabilo</a>	2,600	Almanya	Kırtasiye	<a href="#">BWI</a>	2005
24	<a href="#">Lafarge</a>	77,000	Fransa	Bina	<a href="#">BW/ICEM</a>	2005
25	<a href="#">Röchling</a>	8,000	Almanya	Otomotiv Parçaları	<a href="#">IMF</a>	2005
26	<a href="#">H&amp;H</a>	40,000	İsveç	Perakendecilik	<a href="#">UNI</a>	2004
27	<a href="#">Bosch</a>	225,900	Almanya	Otomotiv/Elektronik	<a href="#">IMF</a>	2004
28	<a href="#">Prym</a>	4,000	Almanya	Metal Üretim	<a href="#">IMF</a>	2004
29	<a href="#">SCA</a>	46,000	İsveç	Kağıt	<a href="#">ICEM</a>	2004
30	<a href="#">Lukoil</a>	150,000	Rusya	Enerji/Yağ	<a href="#">ICEM</a>	2004
31	<a href="#">Renault</a>	130,700	Fransa	Otomotiv	<a href="#">IMF</a>	2004
32	<a href="#">Impregilo</a>	13,000	İtalya	İnşaat	<a href="#">IFBWW</a>	2004
33	<a href="#">Club Med</a>	20,000	Fransa	Turizm	<a href="#">IUF</a>	2004
34	<a href="#">Leoni</a>	18,000	Almanya	Elektrik/Otomotiv	<a href="#">IMF</a>	2003
35	<a href="#">ISS</a>	280,000	Danimarka	Temizlik/Bakım	<a href="#">UNI</a>	2003
36	<a href="#">GEA</a>	14,000	Almanya	Mühendislik	<a href="#">IMF</a>	2003
37	<a href="#">SKF</a>	39,000	İsveç	Makine Parçaları ya da Metal Endüstrisi	<a href="#">IMF</a>	2003
38	<a href="#">Rheinmetall</a>	29,950	Almanya	Savunma Sanayi/Otomotiv/ Elektronik	<a href="#">IMF</a>	2003
39	<a href="#">RAG</a>	/	Almanya	Maden/Enerji	<a href="#">ICEM</a>	2003
40	<a href="#">Merloni</a>	20,000	İtalya	Metal	<a href="#">IMF</a>	2002
41	<a href="#">Endesa</a>	13,600	İspanya	Elektronik	<a href="#">ICEM</a>	2002
42	<a href="#">Balast Nedam</a>	7,800	Hollanda	İnşaat		
43	<a href="#">Fonterra</a>	20,000	Yeni Zelanda	Süt	<a href="#">IUF</a>	2002
44	<a href="#">Volkswagen</a>	325,000	Almanya	Otomotiv	<a href="#">IMF</a>	2002
45	<a href="#">Norske Skog</a>	11,000	Norveç	Kağıt	<a href="#">ICEM</a>	2002

	İŞLETME	KAPSADIGI İŞÇİ SAYISI	ULKE	SEKTOR	KURESEL SENDİKA FEDERASYONU	YIL
46	<a href="#">AngloGold</a>	64,900	Güney Afrika	Maden	<a href="#">ICEM</a>	2002
47	<a href="#">Daimler Chrysler</a>	372,000	Almanya	Otomotiv	<a href="#">IMF</a>	2002
48	<a href="#">Eni</a>	70,000	İtalya	Enerji	<a href="#">ICEM</a>	2002
49	<a href="#">Carefour</a>	383,000	Fransa	Perakendecilik	<a href="#">UNI</a>	2001
50	<a href="#">Chiquita</a>	26,000	USA	Tarım	<a href="#">IUF</a>	2001
51	<a href="#">OTE Telecom</a>	18,500	Yunanistan	Telekomünikasyon	<a href="#">UNI</a>	2001
52	<a href="#">Skanska</a>	79,000	İsveç	İnşaat	<a href="#">IFBWW</a>	2001
53	<a href="#">Telefonica</a>	161,500	İspanya	Telekomünikasyon	<a href="#">UNI</a>	2001
54	<a href="#">Freudenberg</a>	27,500	Almanya	İlaç	<a href="#">ICEM</a>	2000
55	<a href="#">Hochtief</a>	37,000	Almanya	İnşaat	<a href="#">IFBWW</a>	2000
56	<a href="#">Faber-Castell</a>	6,000	Almanya	Ofis Eşyaları	<a href="#">IFBWW</a>	1999
57	<a href="#">IKEA</a>	70,000	İsveç	Mobilya	<a href="#">IFBWW</a>	1998
58	<a href="#">Statoil</a>	16,000	Norveç	Petrol	<a href="#">ICEM</a>	1998
59	<a href="#">Accor</a>	147,000	Fransa	Hotel	<a href="#">IUF</a>	1995
60	<a href="#">Danone</a>	100,000	Fransa	Yiyecek	<a href="#">IUF</a>	1988

Kaynak: IOE, **International Framework Agreements An Employers' Guide**, August 2007, s.18-19.

#### 4. Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Niteliği

Küresel çapta imzalanan ancak, uygulaması yerel olan küresel çerçeve sözleşmeler, şirketlerin tek taraflı davranış kurallarından nitelikçe farklıdır. Şirket kuralları genellikle tek taraflı bir nitelik taşımasına rağmen, çerçeve sözleşmeler şirket yönetimi ile sendikal hareket arasında bağlantılıdır. Çerçeve sözleşmelerin bir yandan **iyi niyet açıklamaları** niteliğinde olduğu, bir yandan da, **tarafalara karşılıklı haklar ve yükümlülükler getirdiği ifade edilmektedir**. Bazı yönlerden küresel düzeyde toplu sözleşme niteliği taşır. İyiniyet açıklaması olduğunun kabulü halinde dahi sendikalara sözleşmenin ihlali iddiasını şirket genel merkeziyle görüşme hakkı sağlar. Çünkü, taraflar çokuluslu şirkete bağlı dünyadaki bütün şirketlerde sözleşmenin uygulanmasını sağlama yükümlülüğü altındadırlar.<sup>606</sup>

Küresel çerçeve sözleşmelerden bazıları ise, açıkça imzacı küresel sendikalara sözleşme hükümlerinin **ihlalini** iddia etme hakkını tanıır, bu amaçla

<sup>606</sup> TORRES, GUNNES, a.g.m., s.31



düzenli toplantılar yapılmasını öngörür. Davranış kuralları genelde şirketteki işçilerle hiçbir diyalog öngörmezken, küresel çerçeve sözleşmeler sürekli diyaloga yönelik prosedürler ve bir diyalog ortamı öngörür. Şeffaflık, dürüstlük ve çatışmaların çözümlenmesi gibi konularda çözümler sunar.<sup>607</sup>

Çoğu şirket davranış kuralının tersine, küresel çerçeve sözleşmeler taşeron zincirini dikkate alır. **Küresel çerçeve sözleşmeler ulusal toplu sözleşmelerden de ayrılırlar.** Çünkü, uygulamaya ve çıkacak sorunlara yönelik, hukuken bağlayıcı değildir ya da yetki alanıyla ilgili belirsizlikler vardır. Bağıtlanan sözleşme o sözleşmenin ana şirkete bağlı bütün şirketlerde ve faaliyet gösterilen ülkelerde hukuken bağlayıcı olduğunu ve bu niteliğiyle **ilgili şirketteki toplu sözleşmenin bir parçası sayılması gerektiğini özellikle öngörmedikçe**, sözleşme bu özelliğiyle bir toplu sözleşme sayılmayacaktır. Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanmadıkça, bu tür sözleşmeler çokuluslu şirketler bakımından sadece işçilerin haklarına saygı gösterme yükümlülüğü getirir. Hukuki bir sözleşme olmaktan çok, ortak ilkelerin ifade edildiği bir metin niteliği taşır.<sup>608</sup> Mevcut ulusal toplu iş sözleşmelerinin yerini almaz. Aksine, sözleşmelerin çoğu her sorunun “mümkün olan en alt düzeyde” ele alınması gereğinden yola çıkmaktadır. Yerel sendikal örgütler olmaksızın, çerçeve sözleşmelerin sendikal hakların uygulanması bakımından önemi kalmayacaktır. Söz konusu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği, eğitim gibi konular ulusal toplu sözleşmelerde; sendikalaşma özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı ve diğer temel işçi hakları uluslararası düzeyde ele alınmaktadır.<sup>609</sup>

## 5. Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar Hakkındaki Görüşler

Küresel çerçeve sözleşmelerin yararlı olup olmadığı konusunda iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, varlıkları gereksiz olup sadece **sendikal turizme** hizmet etmektedirler. İşletmeler tarafından yapılan ortak bir makyaj niteliğini taşımaktadırlar. Bu niteliği ile yerel sendikaların pazarlık yapmalarını, gelişmesini engelleyebilirler. Bağımsızlıklarının kaybına neden olabilirler. İşverenler açısından sözleşmelerin zaman içinde dolar temelli yapılması riski bulunmaktadır. Bu

<sup>607</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s. 74, 81.

<sup>608</sup> TORRES, GUNNES, a.g.m., s.31.; ÖCAL, a.g.e., s.114.

<sup>609</sup> TORRES, GUNNES, y.a.g.m., s.36. Uluslararası çerçeve anlaşmalarının iki yönlü olduğu ifade edilmektedir. Bir yönü, burada anlatılan sözleşmeler yoluyla önleyici etkinliklerdir. Diğer yönü ise, protesto eylemleridir. İkinci yöntem politik kampanyaları kapsamaktadır. İşletmelerin çevre gibi konularda sosyal sorumluluk üstlenmeleri için baskı altına alınmasını sağlamaya yöneliktir. SCHMIDT, a.g.m. s. 99, 100.

uygulama yerel sorunları uluslararası düzeye taşımakta ve sempati grevlerine neden olabilmektedir.<sup>610</sup> Ayrıca, sendika konfederasyonlarının çerçeve anlaşmalar için yetişmiş yeterli insan gücü ve mali kaynakları olmayabilir.<sup>611</sup>

Diğer görüş. bu sözleşmeleri sendikal hareket için bir kaldıraç olarak görmektedir. İşletmelerle sendikaların işbirliği sendikal **turizmi aşmış** ve aralarındaki işbirliği önemli bir güç kaynağı oluşturmuştur. Endüstri ilişkilerinin geleceği açısından ümit vericidirler. Uluslararası endüstri ilişkilerine doğru önemli bir adım oluştururlar. Çünkü, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına önem verilmeyen ülkelerde bu hakların tanınması ve uygulanmasını sağlayabilmektedir. Küresel federasyonlar çerçeve sözleşmeleri ile bütün üye ulusal sendikalarına ortak standartlar getirme olanağı sağlar.<sup>612</sup> Böylece, çalışma koşulları bakımından lokomotif etki oluşturur. Bu etki ayrıca düşük üye sayısının artmasını sağlar.<sup>613</sup>

İşverenler küresel sözleşmeleri iyi iletişim ve **uzlaşma kültürü** oluşturmak ve endüstriyel ilişkiler alanında pratik yapmak bakımından yararlı görmektedirler. Bu pratik, endüstriyel barışın oluşmasına ve işletmelerin imajının gelişmesine katkı sağlar.<sup>614</sup> Küresel sözleşmeler işletmelerin sosyal sorumluluğunun gerçekleştirilmesi için önemli bir araç niteliği taşımaktadırlar.

## VII. SOSYAL SORUMLULUĞUN LEHİNDE VE ALEYHİNDE OLAN GÖRÜŞLER

Sosyal sorumluluğun varlığı konusunda fikir birliği olmayıp lehinde ve aleyhinde görüşler bulunmaktadır.

### A. Sosyal Sorumluluğun Lehinde Olan Görüşler<sup>615</sup>

Sosyal sorumluluğun varlığını ve gerekliliğini kabul eden görüşler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

---

<sup>610</sup> IOE, 2007, s.10.

<sup>611</sup> SCHMIDT, a.g.m., s. 104. Genel olarak ifade etmek gerekirse, sendikalar sosyal sorumluluk anlayışını çekici görünmekle birlikte, tehlikeli bir girişim, şirketlerin halkla ilişkiler uygulaması olarak nitelenebilirler. Bazıları bu kavramı sendikaların bir alternatifi olarak görmektedirler. Bkz. GALGOCZI, a.g.m. s. 217, 218.

<sup>612</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e. s. 75, 79.; ÖCAL, a.g.e., s.116, 118

<sup>613</sup> IOE, 2007, s.5.

<sup>614</sup> IOE;2007, s.9,11.

<sup>615</sup> EREN, a.g.e., s.109-110.

- İşletmeler içinde buldukları **toplumun parçası**dırlar. Bu nedenle, işletmenin yasal çevresi konusunda değinildiği üzere, kendilerini ilgilendiren yasal mevzuata uymak zorundadırlar. Böylece çevreyi, tüketicileri ve diğer paydaşları koruyucu önlemleri dikkate almaktadırlar.
- İşletmeler, içinde buldukları toplumun bir parçası olarak, sosyal sorunlarla yasal yükümlülükleri olmasa da ilgilenmelidirler. Çünkü, işletmeler sorunların çözümü için **yeterli sermaye** ve eğitilmiş insan gücüne sahiptirler.
- Toplumun işletmelerden beklentileri artmış ve sosyal davranış işletmelerin **varlıklarını sürdürebilmeleri** için bir gereklilik olarak görülmeye başlanmıştır.<sup>616</sup>
- Sosyal **sorunlar belirmeden** önce ve başlangıç aşamasında çözücü önlemler almak işletmelerin de yararınadır. Sorunlar büyüdüktan örneğin çevre kirlendikten, tüketici zarar gördükten sonra alınacak önlemlerin maliyeti artacak ve telafisi mümkün olmayan bir zaman kaybı olacaktır. Bu durumdan da işletmeler zarar görecektir.<sup>617</sup>
- Toplumsal sorumluluk üstlenen işletmeler çalışanlar için **tercih nedeni** olmaktadır. Ayrıca, bu olgu şirket çalışanlarının bağlılıklarını ve **verimlerini** artırmaktadır.<sup>618</sup>
- Sosyal sorumluluk üstlenmek işletmelerin paydaşları ile varlığını **uyum** içinde sürdürmesini sağlayacaktır. Aksi halde, muhatapları ile çatışmalı ilişkiler yaşayacaktır. Örneğin iktidarlar üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeyen işletmelere tepkisel politikalar izleyeceklerdir.
- Toplumun beklentilerine cevap veren işletmeler varlıklarını daha kolay sürdürürler. Çünkü, sosyal davranış biçimlerini benimseyen, standartları olan işletmeler, toplum karşısında **itibar** kazanırlar.<sup>619</sup>
- Sorunların çözümü için yatırımda bulunmak bazen işletmelere prestij yanında **kar** da sağlayabilir. Örneğin çöp olarak kabul edilen bazı maddeler (kağıt, şişe, metal, kırık cam, kızartılmış yağ...) geri dönüşüm yoluyla tekrar kullanılabilir hale getirilebilmektedir.
- Şirketlerin üstlendikleri sorumluluklar tüketicide marka bilincinin ve **müşteri bağlılığı**nı artırır. Bu da satışlarda artışa neden olur.<sup>620</sup>

<sup>616</sup> TORLAK, a.g.e., s.43.

<sup>617</sup> FRITSCH, a.g.m. s. 9, 10.

<sup>618</sup> ÖZGEN, a.g.e., s.35.

<sup>619</sup> ISHIKAWA, a.g.m., s.277.; ERSÖZ, a.g.e., s. 60.

<sup>620</sup> FRITSCH, a.g.e. s. 10.; ÖZGEN, a.g.e., s.26.

- İşletmelerin sorunların çözümünde aldıkları önlemler maliyet gibi gözükebilir. Ancak bu önlemler **olası giderleri önleyecek** ve hatta kar sağlayabilecektir.
- İşletmelerin bizzat **kendileri sorun** nedeni olabilirler. İşletmelerin zaman içinde büyümeleri ve sayısı artan büyük işletmelerin toplumda neden olduğu önemli beşeri ve sosyal sorunlar onların sosyal davranma zorunluluğunun doğal gerekçesidir.<sup>621</sup>
- Yerine getirilen sosyal sorumluluk daha iyi bir çevre daha iyi **eğitimli işgücü** ve gelir düzeyi yüksek vatandaş anlamına gelir. Bu durum işletmenin ihtiyacı olan işgücü kaynağının bulunmasını ve mal ve hizmetlerin tüketilmesini kolaylaştıracaktır.
- Sosyal hareketlere gönüllü katılım hükümetlerin **daha az müdahalesi** anlamına gelir. Böylelikle iş yerleri daha fazla bağımsızlık ve esnekliğe sahip olurlar.<sup>622</sup>

## B. Sosyal Sorumluluğun Aleyhinde Olan Görüşler

Günümüze değin sosyal sorumluluğu aleyhinde ileri sürülmüş görüşler şu şekilde özetlenebilir:

- İşletmelerin varlık nedeni sosyal sorunların çözümü değildir. İşletme yöneticilerinin tek sorumluluğu sahiplerinin **karlarını** en yüksek düzeye ulaştırmaktır. Hâlbuki sosyal konulara yönelmeleri halinde kar amacı geri planda kalabilir ve rakiplerine karşı dezavantajlı duruma düşebilirler.<sup>623</sup> Asli amacın dışına çıkarak, işletmelerin maliyetlerinin artırılması ve karın azalması kabul edilebilir bir durum değildir.<sup>624</sup>
- İşletmelerin sosyal konularla ilgilenmesinin gerekli olduğu kabul edilse dahi, bu görevin işletmeler için yerine getirilmesi zor olacaktır. Çünkü, bünyelerinde konuyu değerlendirecek **uzman personeli** yoktur. Ayrıca, her işletmenin koordinasyondan uzak olarak, kendi başına sorunları çözme çabasının etkinliği düşük olacaktır.<sup>625</sup>

<sup>621</sup> HALICI, a.g.m. (Erişim)

<sup>622</sup> FRITSCH, a.g.m. s. 9.; ÖZGENER, a.g.e., s.202.

<sup>623</sup> EREN, a.g.e., s.108-109.; KARAIŞMAİLOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.29.

<sup>624</sup> HOPKINS; a.g. m., s. 474.; HALICI, a.g.m. (Erişim)

<sup>625</sup> Emel ÖZARSLAN, "Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2006, s.40.

- Sosyal sorunları çözmek **devletin asli görevleri** arasındadır. Bu amaçla gerekli teşkilatı oluşturmuş ve ihtiyaç duyulan personeli istihdam etmiştir. Değınilen nedenle, toplumsal sorunların çözümünü iş adamlarına bırakmak doğru olamaz.<sup>626</sup>
- İşletmeler sosyal sorunların çözümün kaynak ayırdıklarında yaptıkları harcamaları ürün ve hizmet **fiyatlarına yansıtacaklardır**. Bu durum, tüketici taleplerinin azalmasına neden olacağı için, toplumun aleyhine sonuç doğuracaktır.
- Ürün ve hizmette fiyat yükselmesi ulusal ve uluslararası rekabet gücünün azalmasına ve **pazar kaybına** neden olacaktır.
- Sosyal sorumluluk anlayışı işletmelere yönelik eleştirileri ortadan kaldırmak için oluşturulan bir kavramdır. Yasa ve etik dışı davranışları olan işletmeler hayır işleri yolu ile eylemlerini **meşrulaştırma çabası** içerisine girmektedirler.<sup>627</sup>
- Şirketlere, liberal piyasa ekonomisi modelinin benimsenmesi karşılığında sosyal sorumluluk yüklenerek, doğan ekonomik eşitsizliklerin düzeltileceği umudu oluşturulmaktadır. Halbuki, gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan ekonomik ve sosyal krizlerin asıl nedeni **çokuluslu şirketlerdir**.
- Özellikle çokuluslu şirketlerin sorumlu davranmaya iten neden, ağır çalışma koşulları nedeniyle imaj bozulmasıdır. Kötü imaj, pazar kaybının ayrıca şirket hisse değerinin düşmesine neden olmaktadır. Şirketler sosyal sorumluluk politikalarıyla bu **zararlardan kurtulmayı** hedeflemektedirler.<sup>628</sup>
- Sendikaların ve diğer hükümet dışı örgütlerin (çevreciler, feministler, insan hakları savunucuları) yürüttükleri kampanyalardan etkilenmek istemeyen işletmeler **devlet müdahalesinin engellenmesi** amacıyla sosyal sorumluluk projeleri üretmektedirler.<sup>629</sup>
- İşletmelerin dışında **devletlerin** de sosyal sorumluluğu savunması kendi **başarısızlıklarını** örtme amacını taşımaktadır.<sup>630</sup>

<sup>626</sup> KESER, ZENGİNGÖNÜL, a.g.m., s. 110.

<sup>627</sup> Klaus WERNER, Hans WEIS, **Markaların Kara Kitabı**, Çev. Dilman MURADOĞLU, Media Cat Yayınları, İstanbul, 2003, s.103-284. Özellikle spekülasyon yolu ile elde edilen gelirlerin sosyal sorumluluk amacıyla kullanılması çelişkili bir durum olarak görülmektedir. Bkz. ISHIKAWA, a.g.m., s.278.

<sup>628</sup> Taşkan İzmir'de 36 şirketin üst düzey yöneticilerine yaptığı bir anket çalışması sonucu şirketlerin sosyal sorumluluğu imaj nedeni olarak üstlenmekte olduklarını ortaya koymuştur. Bkz. TAŞKAN, a.g.e., s. 223, 224.

<sup>629</sup> ERDOĞDU, a.g.e., s.383 vd.

<sup>630</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.52.

- Sosyal sorumluluk liberalleşme, kuralsızlaştırma ve **özelleştirmenin sonucu** doğmuştur.<sup>631</sup>
- Yasal tanımı olmayan ve herkesin kendine göre algılayıp uygulamakta olduğu sosyal sorumluluk **halkla ilişkiler** amaçlı kullanılmaktadır.<sup>632</sup>
- Dikkati asıl sorunlardan uzaklaştırarak yanıltır. Şifa değil **gazap** niteliği taşır.<sup>633</sup>

## VIII. SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÖRNEKLER

Sosyal sorumluluk ile ilgili olarak dünyadan ve ülkemizden verilecek uygulama örnekleri bu kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

### A. Dünya'dan Örnekler

Macaristan'da bilgi teknolojileri üreticisi olan **Telvill Kft** bulunduğu şehirdeki bir ilkokulun **bilgi teknolojisi** sistemini yenilemiş ve bakımını üstlenmiştir. Ayrıca yöredeki halka sağlıklı bir çevre ve yaşam sunan bir **parka** destek vermektedir. Slovenya'da mobilya sektöründe faaliyette bulunan **Meblo Jogi** firması çalışanları için iki kez verilen ara dinlenmeler için bir **fizyoterapist** tarafından "mola" programı oluşturulmasını sağlamıştır. Ayrıca, tüm çalışanlarını özellikle de kadınları desteklemek için, genel ve **mesleki eğitim** vererek, onların kariyer gelişmelerini teşvik etmiştir.

Polonya'da faaliyette bulunan **Matusewicz** Budowa Maszyn s.j. firması kendi atık ürünlerinin **geri dönüşümü** sağlamakta ayrıca, yerel **itfaiye** ve cankurtarma hizmetlerine destek vermektedir. Yeni şirket binası içinde biyotip doğa alanı kuran ve hizmet sektöründe yer alan **Lippemeier** Gebäudereinigungsdienst GmbH şirketi temizlik gereçlerini **yağmur suyu** ile yıkamaktadır.<sup>634</sup>

Yaşlı sayısındaki artış yeni bir toplumsal sorun alanı olarak ortaya çıkmıştır. Bu sorunun çözümüne katkıda bulunmak üzere **IBM**, American Express, Bristol Mayers gibi işletmeler toplumdaki yaşlılar ve çalışanlarının **yaşlı** aileleri için

<sup>631</sup> GALGOCZI, a.g.m. s. 215.

<sup>632</sup> HOPKINS, a.g.m. s. 474.

<sup>633</sup> HOPKINS, a.g.m. s. 474 : "...it is a curse rather than a cure."

<sup>634</sup> <http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx>? Erişim:16.07.2008.

**danışma servisleri** destekleme hizmetleri kurmuşlar ve eğitim seminerleri düzenlemişlerdir.<sup>635</sup>

**American Express** bir Sivil Toplum Kuruluşu olan SOS Gücümüzü Paylaşın (Share Our Strength) ile birlikte “**Açlığa Karşı Mücadele**” kampanyası yürütmüştür. Bu kampanyayla şirket her yılın Kasım ve Aralık aylarında, her kartlı ödemenin 3 sent’ini Gücünüzü Paylaşın girişiminin açlıkla mücadele programına ayırmıştır. Şirket çalışanları gönüllü olarak aşevleri kurmuş ve çevrelerinde ihtiyacı olanlara yemek servisleri yapmışlardır. Amerikan Express bu yolla, 1992–1996 yılları arasında 600’den fazla açlık karşıtı gruba yarar sağlamıştır.<sup>636</sup>

**Avon** 1993 yılında **Meme Kanseri**ne Karşı Bilinçlenme Mücadelesi” başlatmıştır. Avon mücadelesinde, kanser tedavi yöntemlerinin geliştirmesine destek olmak, meme kanseri ile ilgili kontrol ve tedavi olanaklarını yaygınlaştırmak, erken teşhisin önemini vurgulamak amacındaydı. Şirket bir Avon Andı oluşturup, kadınlardan bu önergeyi imzalamaları için bir kalem satın almalarını istedi. Bu yolla hem andı imzalayan kadınlar bilinçlendirilmiş, hem de kampanyaya kaynak sağlanmış oldu. Avon gönüllü satış temsilcileri 60 milyondan fazla halkı bilinçlendirici broşür dağıttılar. 1998 Ekiminde düzenlenen Avon Meme Kanseri etkinliğinde 2500 gönüllü üç gün içerisinde 60 mil yürüyerek 5 milyon dolarlık yardım topladılar ve toplanan yardımları ülkenin genelindeki kar amacı gütmeyen meme sağlığı programlarına aktardılar.<sup>637</sup>

**Dell eskiyen** bilgisayar parçalarının çöpe atılıp **çevreye** zarar vermemesi için geri dönüşümü sağlamak üzere kar amacı gütmeyen ve kamu kuruluşlarının kullanımına sunmaktadır. Şirket çalışanları aynı zamanda her eylül ayında park temizleme etkinliklerinde bulunmaktadır.<sup>638</sup>

**McDonald’s** 2000 yılında olimpiyat **gençlik** kampının destekçisi olmuştur. 2002 yılında özel bir ürünün satışları üzerinden çocuklara her menü için 1 dolar bağış toplayarak toplanan parayı hayır derneklerine bağışlamıştır. Bu kampanya kapsamında satışları değişik ülkelerde %5’den %300’e kadar değişen oranlarda

<sup>635</sup> KESER, ZENGİNGÖNÜL, a.g.m., s.101-102.

<sup>636</sup> [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com), 10.05.2007.

<sup>637</sup> [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com), 10.05.2007.

<sup>638</sup> Philip KOTLER, Nancy LEE, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Çev. Sibel KAÇAMAK, Mediat, 2 Baskı, 2008, s.34-35.

artmıştır. Şirket ayrıca Ronald McDonald Evi Hayır Dernekleri aracılığıyla **çocuklar** ve ailelerine sağlık ve refah hizmetleri (aşı, barınma gibi) sunmuştur.<sup>639</sup>

**British Airways**, BM'ye bağlı UNICEF'in "Change For Good" çalışanlarının, dünyada **genç insanların** karşılaştıkları zorluklara yardım programına katılmıştır. Şirket çalışanları, uluslararası uçuşlarda dağıttıkları zarflarla yolcuların cebinde kalan ve kendi ülkelerinde işe yaramayacak olan bozuk paraları toplayarak UNICEF'e 7 milyon sterlin tutarında kaynak oluşturmuştur.<sup>640</sup>

Araştırma sektöründe faaliyette bulunan **Euroquimica Bufuy Planan** çalışanlarına sürdürülebilir istihdam ve değer kazandıran eğitim fırsatları sunmayı hedeflemiştir. Firma, engelliler ve 45 yaşını aşmış insanlara **eşit çalışma fırsatları** sunmaktadır. Ayrıca kadın çalışanlar konusundaki hassasiyetini vurgulamak üzere onları yönetici pozisyonlarına getirmektedir.<sup>641</sup>

## B. Türkiye'den Örnekler

Ülkemizde sosyal sorumluluk genellikle uluslararası firmalar ve Koç, Sabancı, Eczacıbaşı gibi büyük sermaye tarafından üstlenilmektedir. İş dünyası ve çevreye ilişkin AB'nin en prestijli ödülleri "AB Çevre Ödülleri" (European Business Awards for the Environment) Türkiye'de "Süreç" kategorisinde Eczacıbaşı Özgün Kimya, "Ürün" kategorisinde Arçelik Buzdolabı İşletmesi, "Yönetim" kategorisinde ise Ereğli Demir Çelik Fabrikaları birinci oldu."<sup>642</sup>

Aşağıda ülkemizde önce hayırsever sonra da stratejik sosyal sorumluluk ile ilgili bazı uygulamalardan örnekler verilmektedir.

### 1. Stratejik Sosyal Sorumluluk Örnekleri<sup>643</sup>

**BOSSA T.A.Ş.** mavi kelebek adı altında 13 bin çocuğa mavi **okul önlüğü** kampanyası düzenlemiştir.<sup>644</sup> **Garanti Bankası** Toplum Gönüllüleri Vakfı, Çağdaş

<sup>639</sup> KOTLER, LEE, a.g.e., s.38-47.

<sup>640</sup> <http://www.insankaynaklari.com>. Erişim: 10.05.2007.

<sup>641</sup> <http://www.insankaynaklari.com>. Erişim:10.05.2007.

<sup>642</sup> <http://www.rec.org.tr>. Erişim: 18.06.2008

<sup>643</sup> YÖNET, a.g.m., s.261.

<sup>644</sup> ÖZGEN, a.g.e., s.163-175.



Yaşamı Destekleme derneği ile birlikte **Kumbara** projesiyle sosyal sorumluluk projesini hayata geçirmektedir.<sup>645</sup>

**Unilever**'in Türk Kalp Vakfı ile 1988–2000 yılları arasında gerçekleştirmiş olduğu proje kamuoyunun dikkatini kalp ve damar sağlığı hastalıklarında erken teşhisin önemine çekmiştir. Düzenlenen “**Becel Kalp Haftaları**’nda” bilim adamları halkı kalp damar sağlığı konusunda bilgilendirmişler, ücretsiz kalp sağlığı ve kolesterol taramaları yapmışlardır.<sup>646</sup>

**İpana** Milli Eğitim Bakanlığı, Türk Diş Hekimleri Birliği, İstanbul Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi iş birliği ile “**Ağız ve Diş Sağlığı Eğitim Projesidir**” gerçekleştirmiştir. Projede öğrencileri ağız ve diş sağlığı konusunda duyarlı ve bilinçli bireyler olarak yetiştirilmesi amaçlanmıştır. Dört yılda, 81 ilde, yaklaşık 3 milyon öğrenciye ulaşılmıştır. Projede öğrenciler dışında öğretmenleri de eğitime tabi tutulmuş, ağız ve diş sağlığı eğitimi için gerekli kaynak ve materyaller kendilerine sağlanmıştır.<sup>647</sup>

**İpek Kâğıt**, . “**İlköğretim Kişisel Hijyen Eğitimi Projesi**” ile son altı yıldır özellikle 7–11 yaş arası çocuklarını hedef alan kişisel hijyen kursları düzenlemiş ve yaklaşık 4.3 milyon öğrenciye ulaşmıştır. Proje, Türkiye’de sağlık şartlarını iyileştirmeyi, hijyen kuralları ile ilgili bilgi ve bilinci arttırmayı amaç edinmiştir. Böylece, tuvalet kâğıdı tüketimini artarak, İpek Kâğıt’ın uzun vadede karı yükselmiştir.<sup>648</sup>

## 2. Hayırsever Sosyal Sorumluluk Örnekleri

**AYGAZ** 45. kuruluş yıl dönümü nedeniyle 2006 yılında Ayışığı projesi ile 45 ilde 45 sağlık ocağının **aşı odalarını** yenilemiş, 2007 yılı sonuna kadar 81 ilde 81 sağlık ocağının aşı odasını yenileme hedefini kabul etmiştir. Aygaz ayrıca çocukları trafik, ev kazaları, yangın ve deprem zararlarına karşı korumak için “Dikkatli Çocuk Kazalara Karşı Bilinçlendirme Projesi”ni (2002-2005) gerçekleştirmiştir.<sup>649</sup>

<sup>645</sup> <http://www.garanti.com.tr>, 09.03.2007

<sup>646</sup> <http://www.unilever.com.tr>, Erişim: 17.04.2007.

<sup>647</sup> <http://www.tip2000.com>, Erişim: 17.04.2007.

<sup>648</sup> Ceyhun GÖCENOĞLU, İŞİL ONAN “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu” [http://www.unglobalcompact.org/docs/networks\\_around\\_world\\_doc/ Networkmaterial/ CSR Report in Turkish.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/Networkmaterial/CSR_Report_in_Turkish.pdf), Erişim:15.03.2008

<sup>649</sup> ÖZGEN, a.g.e., s.163-175.

**TÜV SÜD /Türkiye** sürücülere yönelik olarak **güvenli sürücü eğitimi** projesini 1000 kişi için 2007 yılında yürürlüğe koymuştur. Amaç sürdürülebilir yaşam için trafikte bilinçli sürücülerin sayısını arttırmaktır. Projede İstanbul Emniyet Müdürlüğü, Demirbükey Akademi, Acil Yardım Akademisi (Medline&Johanniter) ve MARK Organizasyonu ile işbirliği yapılmıştır. İki gün süren teorik ve uygulamalı eğitim sonucunda başarılı olanlar araçlarına iki yıl süre geçerliliği olan “Güvenli Sürücü” etiketi takabilecektir. Eğitimin kapsamında teorik ve pratik araç kullanımı ve kurallar, Trafikte Temel İlk Yardım ve Trafikte Stres Yönetimi bulunmaktadır.<sup>650</sup>

Ülkemizde faaliyette bulunan **Doğan Organik Ürünler** Endüstri ve Ticaret Şirketi Kelkit ilçesinde dışarıya göçü engellemek ve kırsal kalkınmayı desteklemek için ilçe de organik tarım faaliyetine başlamış olup, yerel **çiftçilere** bu konuda yardım ve **destek** sağlamaktadır.<sup>651</sup>

Visa Europe ve **Türk bankaları**, TEGV (Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı) ve TOG (Toplum Gönüllüleri Vakfı) ile işbirliği yaparak “**Renkli Ufuklar**” kampanyası başlattı. Kampanya, ilköğretim çağındaki çocuklara yaşam ve öğrenme becerilerini geliştirme olanakları sağlamaya yöneliktir. Amaç, bir yıl içinde toplam 11 bin çocuğun yaklaşık 1400 gönüllü eşliğinde programlara katılmasıdır.<sup>652</sup>

**Visa** ayrıca çocuk tacizcilerinin peşine düşmüş bir uzmanlık merkezi olan Çocuk İstismarı ve Çevrimiçi Koruma Merkezi (CEOP) ile Nisan 2006’dan itibaren işbirliğine gitmiştir. Çocukların cinsel istismarına karışanlara karşı mücadele etmek için CEOP’a mali destek, istihbarat ve uzmanlık sağlayarak destek olma taahhüdünde bulunmuştur.<sup>653</sup>

**Turkcell**’in 1997 yılında Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği ile birlikte 2000 yılına kadar yürüttüğü “**Çağdaş Türkiye’nin Çağdaş Kızları**” Projesi kalkınmada önceliği bulunan 32 ilde 5000 kız öğrenciyi kapsamıştır. Bu projeye, kalkınmakta olan bölgelerdeki kızlar için küçük yaşta evlenip, anne olmak kader olmaktan çıkarılıp, eğitim faaliyetlerine öncü olma imkanı tanınmıştır.<sup>654</sup> 2004 yılında

<sup>650</sup> <http://www.tuv-tgk.com/Kurumsal.asp?MENU=5&KAT=59&DRM=2>

<sup>651</sup> <http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/IcerikDetay.aspx?KayitNo=4915&Kwd=organik>  
Erişim:16.07.2008.

<sup>652</sup> <http://www.visa.com.tr> , 09.03.2007.

<sup>653</sup> <http://www.visa.com.tr/visahakkinda/cocuklarisanalortamdakoruma/main.jsp>

<sup>654</sup> <http://www.turkcell.com> .tr/ 17.04.2007. Projede kız öğrencilere burs ve ders aracı desteği sağlanmış, yaz aylarında Halk Sağlığı ve Aile Planlaması eğitimi verilmiş, onlarla birlikte büyük kentlerde kültür gezileri düzenlenmiştir

Turcell yazar Ayşe Kulin ile birlikte Kardelenler kitabını yayımlamıştır. Turkcell, "Türkiye'de nitelikli insan kaynağı oluşturulmasına katkıda bulunmak için "Kardelenler projesine destek vermiştir.<sup>655</sup>

**Sunjut**, teknik tekstil üretimi yapan bir şirket olarak ulusal ve uluslararası pazarda konumunu güçlendirmek için kullanılan elektrik enerjisinin bir bölümünü rüzgârdan sağlama kararı almıştır. Bu proje kapsamında bir fabrika bahçesine ilk **rüzgâr tarlası** kurulmuş, şirket daha sonra doğabilecek bürokratik engellerin aşılmasında da önemli bir adım atarak , aynı uygulamayı yapacak diğer şirketlere yol açmıştır.<sup>656</sup>

## IX. TÜRKİYE'DEKİ SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İşletmelerin sosyal sorumluluğu konusunda ülkemizde ilk çalışmalarından biri AŞÇIGİL tarafından Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) için yapılmıştır.<sup>657</sup> 21 Türk yöneticiye ekonomik, yasal, ahlaki ve hayırsever sorumluluk açısından sorulan sorular sorulmuştur. Verilen yanıtlarda karar alırken yöneticilerin % 75'i **ekonomik**, % 19.11'i **ahlaki**, % 6'sı ise **yasal** ölçütleri dikkate aldıklarını açıklamışlardır. **Paydaşlara** verilen önem açısından % 78.5 ile **müşteriler ilk planda** olmuştur. Çalışanlar % 50.8 ile ikinci, toplum % 24.3 ile üçüncü sırada görülmüştür.

Sosyal sorumluluk konusundaki tutumları açısından % 49.7'si konu hakkında herhangi planları olmadığını ve **tepkisel** davrandıklarını, % 13.6'sı konuyu **hiç** dikkate almadıklarını, yaklaşık 1/3 kadar olan kalan grubun ise, sosyal sorumluluğu **stratejik** bir konu olarak gördüğü saptanmıştır. Araştırmacı, ülkemizde sosyal sorumluluğun bir halkla ilişkiler konusu olarak algılandığı sonucuna varmıştır.

<sup>655</sup> Projenin taraflarından ÇYD'nin genel başkanı Türkan Saylan kurumsal sosyal sorumluluk projeleri hem çalışanların kurumlarını hem de tüketicilerin şirkete olan sevgi ve bağlılıklarını arttırdığını ileri sürmektedir. Bu nedenle Saylan'a göre sosyal sorumluluğun temelinde kar değil sevgi bulunmaktadır.<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=3864>. Erişim:22.08.2005

<sup>656</sup> GÖCENOĞLU, ONAN "Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu" [http://www.unglobalcompact.org/docs/networks\\_around\\_world\\_doc/ Networkmaterial/CSR\\_Report\\_in\\_Turkish.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/Networkmaterial/CSR_Report_in_Turkish.pdf). Erişim:15.03.2008

<sup>657</sup> Semra AŞÇIGİL, "Türkiye'de Sosyal Sorumluluk Araştırması", Yayınlanmamış Rapor, TESEV, ERSÖZ, a.g.e., s. 70, dn. 77'den naklen.

Bir başka sosyal sorumluluk araştırması Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TUSEV) adına Filiz Bikmen tarafından yapılmıştır. Türkiye’de Kurumsal Filantropi<sup>658</sup> adını taşıyan bu çalışmada araştırmacı önce filantropi kavramını, kar amacı gütmeyen kuruluşlara vakıf ve şirketler tarafından yapılan para yardımı olarak, ifade etmiştir. Çalışmasında Osmanlı’daki filantropi geleneğinin zenginliğine<sup>659</sup> değinen yazar, Yeni Medeni Kanununun 1926’da yürürlüğe girmesiyle 4500’den fazla resmi ve özel vakıf kurulduğunu ve tahminen **3500 özel vakfın** pek çoğunun, genellikle büyük ölçekli **aile holdingleri** tarafından kurulduğunu açıklamaktadır. Vakıfların gelirleri hem bağış olarak topladığı sermayesinden, hem de holdingin ve ana şirkete bağlı diğer şirketlerin gelirlerinden oluşmaktadır. Görevleri fon sağlamak ve bağış yapmak değildir. **Faaliyetleri** daha çok eğitim kurumları, hastaneler, kültür ve sanat merkezleri kurmak şeklindedir.

BİKMEN, vakıf kurmayan diğer grup şirketlerin ise genellikle **sivil toplum kuruluşları ile birlikte hareket** ettiklerini, etkinliklerinde onlara maddi destek sağladıklarını ifade etmektedir. Araştırmacıya göre, bu şirketlerin destek fonlarının tahsisi konusunda belirlenmiş politikaları bulunmamaktadır. Küçük ve orta boy işletmeler vakıf kurarak sosyal sorumluluk üstlenmek yerine<sup>660</sup> sivil toplum kuruluşlarının belli aktivite ve projelerine destek olmaktadır. Destek sürekli de olabilmektedir. Ancak, daha fazla **bir veya birkaç defalık** nakdi veya aynı **yardım** yapmayı tercih etmektedirler. Bu destekler de önceden planlı olmayıp tesadüfidir.

Ayrıca, belli bir ürünün satışından ya da verilen bir hizmetten elde edilen **gelirin** bir miktarının vakfa **bağışlandığı** ürün bazlı **kampanyalar** da yapılabilmektedir. Ancak, şirketlerin bazılarının yaptıkları bağışı pazarlama kampanyaları için kullandıkları ve bu nedenle etik davranmadıkları ileri sürülmektedir.

BİKMEN, güçlü bir filantropik geçmişi olan ülkemizde sosyal sorumluluk konusundaki gelişmeleri **umut verici** bulmaktadır.<sup>661</sup> ARARAT ise, Türkiye’nin

<sup>658</sup> İnsan sevgisi, gönüllü hayri bağış.

<sup>659</sup> Bu konuda bkz. Melsa ARARAT, “Drivers for ‘Corporate Social Responsibility’, case of Turkey”, **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, 2008.

<sup>660</sup> Yazar, bu hususta bir çok büyük holdingin kurdukları vakıflara bile vergi muafiyeti statüsü verilmemiştir. Türkiye’de yeni bir vakıf kurmak en az 200.000 Amerikan Doları ve zorlu bir tescil süreci gerektirir ki bu küçük şirketler için caydırıcı olabilmektedir tespitini yapmaktadır.

<sup>661</sup> Filiz Bikmen, “Sosyal Yatırım : Stratejik Bağışlarla Etkin Sivil Toplum”, <http://www.tusev.org.tr/content/detail.aspx?cn=117&c=77> Erişim:25.09.2008

kültürel ve ekonomik temellerinin sosyal sorumluluk bakımından cesaret verici olmadığını ileri sürmektedir. Yazara göre, AB'ye katılım süreci ve ekonomik istikrar Türkiye'nin uluslararası standart, pratik ve değerlerinin kabulünü kolaylaştıracaktır.<sup>662</sup>

İşletmelerin sosyal sorumluluğu konusunda bir başka araştırma yine TÜSEV Vakfı tarafından yaptırılmıştır. Bu araştırmada ülkemizin **10 büyük şirketi** (Petrol Ofisi, Turkcell, BP Türkiye, The Shell Company of Turkey Limited, Arçelik, Tofas Türk Otomobil Fabrikası, Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.S., Vestel Dış Ticaret, Aygaz, Migros) değerlendirilmiştir.<sup>663</sup> Araştırmayı yapan ÖZDEMİR'e göre, ülkemizde firmaların kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine gösterdikleri önemin gün geçtikçe artmaktadır. Ancak, şirketlerin sosyal sorumluluk üstlenme konusunda net bir **stratejileri olmadığı** göze çarpmaktadır. Bu çalışmada, şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk kavramının, genel olarak şirket kültürü haline dönüşmediği kanısına varılmıştır. Şirketlerin bazıları kurumsal sosyal sorumluluğu, bir zorunluluk ya da yalnızca sivil toplum kuruluşlarıyla gerçekleştirilen faaliyetler olarak algılamaktadır. Bu halde ise, faaliyet **daha çok sponsorluk** olarak görülmüştür. Destekleme çalışmaları genellikle eğitim, çevre, kültür-sanat ve spor alanlarında, burs verme, okul inşa ettirme, araç gereç sağlama, çevre ve kültür sanat sponsorluklarında mekân sağlama şeklinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalar mevcut görünümü ile **daha ziyade halkla ilişkiler faaliyeti** olarak nitelenmiştir. Buna karşın, ele alınan şirketler insan hakları, sosyal adalet, kurumsal yönetim, ekonomik kalkınma, kentleşme kültürü ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konularla ilgilenmemişlerdir.<sup>664</sup>

GÖCENOĞLU ve ONAN hazırlamış oldukları bir diğer raporda ise, 18 şirket ve 37 paydaş ile yapılan görüşmelerde sosyal sorumluluk stratejileri oluşturmak ve uygulamak konusunda, bazı şirketlerin **halkla ilişkiler kanalıyla** önemli adımlar atmakta olduğu saptanmıştır. Araştırmacılara göre, çoğu zaman yapılan çalışmalar sosyal sorumluluk temelleri açısından yeterince geliştirilmemiş durumdadır. Ancak,

---

<sup>662</sup> ARARAT, a.g.m., s.4.

<sup>663</sup> Gülhan ÖZDEMİR, "Sivil Toplum Endeksi Projesi Yan Raporları Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışması Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluluğu:Türkiye'deki 10 Şirketin İncelemesi", **Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci** içinde, TÜSEV, Yayın No:39, 2006, s.78.

<sup>664</sup> Gülhan ÖZDEMİR'e göre, şirketlerin henüz, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu yayınlama alışkanlığı bulunmamaktadır. Ancak, AB uyum sürecinin gereği olarak, Faaliyet Raporlarının yanı sıra bir de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu yayınlacakları umut edilmektedir.

en önemli husus olarak, çalışmaların takibi için gerekli raporlama ve denetim güvencesi araçlarının henüz oluşturulmamış olmasıdır.<sup>665</sup>

Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye’de şirketler sosyal sorumluluğu ana iş **stratejilerine dahil** etmeye çalışmaktadır. Şirketlerle yapılan görüşmelerin yüzde 75’inde şirketler stratejik olarak “doğru yolda ilerliyor” ya da “iyi örnek ve ötesi” olarak değerlendirilmiştir. 8 şirket sosyal ve çevresel konuları içeren net olarak tanımlanmış stratejiler açıklamamışlardır.

Şirketlerin büyük çoğunluğu, bağımsız kuruluşlar tarafından finansal denetimden geçtiklerini belirtmektedir. Ancak, sosyal sorumluluk konusunda genelde herhangi bir **raporlama** yapılmamaktadır. Sosyal sorumluluk uygulamalarına ilişkin bilgilere yıllık raporun içinde değinilmektedir. Ayrıca, şirketlerin bu çalışmalarını bağımsız kuruluşlarca denetlenmemektedir.

Çalışmada **STK**’ların sosyal sorumluluğa olan bakış açısı da ele alınmıştır. STK’ların çoğu sosyal sorumluluğu şirketlerin yürüttüğü toplumsal projelere **sponsorluk** faaliyetleri olarak nitelermektedir. Ayrıca, STK’ların özel sektör ile bir araya gelişinin bir diğer şekli, STK’ların kendi alanlarına ait konularda şirketlere hizmetler vermesi şeklinde olmuştur.

**Lojistik sektöründe** iş gücü niteliğindeki dönüşüm üzerine yapılan bir araştırmada hazırlanan anket sorularının bir kısmı sosyal sorumluluğa ilişkindir. Anket İstanbul ve Ankara’da faaliyette bulunan 33 lojistik firmasında 160 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışanlar işletmelerinin sosyal sorumluluğa karşı duyarlılıklarını %31,9 oranında tam olarak ifade etmişlerdir. %47,5 oranında bir grup ise, bu tür uygulamaların farkında olduğunu, %18,1 konuya ilişkin hiçbir fikri olmadığını açıklamıştır.

“İç paydaş olarak işletmemizde **her birimize değer verilir**” ifadesine %32,5 kendilerine değer verildiğini inandıklarını, %52,5’i değer vermede duyarlı davranıldığını, %10’u hiçbir fikri olmadığını, %5’lik bir grup ise kendilerine değer verilmediğini belirtmişlerdir. “İşletmemizde toplumsal değerlere önem verilir” ifadesini

<sup>665</sup> Çalışmada benzer sonuçlara varılan önceki bir başka rapordan söz edilmektedir. ICCO’nun (Uluslararası İletişim Danışmanlığı Birliği) Türkiye temsilcisi PRCI ICCO tarafından 2002 yılında tarafından yapılan Türkiye İletişim Hizmetleri Algılama Araştırması’nın sonuçlarına göre, şirketlerin %58’i KSS hizmetlerini dışardan temin etmekte; dışardan temin edilen bu hizmetlerin %90’ı halkla ilişkiler şirketleri tarafından sağlanmaktadır.

%33,8 oranında işletmelerinin toplumsal etik değerlerin tam olarak farkında olduğunu, %58,8'lik bir kısmın ise işletmelerin bu konuda duyarlı olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Sosyal sorumluluğa ilişkin son olarak "işletmemizde kültürel ve sanatsal faaliyetlere önem verilir" ifadesi sorgulanmıştır. İşgücünün %18,1'i bu konuda işletmeyi tam bir farkındalık içinde görmüş, %32,5 oranı duyarlılığı kabul etmiş, %49,4'lük bir işgücü ise işletmelerinin kültürel ve sanatsal farkındalığı olmadığını açıklamıştır.<sup>666</sup>

Yerli ve yabancı şirketlerin çalışanlarının sosyal sorumluluğa yaklaşımı konusunda ÇERİK ve ÖZARSLAN bir anket çalışması yapmışlardır. **İlaç sektöründe** faaliyette bulunan biri çokuluslu diğeri Türk iki ayrı işletmede yapılan çalışmanın sonuçlarına göre yasal ve etik sorumluluk boyutları açısından çalışanların algıları arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Ancak gönüllü sorumluluk bakımından çok uluslu işletme çalışanlarının algılamaları Türk işletmeye göre daha olumlu bulunmuştur.<sup>667</sup>

KAYA ve DÜŞÜKCAN 27'si faal 18 işyerinde KOBİ'lere yönelik yaptığı çalışmada şu saptamalarda bulunmuşlardır. Sosyal sorumluluk özellikle **işgörenler açısından** üstlenilmektedir. Bu davranışın nedeni iş tatmininin yükseltilmesi yoluyla ekonomik verimliliğin artırılmasıdır. Dış paydaşlara örneğin çevreye düşük oranda önem verildiği ve daha çok eğitim ve spor etkinlikleri gerçekleştirildiği görülmüştür. Böylece aynı şekilde ekonomik verimlilik artırılmakta, toplum ile ilişkiler geliştirilmektedir. Sosyal sorumluluk araçlarından işletme davranış kuralları ve standartlar tercih edilmektedir.<sup>668</sup>

İMKB-30 Endeksi'ne dahil olan **30 şirketin** kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin olarak Erkan ÖZGÜÇ tarafından bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada SPK'ya verilen 2006 ve 2007 yılları **Kurumsal Yönetim Uyum Raporları** ve Faaliyet Raporları dikkate alınmıştır.

**2006 yılı** kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin olarak; söz konusu 30 şirket tarafından toplam 1867 cümlelik açıklama yapıldığı saptanmıştır. En az

<sup>666</sup> İ. Hakkı DOĞANKAYA, "Küreselleşme Sürecinde Lojistik Sektörü Örneğinde İşgücü Niteliğindeki Dönüşüm", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, s.443-446.

<sup>667</sup> ÇERİK, ÖZARSLAN, a.g.m., s.601-602.

<sup>668</sup> KAYA, DÜŞÜKCAN, a.g.m., s.17,19.

açıklamanın yapıldığı iki alan “insan hakları” (%3.32) ve “çevre” (%15.59) dir. En çok yapıldığı ilk üç alan ise, “toplum” (%41.77), “çalışanlarla ilişkiler” (%22.71) ve “ürün, tüketici/müşteri ve tedarikçi” (%16.66) dir.

**2007 yılı** kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin olarak ise; toplam 2103 cümlelik açıklama yapılmıştır., En az açıklamanın yapıldığı iki alan “insan hakları” (%2.76) ve “çevre” (%12.55) dir. En çok yapıldığı ilk üç alan, ise “toplum” (%43.32), “çalışanlarla ilişkiler” (%24.44) ve “ürün, tüketici/müşteri ve tedarikçi” (%16.93) olmuştur.

2006 ve 2007 yılı kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin her iki tablo kıyaslandığında en az açıklamanın yapıldığı alandan en fazla açıklama yapıldığı alana doğru sıralama değişmemiştir. En az açıklamanın yapıldığı **insan hakları** ve **çevre** konusundaki açıklamalar hem sayı hem nitelik olarak oldukça yetersiz görülmüştür.

**“Ürün, Tüketici/Müşteri ve Tedarikçi”** konusunda yapılan açıklamalar üçüncü sırada yer almıştır. Yapılan açıklamaların genel olarak müşteri memnuniyeti ekseninde yoğunlaştığı saptanmıştır. Ancak, konuya ilişkin olarak diğer hususlarda yapılan açıklamaların genelde politika tercihleri üzerine odaklandığı ve genel ifadelerle dayandığı tespit edilmiştir.

**“Çalışanlarla İlişkiler”** konusunda yapılan açıklamalar genel olarak şirketin çalışanlarla ilgili genel politikalarını kapsamakta ancak, çalışma koşulları hakkında , yeterli veri bulunmamaktadır. **“Toplum”** ile bağlantılı yapılan açıklamalar ilk sırada bulunmaktadır. Bu konudaki açıklamaların içeriği de diğer alanlara göre daha doyurucu bulunmuştur. Bununla birlikte rüşvet, yolsuzluk ve adil rekabet konusundaki politika ve uygulamaları konusunda durum böyle değildir. Dikkati çeken bir diğer konu, şirket raporlarında şirket faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlara değinilmemesidir.

ÖZGÜÇ yaptığı çalışma sonucu belirlediği eksikliklerden yola çıkıp bazı **önerilerde** bulunmuştur. Ona göre, söz konusu paydaşlara yönelik olarak raporlarda yapılan açıklamalar genel nitelikli olup, ayrıntıdan uzaktır. Raporlarda örneğin, çalışanlara yönelik açıklamalar çocuk işgücü kullanımı, iş yerinde zorla çalıştırma, çalışanların örgütlenme özgürlüğü, çalışanlar arasında herhangi bir ayrımcılığın söz



konusu olup olmadığı gibi konuları kapsamalıdır. “Çevre” konusunda ise üretim ve hizmetlerde kullanılan ham maddenin ve ürünlerin hava, kara ve suya etkileri hakkında, olası olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması için yapılan çalışmalar hakkında yeterli bilgi bulunmalıdır.<sup>669</sup>

Yukarıda aktarılan çalışmalarda ortaya çıkan **sonuç**ların birbirini doğruladığı söylenebilir. Sosyal sorumluluk ülkemizde yöneticiler tarafında henüz kavram düzeyinde bilinmekte, uygulamada, en fazla topluma ve çalışanlara önem verilmektedir. Ancak, henüz tüm paydaşları yeterli ölçüde dikkate alan, kurum kültürü haline dönüşmüş sosyal sorumluluk uygulamaları bulunmamaktadır.<sup>670</sup>

## X. GENEL DEĞERLENDİRME

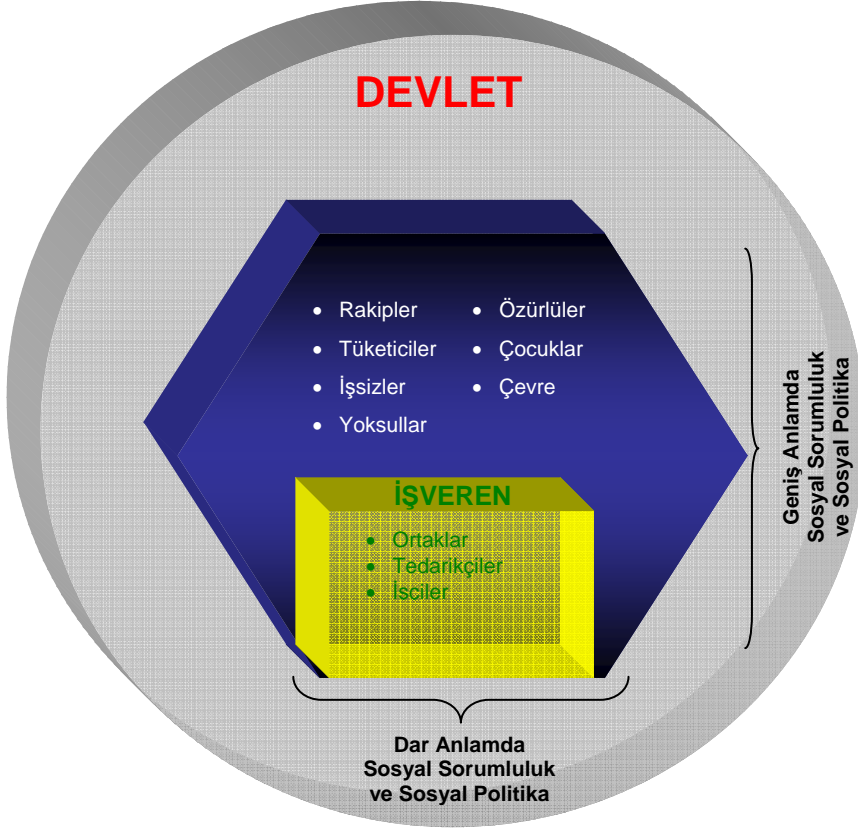
**Teorik Açıdan** : Yukarıda birinci bölümde anlatılan sosyal politika ile ikinci bölümde açıklanan sosyal sorumluluk kavramlarının birbirleri ile ilgisinin ortak ve farklı yönlerinin ortaya konulması gerekir. Sosyal politikanın temel dayanağı ahlak kavramı iken, sosyal sorumluluğun dayanağını etik oluşturmaktadır. Daha önce açıklandığı üzere, etik ahlakın teorik kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle, sosyal politikanın ve sosyal sorumluluğun **çıkış noktası** aynıdır. Her iki kurumun tarihçesi incelendiğinde, sosyal politika ve işletme yazarlarının büyük ölçüde aynı kaynaklara dayandığı görülür. Sosyal politika geniş anlamda ele alındığında kapsamına vatandaşlar, çevre, sermayedarlar, korunmaya muhtaç kişiler girmektedir. Sosyal sorumluluk açısından söz konusu kişiler ve gruplar dış paydaş olarak nitelenmektedir. Sosyal politikanın dar anlamda konusunu oluşturan çalışanlar ise, sosyal sorumlulukta –şirket ortaklarıyla birlikte- iç paydaşları oluşturmaktadır. Yapılan açıklamadan anlaşılacağı gibi, sosyal politika ve sosyal sorumluluğun ilgi alanı aynıdır. Bu durum şekil 12’de görülmektedir.

---

<sup>669</sup> Erkan ÖZGÜÇ, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Kapsamında IMKB-30 Endeksli Şirketleri” SPK Araştırma Dairesi, 2009, s.7.

<sup>670</sup> ERSÖZ de çalışmasında benzer saptamada bulunmakatdır., a.g.e., s.73.

## Şekil 12: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi



Kaynak: Ali Nazım SÖZER, Derya ALİMANOĞLU YEMİŞÇİ, "İşletme Bilimi Sosyal Politika Bilimine Muhalef midir? Toplam Kalite Yönetimi ve Sosyal Sorumluluk Örnekleri Bakımından Bir Değerlendirme", **Mercek**, Ocak 2007, s.111.

Sosyal politika **önlemleri** devlet müdahalesi ya da kendi kendine yardım yöntemleriyle gerçekleştirilmektedir. Bu önlemleri gerçekleştiren araçlar devlet, sendika ve kooperatif olmaktadır. Devlet önlemlerinde uyma zorunluluğu vardır. Kendi kendine yardım önlemleri ise gönüllü olmakla birlikte sonuçları bakımından bağlayıcıdır. Sosyal politika önlemleri, devlet tarafından denetlenmektedir. İhlaller saptandığında cezai ve/veya hukuki resmi yaptırımlar uygulanmaktadır.<sup>671</sup>

Sosyal sorumluluk **araçları** şirket davranış kuralları, sosyal etiket ve uluslararası (küresel) çerçeve anlaşmalarıdır. Her üçünün de uygulanmasında başlıca başvuru kaynağı uluslararası standartlardır. İşletmelerin söz konusu araçları kullanması gönüllülük esasına dayanmaktadır. Uygulama başladıktan sonra denetim, resmi makamlar tarafından değil, uygulanan aracın tabi olduğu gönüllü

<sup>671</sup> SÖZER, ALİMANOĞLU YEMİŞÇİ, a.g.m., s. 112.

sosyal denetim kuruluğu tarafından yapılmaktadır. Gönüllü taahhütlere uymamanın yaptırımını ticari tepki veya kamu oyunda prestij kaybı olup, kural olarak cezai ve hukuki sonuçlar doğurmamaktadır.

Belirtmek gerekir ki, sosyal politika ve sosyal sorumluluğun **gereğçeleri** (ahlak), muhatapları (paydaşlar) ve konuları aynıdır. Sosyal sorumluluğun kullandığı şirket davranış kuralları, sosyal etiket ve uluslararası (küresel) çerçeve sözleşmelerinin dayanağını oluşturan uluslararası sosyal standartlar da sosyal politika ürünüdür.

Sosyal politika ile olan **farkını**, sosyal sorumluluğu türlerini dikkate alarak belirlemek olasıdır. Yasal sosyal sorumluluk zaten olması gerekeni yapmak yani, içinde faaliyette bulunulan ülkenin mevzuatına uymak anlamına gelir. Bu niteliği ile yeni bir olgu olmadığı için ayrı, farklı bir sorumluluk türü olarak kabul edilmemesi gerekir. Etik sosyal sorumluluk, var olan sorumluluk düzeyinin üstüne çıkmak içindir. Bu halde, yasal düzeyin üstünde yeni sorumluluk üstlenilmektedir. Stratejik sosyal sorumlulukta, yeni görevler üstlenme işletmenin çıkarları dikkate alınarak gerçekleştirilir. Hayırsever sosyal sorumluluk türünde ise, işletme hiçbir çıkar beklemeden, yasal yükümlülüklerin üstünde hayır amaçlı faaliyetlerde bulunur.

Sonuç olarak, sosyal sorumluluk yasal düzeyde kaldığında sosyal politikadan farklı yönü olmamaktadır. Ancak, etik, stratejik ve hayırsever **türleri** yasal sorumluluğu aşmakla zorunlu (resmi) sosyal politikanın üzerine çıkmaktadır. Resmi kısmı aşan uygulamalara ise, işletme sosyal politikası denilebilir.<sup>672</sup>

**Uygulama Bakımından** : İşletmelerin sosyal sorumluluklarını ayrıca konumları açısından değerlendirmek gerekir. Yapılan yatırımlar yeni istihdam olanakları, çalışanlara ve devlete gelir, tüketicilere ihtiyaç duydukları mal ve hizmetleri topluma sosyal bir katkı sağlar. Yani, sadece varlıkları ile işletmeler sosyal nitelik taşırlar. Sosyal amaç kendiliğinden gerçekleşir. Faaliyet alanı içerisinde kalmamasına karşın, çevre, kültür, sanat, eğitim gibi alanlarda gösterilen faaliyetler çağdaş işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışı olarak kabul edilmektedir.

<sup>672</sup> Bkz. POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e., s. 86. Yazarlar sosyal sorumluluğun üç aşamalı modelini açıkladıktan sonra, üçüncü aşama olan uygulama için "sosyal politika" kavramını kullanmışlardır.

Yukarıda yapılan açıklamalar varlık nedeni kazanç olan olağan işletmeler için geçerlidir. Ayrıca, kar değil, toplumsal bir amacı gerçekleştirmek için kurulan işletmeler dikkate alındığında, onlar sadece bir işletme olmakla değil, gerçekleştirmekte oldukları toplumsal görev de dikkate alındığında çifte sosyal karakter nitelik taşırlar. Bu işletmeler sosyal sorumluluk üstlendiklerinde ise, üçlü sosyal karaktere sahip olmaktadır.

Bazı işletmeler sosyal sorun çözen değil, üreten konumunda olabilmektedir. İşletmelerin yöneticileri öncelikle neden oldukları sorunları ortadan kaldırmakla yükümlüdürler. Konumları dikkate alındığında işletmeleri kendi içinde üçe ayırmak mümkündür:

- Sorun oluşturan (negatif) işletme
- Sorun doğurmayan (nötr) işletme
- Sorun çözen (pozitif) işletme

Çokuluslu şirketlerin sosyal sorumluluk uygulamalarına daha fazla tüketici baskılarını azaltmak, hisse senetlerinin değerlerini korumak ve hükümetlerin kendilerine yönelik müdahalelerine meydan vermemek amacıyla başvurdukları açıklanmaktadır.<sup>673</sup> Bu tür işletmeleri **negatif** işletme grubundan çıkma gayreti göstermektedirler.

Binlerce kişinin çalıştığı dev işletmeler kar odaklı olmaktan çıkıp sosyal kurumlara dönüşmek zorunluluğunu hissetmişlerdir. Büyük bir aile topluluğuna dönüşen bu şirketler çalışanlarına, tüketicilere ve diğer paydaşlara sundukları hizmetlerle devletin bir parçası sayılma (**pozitif işletme** olma) gayreti içindedirler.<sup>674</sup>

Büyükükleri dışında işletmeler sosyal sorumluluk açısından yasal yapıları ve özel veya kamusal karakter taşımaları bakımından da değerlendirilebilirler. Örneğin, işletmeler içinde özellikle kooperatifler toplumsal amaç gütmektedirler. Diğer işletme türleri, öncelikli olarak kar amacına sahiptirler. Sosyal sorumluluğun, sermaye ve şahıs şirketleri içinde, daha çok sermayesi uygun büyüklükte olanlar için önem taşıdığı ifade edilebilir. Buna karşın, **küçük ve orta boy** işletmelerin de sorumlu **işletmecilik** anlayışı ile faaliyette bulunabilmeleri mümkündür. Çünkü, mali

<sup>673</sup> ERDOĞDU, Çokuluslu, s.155.

<sup>674</sup> DEMİR, SONGÜR, a.g.m. ,s.154.

güç gerektirmeyen sorumluluk biçimleri de vardır. Örneğin, kaliteli ürün ve hizmet üretme, müşteri memnuniyeti, yerel halkın beklentilerine uygun davranmak, çevreyi temiz tutmak, çalışanlarını mutlu etmek, küçük ve orta boy işletmeler için de mümkündür.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL POLİTİKAYA VE SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN ULUSLARARASI STANDARTLAR (BELGELER)

#### I. ULUSLARARASI SOSYAL STANDART ÇALIŞMALARI

Sosyal alandaki gelişmeler sadece milli düzeyde değil, uluslararası düzeyde de olmaktadır. 20. yy. da, ekonomik ve sosyal sorunların çözümü amacıyla, **evrensel** ve bölgesel düzeyde, birinci bölümde değinilen örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi **örgütler** kurulmuşlardır. Söz konusu sorunların çözümü, amacı belirtilen uluslararası örgütlerin kuruluş sözleşmelerinin giriş kısmında açıklanmaktadır. Bu kuruluşlar, birbirleri ile paralel içeriği olan ve kesişen çok sayıda norm oluşturmaktadırlar. Benzeşik norm üretme, uluslararası kuruluşların aralarında kesin bir yetki ayrımı olmamasından kaynaklanmaktadır.

Uluslararası kuruluşların sosyal koruma sistemlerini uyumlaştırma (harmonizasyon), geliştirme, bütünleştirme (entegrasyon) **işlevleri** bulunmaktadır. Bazı ülkelerin ileri sosyal hukuk düzenlemeleri uluslararası rekabette kendi aleyhlerine sonuç vermektedir. Bu durumdan milli iktisadi düzen zarar gördüğü için sosyal korumada uluslararası asgari bir düzeyin olması gereği üzerinde durulmaktadır. Sosyal dampingin ortadan kaldırılması amacıyla, uluslararası sözleşmelere işletmelerdeki işçilerin belirli yüzdesinin sosyal koruma sistemi içerisinde olmasına ilişkin hükümler konulmaktadır.

Kesin bir **yetki dağılımı** olmamasına karşın, uluslararası kuruluşlardan UÇÖ'nün faaliyetleri, üçlü yapısı gereği, bağımlı çalışanları ilgilendirmektedir. Birleşmiş Milletler daha çok insan hakları ile ilgilenmektedir. Avrupa Birliği, üye ülkelerde sosyal koruma sistemlerini uyumlaştırmaya çaba göstermektedir. Ayrıca, yabancıların ulusal sosyal hukuk düzenine uyumu, devletlerarası ikili sözleşmeler ve uluslararası sözleşmeler aracılığıyla sağlanmaktadır.<sup>675</sup>

Sosyal politika ve sosyal sorumluluk kavramlarının her ikisini de ifade etmek üzere **sosyal koruma** kavramını kullanmak mümkündür. Sosyal koruma alanında

<sup>675</sup> Angelika NUSSBERGER, "Das Sozialrecht der internationalen Organisationen" **Sozialrechtshandbuch**, Hrsg. Bernd Baron von Maydell, Frans Ruland, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2003, s.1678-1680.

faaliyette bulunan ulusüstü kuruluşlar üç ana gruba ayrılmaktadır. İlki **hükümetlerarası organizasyonlardır**. IMF, DB, OECD gibi örgütler devletlerin sadece ekonomik değil ayrıca, sosyal politikalarını da etkilemektedir. İkinci olarak, **ekonomik amaçlı olmayan organizasyonlardan** söz etmek gerekir. Örneğin, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyet alanına ekonomiden çok sosyal haklar girmektedir. Son olarak, **bölgesel kuruluşlar** da sosyal koruma ile ilgilenmektedirler. Avrupa Birliği, Dünya Ticaret Örgütü (WTO) ve Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) hem ekonomik hem de sosyal yaşamı kapsamına almaktadır.

Sosyal korumaya ilişkin olarak faaliyette bulunan organizasyonları bir başka deyişle uluslararası resmi kuruluşlar, uluslararası sivil toplum kuruluşları ve uluslararası işçi ve işveren örgütleri şeklinde sınıflandırmak mümkündür. **Uluslararası resmi kuruluşlar**, daha önde belirtildiği gibi hükümetlerarası, ekonomik amaçlı olmayan ve bölgesel örgütlerdir. **Uluslararası sivil toplum kuruluşları**, sosyal koruma ile ilgilenen hükümet dışı organizasyonlardır. Ortaya çıkan bir sosyal sorunu çözmek için kişi ve gruplar ulusal boyutları aşan çalışmaları ile bazı koruyucu ilkeler saptamakta ve yandaşlarının gönüllü olarak bu ilkelere uymalarını beklemektedirler. **Uluslararası işçi ve işveren örgütleri** çalışan ve çalıştıranların sosyal sorunlarına ilişkin çözüm yöntemlerini belirlemektedir. Çalışan ve çalıştıran örgütleri şeklindeki sosyal koruma modelinde işçi ve işverenlerin üst örgütleri bir araya gelerek sadece kendilerine ilişkin sorunların çözümü için prensipler kabul etmektedirler.

Sözü edilen kuruluşlar, özellikle çalışma hayatı başta olmak üzere, sosyal sorunlara ilişkin standartlar belirlemektedirler. Sözleşme ya da tavsiye kararları şeklinde üye ülkelerin kabulüne sunulan ekonomik, sosyal ve siyasi haklara ilişkin belgeler içeriği açısından hem sosyal politikayı hem de sosyal sorumluluğu ilgilendirmektedir. Sosyal hakları ilgilendiren bu düzenlemeler "**sosyal standart**" olarak adlandırılmaktadır.<sup>676</sup>

Hukuki bağlayıcılığı olan standartlar dışında ayrıca uluslararası sivil toplum kuruluşları ile bazı uluslararası meslek örgütlerinin doğrudan sosyal sorumluluğu

---

<sup>676</sup> Sosyal standart kavramı sosyal haklar dışında, uluslararası sosyal güvenlik hukuku, uluslararası iş ve sosyal güvenlik hukuku gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Ancak, kavramın içine ayrıştıran medeni ve siyasi haklardan fertlerin sosyal durumlarını ilgilendirenler de girmektedir. Bkz. Tankut CENTEL, Kitap İncelemesi, Angelika Nussberger, Sozialstandards im Völkerrecht, Berlin 2005'den naklen, **Çimento İşveren Dergisi**, Mart 2009, Cilt: 23, Sayı: 2, s. 5.

ilgilendiren çalışmaları vardır. Bu bölümde gönüllülük esasına göre uygulanan Ceres İlkeleri, Caux İlkeleri ile Uluslararası İşçi ve İşveren Örgütlerinin uluslararası (küresel) çerçevede anlaşmaları ele alınmaktadır. Çalışmamızda konuya ilişkin anlaşmaların ve standartların tümü değil, en yaygın olanlarından örnekler ele alınmaktadır.

## II. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÖRGÜTÜ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER

BM'in doğrudan sosyal sorumluluğu konu alan belgesi **Küresel Sözleşmedir**. BM'in ayrıca genel ve özel konulu sözleşmeleri vardır. **Genel konulu** olanlar insan haklarına ilişkindir.<sup>677</sup> Bu sözleşmeler İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmedir.

**Özel konulu** olanlar kişi ve eylem bakımından gruplandırılabilir. **Kişi bakımından** ele alındığında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ile Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmeden söz etmek gerekir.

**Eylem açısından** ise Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ile İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezalandırmaya Karşı Sözleşmeleri ırkçılık ve işkenceyi konu almaktadırlar. Aşağıda önce doğrudan sosyal sorumluluktan söz eden Küresel Sözleşme ve sonra da yukarıdaki ayırımı göre diğerleri özetlenmektedir.

### A. Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)

Küresel sözleşme şirketlerin **sosyal sorumluluğunu** konu edinmektedir. Sözleşmeye konu olan ilkeler Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan'ın 31 Ocak 1999'da yapılan Dünya Ekonomik Forumu'nda talebi ile 26 Temmuz 2000'de New York'taki BM merkezinde başlayan çalışmalar ile belirlenmiştir.<sup>678</sup> Dünyanın

<sup>677</sup> Larry Cata BACKER, "Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nation's Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as Harbinger of Corporate Responsibility in International Law", **Columbia Human Rights Law Review**, 37.2 (2006).

<sup>678</sup> United Nations Conference On Trade And Development, **Social Responsibility**, UNCTAD Series, United Nations New York, 2001, s. 9.; A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s.138.



değişik ülkelerinden üç binden fazla şirket<sup>679</sup>, uluslararası işçi, işveren ve sivil toplum örgütünün katılımı ile gerçekleşmiştir.<sup>680</sup>

Halen devam eden bu çalışmalar insan hakları, çalışma, çevre ve ahlak ile ilgili 10 evrensel prensip çerçevesinde sürmektedir. Amaç **kurumsal vatandaşlık** kavramını yerleştirmektir. Küresel ilkeler işletmelerin paydaşları ile işbirliği yaparak sürdürülebilir bir küresel ekonomi oluşturmalarına hizmet etmektedir. Bu sözleşmenin özeliği, **gönüllülük ilkesine** dayanması yani, bağlayıcı olmamasıdır.<sup>681</sup> Şirketlerin küresel ilkeler sözleşmesine taraf olmalarının en önemli nedenlerinden biri uluslar arası nitelik taşıyan bu ilkelere uyumun kendilerine olan güveni artırmasıdır.<sup>682</sup>

Sözleşmenin yürütümünde insan hakları evrensel bildirgesi, UÇÖ'nün Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ile BM Çevre ve Kalkınma Konferansının Rio Bildirgesi rehber niteliği taşımaktadır. Küresel sözleşme'nin ortaya çıkışında **BM'nin** üye devletlerden aidatlarını alamamaları nedeniyle **görevini gereği gibi yerine getirememesi** rol oynamıştır. BM faaliyetlerinin finansmanı için özel sektörle işbirliğine yönelerek özel kesimin gönüllü girişimleri ile Küreselleşmeye sosyal boyut kazandırma çabasına girmiştir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin yürürlüğünü sağlamak üzere Merkezde "Küresel İlkeler Sözleşmesi" ofisi kurulmuştur. Ofis, İnsan Hakları Komisyonu Ofisi, BM Çevre Programı, UÇÖ, BM Kalkınma Programı, BM Sanayi Kalkınma Örgütü, BM Uyuşturucu ve Suç Ofisinden destek almaktadır.

Küresel ilkeler sözleşmesi aşağıdaki konuları düzenlemektedir.<sup>683</sup>

İnsan Hakları

İlke 1 : Etki alanları içinde **evrensel insan haklarının** korunmasına destek veya

<sup>679</sup> FRITSCH, a.g.m., s. 15. Türkiye'de 60'dan fazla şirket Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalamıştır. Bu şirketlerden biri olan Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V. Koç, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 30 Mart 2006 tarihinde New York'da imzaladı. İmza töreni ile ilgili olarak, Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Koç, şunları söyledi: "Topluluk olarak ekonomik büyümemizi sürdürürken, içinde yaşadığımız topluma karşı sorumluluklarımızın da arttığının bilincindeyiz." Bkz. <http://www.kurumsalsosyal.com/pid=534>. Erişim, 22.12.2008

<sup>680</sup> Hens RUNHAAR, Helene LAFFERTY, "Governing Corporate Social Responsibility: An Assessment of the UN Global Compact to CSR Strategies in the Telecommunications Industry", **Journal of Business Ethics** (2009) 84, s. 481.

<sup>681</sup> KARLUK, a.g.e., s. 13-14.

<sup>682</sup> ÇERİK, ÖZARSLAN, a.g.m., s.592.

<sup>683</sup> <http://www.unglobalcompact.org/docs/newsevents/8.1/GCbrochureFINAL.pdf> Erişim:01.02.2009

saygı gösterilmesi

İlke 2 : Kendi kuruluşlarının insan hakları **ihlaline** karışmamış olmalarının sağlanması

Çalışma

İlke 3 : **Örgütlenme özgürlüğü** ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması

İlke 4 : Her türlü **zorlayıcı** ve baskı altında **çalıştırmanın** engellenmesi

İlke 5 : **Çocuk işçiliğinin** etkin bir şekilde önüne geçilmesi

İlke 6 : İşe alma ve çalışma süreçlerinde **ayrımcılığın** önlenmesi

Çevre

İlke 7 : **Çevre** ile ilgili konularda, zarar oluşmadan **önleyici** yaklaşımın desteklenmesi

İlke 8 : Daha etkin bir **çevre sorumluluğunun** yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması

İlke 9 : **Çevre dostu** teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması

Ahlak

İlke 10 : Tehdit ve rüşvet dahil tüm **ahlakdışı davranışlara** karşı çalışılması

Sözleşmeye katılan işletmelerin, BM'ye düzenli olarak **rapor** vermeleri gerekmektedir. Ancak, tüm iyi niyetli girişimlere karşın, katılımcı şirketlerin kabul ettikleri küresel ilkeleri nasıl uyguladıklarına ilişkin gerçek örneklerle desteklenen bir rapor düzeni kurulamamıştır. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkeler, çokuluslu şirketlere sosyal sorumluluk yükleyen ilkelerden olumlu bir beklenti içinde değildirlir.<sup>684</sup> Ayrıca, sözleşme çalışma standartlarının insan haklarından ayrı tutulduğu gerekçesi ile işçi sendikaları tarafından da eleştirilmektedir.<sup>685</sup> "Küresel yönetim" in sonucu olan bu uygulama için sadece "kara ve üretime yönelik", "asosyal", "antidemokratik", "vatansever olmayan" ve "tabanı olmayan" gibi sıfatlar kullanılmaktadır.<sup>686</sup>

<sup>684</sup> ERDOĞDU, Çokuluslu, s.157.; ÖZGEN, a.g.e., s. 63 vd.

<sup>685</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s. 194.

<sup>686</sup> FRITSCH, a.g.m., s. 1, 13, 14. Lehe ve aleyhe diğer görüşler için bkz. RUNHAAR, LAFFERTY, a.g.m., s. 482, 483. Yazarlar makalelerinde Küresel Sözleşmenin iletişim sektöründeki etkisini (s. 483 vd.) incelemektedirler.

## B. Birleşmiş Milletlerin Genel Konulu Sözleşmeleri

Genel konulu olanlar insan haklarına ilişkindir. Bu sözleşmeler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmedir.

### 1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen bu Beynamede dünya barışının temeli olarak hürriyet ve adalet kabul edilmiş, insanlık ailesinin sahip olduğu haysiyet gereği bu hakların devredilemez nitelikte olduğu vurgulanmıştır. Dehşetten ve **yoksulluktan** kurtulmak, zulüm ve baskıya karşı direnmek için insan haklarının bir hukuk rejimi ile korunması esaslı bir zaruret olarak görülmektedir. İnsanın temel hakları, insan şahsının haysiyet ve değeri, erkek ve kadınların eşitliği vurgulanmıştır. Öğretim ve eğitim yoluyla bu haklar ve hürriyetlere saygıyı geliştirmek, bu hakların dünyaca fiilen tanınmasını ve uygulanmasını sağlamak temel amaç olarak kabul edilmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Bildirge çok sayıda uluslararası insan hakları anlaşmasının yapılmasına **zemin** oluşturmuştur. İHEB herkesin temel hak ve özgürlüklere sahip olarak eşit doğduğunun evrensel göstergesidir. Uluslararası topluluk eşitliği esas alarak insan onuruna yakışır bir hayat sağlama taahhüdünde bulunmuştur. İHEB'den alınan **ilhamla** uluslararası insan hakları anlaşmaları sosyal grupları konu edinmiştir. Böylece, bazı grupların (engellilerin, kadınların, çocukların, göçmenlerin, azınlık gruplarının ve yerli halkların) sorunları (ırk ayrımcılığı, işkence, kayıp edilme) ile mücadele hedefi olan uluslararası insan hakları hukuku oluşmuştur.<sup>687</sup>

**Uluslararası insan hakları hukuku** devletlere, insan haklarına saygı duymak, korumak ve hayata geçirmek için görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Hükümetler, uluslararası insan hakları anlaşmalarını onaylayarak iç hukuklarına dahil ederler. Böylece İnsan hakları ihlallerinin önlenmesine yönelik bir milli **mevzuat** oluşturulmaktadır. Bu düzenlemeler yetersiz kaldığı takdirde bireysel ve toplu şikâyet sistem ve usullerine başvurulabilmektedir.

---

<sup>687</sup> THORSEN, MEISLING, a.g.m, s. 301. (Perspective).

İHEB fertlerin **klasik** ve sosyal **haklarına** yönelik temel ilkeleri ifade etmektedir. Beyannameye göre, bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar (md.1,7), Bu nedenle de, hiçbir ayırım (ırk, renk, dil ...) gözetilmeksizin Beyanname'de bulunan tüm haklardan ve bütün hürriyetlerden yararlanırlar (md. 2). Yaşamak en temel haktır (md. 3). Ancak, bu yaşamın asgari bir kalitesinin olması gerekir. Bunun için kölelik yasaktır (md. 4). Hiç kimseye haysiyet kırıcı ceza verilemez (md. 5).

Beyannameye örnekleri verilen klasik hakların yanında **sosyal haklara** da yer verilmiştir. Her şahıs dernek kurma ve derneğe katılma serbestisine (md. 20) ülkenin yönetimine katılma hakkına (md. 21) sahiptir. Kişilerin işini serbestçe seçme (md. 23), dinlenme (md. 24), sosyal güvenlik (md. 22), sosyal hizmetlerden (md. 25) ve kültürel faaliyetlerden yararlanma (md. 27) ile öğrenim hakkı (md. 26) bulunmaktadır.<sup>688</sup>

## 2. Medeni (Kişisel) ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine konu olan birçok klasik ve sosyal hak Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede (MSHİUS) de bulunmaktadır. Sözleşmenin ilk beş maddesinde halklara ve **uluslara ilişkin kurallar** bulunmaktadır. Sonraki maddelerde yaşama hakkı (md. 6), işkenceye tabi tutulmama (md. 7), yasa (md. 26) ve yargı organları önünde eşit olma (md. 14), düşünce, vicdan ve din özgürlüğü (md. 18, 19), köle olarak veya zorunlu bir şekilde çalıştırılmama (md. 8), sendika kurma (md. 22), ailenin (md. 23) ve çocukların (md. 24) korunması ayrıca doğrudan doğruya ya da özgürce seçilmiş temsilciler aracılığı ile kamu yönetimine katılma (md. 25) gibi **sosyal** konular düzenlenmiştir.

Sözü edilen hakların güvence altına alınması için sözleşme on sekiz üyeden oluşacak bir **insan hakları komitesi** kurulması yükümünü getirmiştir (md. 28 vd.). Komite'de aynı Devletten birden fazla üye bulunamaz (md.31). Üyeleri dört yıllık bir süre için adil coğrafi dağılımı esasına göre seçilirler (md. 32).<sup>689</sup>

<sup>688</sup> THORSEN, MEISLING, y.a.g.m, s. 301, 302. (Perspective).

<sup>689</sup> GÜLMEZ, BM., s.199-226.

### 3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

İHEB'in sağladığı başarı Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmelerinin yürürlüğe girmesinde önemli rol oynadı. 1976 yılında yürürlüğe giren **ikiz sözleşmeler** olarak da bilinen bu iki sözleşme, İHEB'de ifade edilen hakları, sözleşmelere taraf Devletler için **bağlayıcı** saymaktadır. Bu ikiz sözleşmeler İHEB ile birlikte Uluslararası İnsan Hakları Hukukunu oluşturmaktadır.<sup>690</sup>

MSHİUS'inde olduğu gibi, bu sözleşmede de ilk beş maddede devlete, halklara ve gruplara ilişkin kurallar getirilmiştir. Bu sözleşmenin sonraki maddelerinin sadece **sosyal haklara** özgülenmiştir. Herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma (md. 6), adil ve elverişli çalışma koşulları (adil ücret, saygın ücret, sağlıklı çalışma koşulları, yükselmeye eşit olanak, ücretli tatil ve yıllık izin) (md. 7) **çalışanlara** tanınan başlıca haklardır.

Sözleşmeye ferdi iş ilişkileri dışında **toplu iş ilişkileri** de konu olmuştur. Bu kapsamda sendika ve konfederasyonlar kurma, grev hakkı (md. 8) düzenlenmiştir. Sözü edilen haklar gibi sosyal güvenlik hakkı da güvence kapsamına alınmıştır (md. 9).

Çalışanların dışında kalan **korunmaya muhtaç kişi** ve gruplara ilişkin hükümler de bulunmaktadır. Çocuklar, gençler, anneler, toplumun temel birimi olarak aile korunmaya değer görülmüştür (md. 10). Sözleşmede, korunmaya muhtaç kişilerin dışında, korunma gerekliliği doğuran temel konular da düzenlenmiştir. Herkesin açıktan kurtulma temel hakkı olduğu, (yeterli beslenme, giyim ve konut da dahil olmak üzere), kendisi ve ailesi için yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkının bulunduğu kabul edilmiştir (md. 11). Ayrıca, fertlerin ulaşılacak en yüksek fiziksel ve zihinsel sağlık standardı (md. 12), ilköğretimin herkes için zorunlu ve parasız olması kaydıyla eğitim görme hakkı (md. 13) ve kültürel yaşama katılma hakkı (md. 15) bulunmaktadır.

<sup>690</sup> Hakkı BÜYÜKBAŞ, Kenan ÖREN, "Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl:2005, Sayı:13, s.116.

Sözleşme'yi imzalayan Devletler, sağlanmasını üstlendiği haklara saygı gösterilmesini sağlamakla yükümlüdürler. Bu amaçla aldıkları tedbirler ve kaydedilen gelişmeler için BM'e **rapor** vermek zorundadırlar (md. 16).<sup>691</sup>

### C. Birleşmiş Milletlerin Özel Konulu Sözleşmeleri

Bu sözleşmeleri kişi ve eylem bakımından incelemek olasıdır.

#### 1. Kişileri Konu Edinen Sözleşmeler

Bu sözleşmeler kadınları, çocukları ve göçmenleri ilgilendirmektedir.

##### a. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Sözleşme kadınlara karşı ayrımcılığın, hak eşitliği ve insan şeref ve haysiyetine saygı ilkelerini ihlal ettiği düşüncesiyle kabul edilmiştir. Yapılan ön tespite göre, **kadınların** erkeklerle eşit olarak ülkelerinin siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel hayatlarına katılmaları **engellenmekte**, bu durum ise toplumun ve ailenin refahının artmasına engel teşkil etmektedir. Halbuki, kadınların ülkeleri ve insanlık hizmetinde kullanabilecekleri olanakları geliştirme zorunluluğu vardır.

Kadınlara karşı ayrımcılığın varlığını kaldırma amacı taşıyan sözleşmede önce kadınlara karşı **ayırım deyimi** tanımlanmıştır. Deyim kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir (md. 1).<sup>692</sup>

BM'nin diğer sözleşmelerinde olduğu gibi, bu sözleşmede de 23 uzmandan oluşan, **Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi** oluşturulmuştur (md. 17). Üye devletlerin ve komitenin geniş bir görev alanı vardır. Kadın ticareti yasaklanmıştır (md. 6). Kadınlara politik yaşama katılma (seçme ve seçilme), kamu görevlerine, uluslararası kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı tanınmıştır (md. 7, 8). Eğitim kurumlarına girişte, spor ve beden eğitimi

<sup>691</sup> GÜLMEZ, BM., s.227-250.

<sup>692</sup> Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) Uygulamasına İlişkin Türkiye sivil Toplum Gölge Raporu, New York, Ocak 1997

faaliyetlerine katılmada kadınlara erkeklerle eşit sayılmıştır (md. 10) . **Sosyal hizmet**lerden yararlanma da (aile planlaması, çocuğun ve annenin yeterli beslenmesi) düzenleme konusu edilmiştir (md. 12).

Kadınlar **çalışma hayatı** açısından da özel koruma altına alınmışlardır. İstihdamda eşitlik, çalışma, iş güvenliği, iş güvencesi hakkı, eşit ücret, ücretli analık izni, sosyal güvenlik başlıca korunma alanları olarak belirlenmiştir (md. 11).<sup>693</sup>

## **b. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme**

İlk kez 1989 yılında onaylanan sözleşme tarihte en geniş kabul gören insan hakları belgesidir. Üzerinde pazarlık yapılması mümkün olmayan standartlar ve yükümlülükleri içeren belge, nerede doğduklarına, kim olduklarına; cinsiyetlerine, dinlerine ya da sosyal kökenlerine bakılmaksızın **bütün çocukları** kapsamaktadır.<sup>694</sup>

**Onsekiz yaşına** kadar her insan çocuk sayılmaktadır (md. 1). Sözleşmede düzenlenen haklar çocuklara ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasal ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle hiçbir ayırım gözetmeksizin tanınmıştır (md. 2).<sup>695</sup> Her çocuğun **temel yaşama hakkı** vardır (md. 6). Nüfus kütüğüne kaydedilmeye ve tabiiyet sahibi olmaya özel bir önem verilmiştir (md. 7).<sup>696</sup>

Toplumda, aile hayatında ve çalışma hayatında koruma altına alınan çocuk<sup>697</sup> için on uzmanın katılımıyla faaliyette bulunan bir **Çocuk Hakları Komitesi** kurulmuştur (md. 43). İmzacı devletler ve Komite çocukları anne ve babasının kötü muamelelerine karşı korumakla (md. 9), anne ve babası ayrı olanların aile ilişkilerini düzenlemekle (md. 10) düşünce, ifade, vicdan, din özgürlüklerini (md. 12-14) ve özel hayatını (md. 16) korumakla yükümlü tutulmuşlardır. Çocuklar her türlü istismar ve kötü muameleye karşı Devletten özel koruma ve yardım görme hakkına

<sup>693</sup> GÜLMEZ, BM, s.251-273.

<sup>694</sup> Ersin KAVİ, "Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 52. Kitap, İstanbul, 2007, s. 277, 278.

<sup>695</sup> Emine AKYÜZ, "Çocuğun Güvenliği İlkesi Işığında Korunmaya Muhtaç Çocuklar" **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:24, Sayı:2, 1991, s.710.

<sup>696</sup> Fatma Savaş SANDALCI, Çocuk Hakları ve Sosyal Hizmet Mesleği, [www.sosyalhizmetuzmani.org/cocukhaklarishu.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/cocukhaklarishu.htm). s. 2 vd. Erişim:13.05.2007

<sup>697</sup> Sözü geçen konularda ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Esin KÜNTAY **Çocuk Hakları ve Aile İçi İlişkiler: BM Çocuk Hakları Sözleşmesi Üzerine Bir Yorum**, Türkiye'de İnsan Hakları TODAİE Yayınları, Ankara, 2000, s.541 vd.

sahiptirler (md. 19).<sup>698</sup> Bu yardım devletçe bakım, koruyucu aile veya evlatlık verme şeklinde olabilecektir (md. 20, 21).

Yeterli bir hayat seviyesi (md. 27), oyun, eğlence (md. 31), tıbbi bakım ve rehabilitasyon (md. 24), eğitim (md. 28) ve dernek kurma (md. 15) hakkı çocuklara tanınan haklar arasındadır. Sözleşmede çalışan çocuklara ilişkin kurallar da bulunmaktadır. Çocukların beden, ruh ve zihin sağlıklarını tehdit edecek işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır (md. 32).<sup>699</sup> Onlara iş göremezlik riskine karşı **sosyal güvenlikten yararlanma** hakkı tanınmıştır (md. 26).<sup>700</sup>

Toplumsal hayat içinde varolan bazı **tehlikelere karşı** çocuklara özel koruma getirilmiştir. Bu alanlar cinsel sömürden (md. 34), aşağılayıcı muamelelerden (md. 37), uyuşturucu kullanımından (md. 37), silahlı çatışmalardan (md. 38) korumaya ilişkindir. Özürlü çocukların toplumsal yaşama katılımının sağlanması (md. 23) ve yargılamada masumiyet karinesi (md. 40) sözleşmenin diğer düzenleme alanlarıdır.<sup>701</sup>

### **c. Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme**

Göç olayı düzensiz bir ortamda yapılması halinde çok daha ciddi insani sorunların doğumuna yol açmaktadır. Gizli göçmen işçi hareketleri ve işçi kaçakçılığı olayları, göçmen işçilerin temel insan haklarının korunması gerekliliği doğurmaktadır. Bu gereklilikten yola çıkarak oluşturulan sözleşme, göç eden işçilerin ve aile fertlerinin hiçbir statü (cinsiyet, ırk, renk, dil, din ...) **ayrımı** yapılmaksızın göç süresince uygulanmaktadır (md. 1, 7).

Göçmen işçilerin ve aile fertlerinin **yaşama hakkı** kanunla koruma altına alınmıştır (md. 9). Bu kişilere işkence, zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı

<sup>698</sup> Sözleşmeyi yorumlayan AKBATUR'a göre "Pek çok durumda kanunlar ebeveynleri çocuğun haklarını onun yerine kullanmakla görevli tutmuştur. Ebeveynlerin istismarına karşı ancak çok ileri aşamalarda devlet müdahalesi söz konusu olmaktadır." Fahrünnisa AKBATUR, "Çocuk Hakları Sözleşmesi Işığında Mültecilik ve Çocuklar" **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, 1996, Yıl.16, Sayı:1-2, s.10.

<sup>699</sup> Tankut CENTEL, "Çalışan Çocukların Hakları ve Türkiye", **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, 1996, Yıl.16, Sayı:1-2, s.31 (Çocuklar).

<sup>700</sup> ALTAN, a.g.e., s. 212 :“Sözleşme hükümlerinde çocukların ve gençlerin çalışma yaşamında korunmasını öngören ilke ve normlara yer verilmiş olmasına karşın, konu geniş bir perspektifle ele alınmıştır. Nitekim, metinde çocukların Aile Hukuku, Yargı Hukuku, İletişim Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku çerçevesinde hak ve özgürlüklerini tanımlamış, sakat ya da eğitim hizmetlerinden yararlanan çocuklara ilişkin özel hükümlere de yer verilmiştir.”

<sup>701</sup> GÜLMEZ, BM., S.305-324.



muamele veya ceza uygulanamaz (md. 10). Esarete veya zorbalıkla çalıştırılmaya tabi tutulamaz (md. 11). Göçmen işçiler ve aile fertleri düşünce, vicdan, din (md. 12), fikir ve düşünce özgürlüğüne sahiptirler (md. 13). Özel hayatları koruma altındadır (md. 14). Mülkiyet hakkına sahiptirler (md. 15). Kültürel kimlikleri bakımından da koruma altına alınmışlardır (md. 17). Kanun ve yargı önünde eşit haklara sahiptirler (md. 18). Topluca sınır dışı edilemezler (md. 22)

Göçmen işçiler ücretler ve **çalışma koşulları** (hafta sonu tatili, ücretli tatil, iş güvencesi, iş güvenliği, işsizlik edimleri, sağlık, sosyal güvenlik ...) bakımından buldukları Devletin vatandaşları ile aynı (eşit) uygulamaya tabi tutulurlar (md. 25, 27, 28, 54). Ferdi iş ilişkileri yanında **toplu iş ilişkileri** bakımından koruma altına alınmışlardır. Ekonomik, sosyal, kültürel ve diğer çıkarlarını korumak üzere, sendikaların ve yasalara uygun olarak kurulmuş bulunan diğer kuruluşların toplantı ve faaliyetlerine katılma hakkına sahiptirler (md. 26). Eğitim (md. 30), kültürel kimliği muhafaza (md.31) hakları mevcuttur.

Söz edilen hakların garanti altına alınması için Tüm Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunması **Komitesi**" oluşturulması kabul edilmiştir. Komite 14 uzmandan oluşmaktadır (md. 72).<sup>702</sup>

## 2. Eylemleri Konu Edinen Sözleşmeler

İşkence ve ırkçılık bu sözleşmelerin konusunu oluşturmaktadır.

### a. İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezalandırmaya Karşı Sözleşme

10 Aralık 1984 Tarihli bu Sözleşme ile bütün dünyada işkence ve diğer zalimane, gayriinsani veya küçültücü muamele veya cezaya karşı mücadeleyi daha etkinleştirme hedeflenmiştir. İlk maddede **tanımı** yapılan işkencenin istisnai durumlarda (harp hali, dahili siyasi istikrarsızlık, olağanüstü hal) yapılması dahi haklı görülmemiştir (md. 2).

İşkence suçunun işlenmesi halinde taraf Devletler birbirine **adli yardımı** sağlayacaklardır (md. 9). İşkencenin yasaklanmasına yönelik eğitim ve bilginin kanun uygulayıcı personele (sivil veya askeri, tıbbi personel, kamu görevlileri ve diğer ilgili şahısların) verilmesi (**eğitimi**) sağlanacaktır (md. 10). Konuya ilişkin bir

<sup>702</sup> GÜLMEZ, BM., s.325-340.

şikayet yapıldığında taraf devletler iddianın **tarafsızca incelenmesini** sağlayacaklardır (md. 13). Taraf Devletler işkence eylemi **mağdurunun zararının tazminat ödeme yolu ile karşılanmasını** sağlayacaklardır. Ayrıca onlara yönelik rehabilitasyon hizmeti sunulmasını üstlenmektedirler (md. 14).

BM'in diğer sözleşmelerinde olduğu gibi, bu sözleşmede de taraf devletlerin taahhütlerinin denetlenmesini sağlamak üzere bir komite kurulması kabul edilmiştir. **İşkencenin Önlenmesi Komitesi** adını taşıyan bu kurul dört yıl için görev yapan 10 uzmandan oluşmaktadır (md. 17).<sup>703</sup>

## **b. Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme**

21 Aralık 1965 tarih ve 2106 (XX) sayılı BM Genel Kurul kararı uyarınca kabul edilerek imza ve onaya açılmış ve 4 Ocak 1969 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme insanlar arasında ırk, renk ve etnik kökene dayalı **ayrımcılığın** uluslararası barışçı ve dostça ilişkiler geliştirilmesine bir engel oluşturduğu, barışı ve güvenliği ve aynı ve tek bir devlet içinde bir arada yaşayan **insanların uyumunu bozabileceğini** düşüncesine dayalı olarak kabul edilmiştir.

İrk ayrımcılığının kaldırılmasının hedeflendiği bu sözleşmede ilk maddede ayrımcılık kavramı tanımlanmıştır. **Tanıma** göre "ırk ayrımcılığı" terimi, yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacıyla yönelik, (ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı) her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır. Taraf Devletler ırk ayrımcılığının her türünün ortadan kaldırılmakla, ırkçı dışlamayı yasaklamakla yükümlü tutulmuşlardır (md. 2).

İrka göre **ayrımcılığın konusu** olarak klasik, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar belirlenmiştir. Kanun ve yargı önünde eşit muamele esas alınmıştır. Miras, kamu hizmetlerine eşit koşullarda girme, fikir ve ifade hakkı, din özgürlüğü, güvenlik ve devlet koruması hakkı; serbestçe evlenme, eşini seçme, seyahat ve yerleşme hakkı, dernek kurma hakkı bilinen klasik haklar olarak sözleşmede yerini almıştır. Sosyal haklar arasında eğitim ve kültür faaliyetlerine katılma, sosyal hizmetlerden

<sup>703</sup> GÜLMEZ, BM., s.275-303.

yararlanma ve sosyal güvenlik hakkından söz edilmektedir. Ayrıca, çalışma hayatında olanlar açısından elverişli çalışma koşulları adil ve eşit ücret, sendika kurma devletlerin tanınması gerekli olan haklar arasında sayılmıştır (md. 5).

İrk ayrımcılığını tanımlayıp, ayırımın dayanabileceği hak ve özgürlükleri tanıma yükümlülüğü getiren sözleşme devletlere bir **İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi** kurma yükümü getirmiştir (md. 8). Bir taraf devlet, diğer bir taraf devletin bu Sözleşme'nin hükümlerini uygulamadığı kanaatine vardığında konuyu 18 üyeli bu Komite'nin gündemine getirebilmektedir (md. 11).<sup>704</sup>

#### **D. Birleşmiş Milletler Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk**

BM tarafından hazırlanan ve devletlerin kullanımına sunulan sözleşmeler hitap ettiği kişi ve konular bakımından geniş bir alanı kapsamaktadır. İçeriği hem sosyal politikayı, hem de kurumsal sosyal sorumluluğu ilgilendiren söz konusu sözleşmelerin önemli özelliklerinden biri, imzalayan devletlerin taahhütlerini izlemek amacıyla, sözleşme konusuna ilişkin bir **izleme komitesinin** kurulmuş olmasıdır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi bağlayıcı değildir. Ancak, diğer sözleşmeleri imzalayan ve iç hukukuna dahil eden devletler işverenlerin çalışma hakkı, çocukların, kadınların ve göçmenlerin özellikle korunmaları, sosyal sigorta hakkı, sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanma hakkı gibi konularda çalışanlarına engel çıkarmamalarını üstlenmiş olmaktadır. İşletmeler, BM'nin çalışma hayatına ilişkin kurallarını işletme davranış kuralları, sosyal etiket, uluslararası veya ulusal çerçeve/toplu (iş) sözleşmeler(i) gibi uygulamalarının kapsamına alarak, paydaşlarına karşı en azından **yasal düzeyde sorumluk** üstlenmiş olacaklardır.

### **III. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER**

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), günümüze değin çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı kabul ederek üye ülkelerin hizmetine sunmuştur. İlk yıllarda **çalışma koşullarına** ağırlık verilirken, son yıllarda **temel insan hakları** ön plana

---

<sup>704</sup> GÜLMEZ, BM., s.176-193

alınmıştır. Her birinin kendi başına taşıdığı önem dikkate alınarak, söz konusu sözleşmelerin tasnifinde sıkıntı yaşanmaktadır.<sup>705</sup>

Bir kısmı ülkemiz tarafından da kabul edilen bu sözleşmeleri, aşağıda ele alınan Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'nin planına uygun olarak, istihdamı teşvik, istihdamı koruma, eğitim, eşitlik ve çalışmak koşulları konularına göre sıralamak olasıdır. Sözleşmelerin konuları dikkate alındığında, daha ayrıntılı gruplandırılması mümkündür. Bir grup sözleşme istihdam ve istihdamı teşvikle ilgilidir.<sup>706</sup> Eğitim, eşit davranma ve çalışma koşulları diğer konulardır. Çalışma koşulları ücret, çalışma süreleri ve dinlenme, iaşe, yemek ve barınma, iş sağlığı ve güvenliğini içermektedir. İstihdamı koruma, toplu iş ilişkileri ve diğer konular sözleşmelerin düzenlediği alanlardır.

Aktarılan temel başlıklar altında düzenlenen sözleşmelerin **sekizi** UÇÖ'nün **temel sözleşmesi** olarak adlandırılmakta ve hem üçlü bildirmede ve hem de Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'nde onlara yollama yapılmaktadır. Bu nedenle, tüm sözleşmeler yerine çalışmada bu temel sözleşmelere yer verilmiştir.

Aşağıda sıra aile, önce **genel nitelikli** olup UÇÖ'nün diğer çalışmalarına atıfta bulunan "Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi"ne ve "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi"ne yer verilmiştir. Sonra **iş ilişkisinin kuruluşu ve devamı** dikkate alınarak kronolojik sıra ile temel sözleşmeler özetlenmiştir. Bunlardan 29 Sayılı Zorla Çalıştırılma Sözleşmesi, 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayırmacılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve Eşit Ücret Sözleşmesi ferdi ilişkilerini ilgilendirmektedir. Söz konusu sözleşmelerden sonra **toplu iş ilişkilerini** ilgilendiren 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ne değinilmiştir.

<sup>705</sup> SÜRAL, a.g.m., s.1294-1295; ALPER, KAYA, a.g.e., s. 134.; TUNCAY, diğer yazarlardan farklı olarak UÇÖ standartlarını temel insan hakları, örgütlenme ve işyerinin yönetimine katılma, işçilerin sağlık ve iş güvenlikleri ile iş güvencelerinin korunması, işte yükselme ve eğitim temel başlıkları altında toplamaktadır. Diyalog, s.96.

<sup>706</sup> 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi

## A. Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi

Kürselleşmenin **çokuluslu şirketlerin gücünü** artırması, buna karşın sendikaların etkinliğinin azalmasına neden olması dolayısıyla, **sendikalar** 1970'li yılların ortalarından itibaren **denge kurma arayışına** girmişlerdir. BM, UÇÖ, OECD gibi önemli resmi kuruluşlara başvurarak çokuluslu şirketlerin denetim altına alınmasını istemişlerdir. Bu çabalar sonucunda UÇÖ kendi alanına giren konularda uluslararası geçerlilik taşıyacak ilkeler arayışına girmiştir. Böylelikle 1977 yılında "Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi"<sup>707</sup> kabul edilmiştir. Bildirge sosyal taraflara yönelik olarak çalışma hayatına ilişkin UÇÖ sözleşmelerine önemli ölçüde atıfta bulunma yoluyla **çokuluslu şirketlerin sosyal sorumluluğu** ile ilgili temel kurallar getirmektedir.<sup>708</sup>

### 1. Bildirgenin Temel İlkeleri

Bu bildirge Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulunun kabul etmiş olduğu UÇÖ üyesi Devletleri, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarını ve çokuluslu şirketleri aşağıda belirtilen ilkelere uymaya çağırılmaktadır.<sup>709</sup>

Çokuluslu şirketler, birçok ülkenin ekonomisinde ve uluslararası ekonomik ilişkilerde önemli roller oynamaktadırlar. Bu şirketler ayrıca ekonomik ve sosyal refaha, yaşam standartlarının yükseltilmesine, temel gereksinimlerin karşılanmasına, temel insan haklarının gerçekleşmesine katkıda bulunma gücüne sahiptirler. Ancak, çokuluslu şirketlerin sınır ötesi faaliyetleri sahip oldukları ekonomik gücün **istismar** edilmesine ve ilgili ülkelerdeki ulusal politikalarla ters düşülmesine de yol açabilir.

Bildirge ile güdülen amaç, (Birleşmiş Milletlerin Yeni bir Uluslararası Ekonomik Düzen kurulmasını öngören kararları ışığında) çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu **katkıları** yapmalarını özendirmek, bu yolda var olan engelleri asgariye indirmek ya da gidermektir. Söz konusu **engellerin kaldırılması** için hükümetlerin uygun yasa ve politikaları, benimsemeleri;

<sup>707</sup> ILO, The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Çokuluslu Şirketler Bildirgesi), Geneva, International Labour Office, 2001.

<sup>708</sup> A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s.143.

<sup>709</sup> Gülten KUTAL, "Çokuluslu Şirketlerin Ulusal Devletler ve Uluslararası Kuruluşlar Tarafından Sosyal Politika Alanında Denetimi Sorunu" **Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:38, Ankara, 2000, s.78 vd.

hükümetlerle işçi ve işveren kuruluşlarının bütün ülkelerde işbirliğine gitmeleri gerekmektedir.<sup>710</sup>

Bildirgede yer alan ilkelerin **taraf**ları hükümetler, (ana ülkelerde ve gidilen ülkelerdeki) işçi ve işveren kuruluşları ile çokuluslu şirketlerdir. Bu ilkelerle amaçlanan, sosyal taraflara; UÇÖ Anayasasında, ilgili Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında yer alan hususlar doğrultusunda **yol göstermektedir**.

Bildirgede, bu amacın gerçekleşmesi açısından **çokuluslu şirketlerin** kesin bir hukuki **tanımı** verilmemiştir. Kavramın kapsamına, (özel, kamuya ait ya da karma) şirketlerin kayıtlı oldukları ülke dışındaki ülkelerde üretimin, dağıtımın, hizmetlerin ve diğer işlemlerin sahibi olan ya da bunları kontrol eden şirketler girer.

Bildirge, sosyal tarafların özellikle çokuluslu şirketlerin çalışma hayatına ilişkin konularda **gönüllülük** temelinde uymaları tavsiye edilen ilkeleri içermektedir. Bildirgedeki ilkeler, konuya ilişkin herhangi bir UÇÖ Sözleşmesinin onaylanmasından kaynaklanan yükümlülükleri devre dışı bırakmamaktadır.<sup>711</sup>

Sosyal taraflar, tabi oldukları devletlerin yerel ve ulusal **mevzuatına** ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM tarafından benimsenen ilgili uluslararası anlaşmalar, UÇÖ Anayasası gibi uluslararası standartlara gönüllülük temelinde uymayı taahhüt ederler. **Bildirgede** özellikle 87 Sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 98 Sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme ve 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesine **atıfta** bulunmaktadır. Henüz onaylamamış olan ülkelerin bu sözleşmeleri **onaylamaları istenmektedir**.

Aynı talep 111 Sayılı İstihdam ve Mesleklerde Ayrımcılığa ilişkin , 119 Sayılı İşverenin Girişime Üzerine İşe Son Verilmesine ilişkin, 122 Sayılı İstihdam

<sup>710</sup> Coşkun Can AKTAN, İstiklal Y. VURAL, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler)", **Çimento İşveren**, Cilt: 21, Sayı: 3, Mayıs 2007, s.7.

<sup>711</sup> Gülten KUTAL, a.g.m.,s.88.

Politikalarına ilişkin, 146 Sayılı İşe Kabulde Asgari Yaşa ilişkin ve 190 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesine ve Bu Yönde İvedi Girişimlere ilişkin tavsiye kararları için de yapılmıştır. Belirtilen sözleşmeleri onaylamamış olan ülkelerde taraflar, sosyal politikaların belirlenmesinde rehber olarak, söz konusu sözleşmelere başvurmalıdırlar.

**Çokuluslu şirketlerin** faaliyetleri buldukları ülkelerin kalkınma öncelikleriyle, sosyal yapısı ve amaçlarıyla tam bir uyum içinde olmalıdır. Bu Bildirgede yer alan ilkeler, çokuluslu şirketlerle ulusal şirketler arasında farklılık gözetme ve eşitsizlikler getirme amacını taşımamaktadır. İlkeler, bütün çokuluslu şirketler ve ulusal şirketler için geçerli örnek davranışları ve uygulamaları yansıtmaktadır. Şirketler bu Bildirgede yer alan ilkelere uymalı, ana ülkelerinin hükümetleri faaliyette **buldukları ülkelerde geçerli iş hukukuna**, yönetmeliklere ve uluslararası standartlara **saygı** göstermelidir.<sup>712</sup>

## 2. Bildirgenin Uygulanması

Bu genel ilkeler ışığında bildirgede istihdam, eğitim, çalışma koşulları ve sınai ilişkiler konuları ele alınmıştır. İstihdam başlığı altında istihdamı geliştirilmesi, fırsat ve davranış eşitliği konuları düzenlenmiştir.<sup>713</sup>

**İstihdam** ile ilgili olarak hükümetlere ve çokuluslu şirketlere bazı görevler verilmektedir. Hükümetlerin tercih edeceği istihdam politikası ekonomik büyüme ve kalkınmayı canlandırmaya, yaşam standartlarını yükseltmeye, işgücü gereksinimlerini karşılamaya, işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunları çözmeye yönelik olmalıdır. Çokuluslu şirketler de özellikle gelişmekte olan ülkelerde hükümetlerin çabalarını desteklemeli, istihdam olanaklarını ve çalışma koşullarını yükseltmelidir. Bu amaca ulaşmak için çokuluslu şirket yetkilileri, yerel kamu yetkilileri, işçi işveren kuruluşlarıyla görüşürler. Böylece şirket politikalarıyla milli politikaları bağdaştırmaya çalışırlar.<sup>714</sup>

Çokuluslu şirketler, **mesleki eğitimi teşvik ve istihdamı artırmak** amacıyla, üçlü bildirgenin ruhuna uygun olarak, tüm sosyal taraflarla gerekli iletişimi kurarak, gidilen ülke vatandaşlarına bu konuda öncelik tanırırlar. Çokuluslu şirketler, ev sahibi

<sup>712</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.198-201.

<sup>713</sup> AKTAN, VURAL, a.g.m., s.6-7.

<sup>714</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/turkish.pdf> Erişim:01.02.2009

ülkenin özelliklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alan ve istihdamı artıran teknolojilerin kullanılmasına özen göstermelidir. Üretim sürecinde yerli hammadde ve yedek parça kullanımı tercih edilmelidir.

**Fırsat ve davranış eşitliği** konusunda bildirge hükümetlere ve çokuluslu şirketlere, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal aidiyet ve sosyal köken farkı gözetmeksizin fertlere eşit davranma yükümlülüğü getirmektedir. Eşit davranma yükümlülüğü işe almada, işe yerleştirmede, eğitimde ve kariyer planlamasında gözetilmelidir.

Bildirgede diğer önemli bir konu **istihdam güvencesidir**. Çünkü, bildirge metninde keyfi işten çıkarmalardan kaçınılması gereği ifade edilmiştir. Bu gerekliliğin yerine getirilmesi için çalışanlarına karşı iş güvencesi ve sosyal güvenlikle ilgili kurallara uymalıdır. Şirketlerin yapılarında çalışanları etkileyecek önemli değişiklikler meydana geldiğinde (birleşme, devralma, katılma gibi) çalışanları ve sendikaları bilgilendirmeli ve onlarla birlikte olası olumsuz sonuçları gidermek için önlemler almalıdırlar. Alınacak önlemlere karşın işçi çıkarma gerekliliği doğduğunda işlerine son verilen işçilere gelir desteği sağlayacak uygulamalar geliştirmelidir.

Bildirgede, **eğitim** başlığı altında, sosyal taraflara önemli görevler verilmiştir. Çokuluslu şirketlerden, hükümetlerin mesleki eğitim ve rehberlik konusundaki ulusal politikalarına uygun davranması istenmektedir. Şirketler, çalışanları için, her düzeyde eğitim sunmalıdırlar. Eğitimin içeriğinde, mesleki konulara olduğu gibi ayrıca, genel konulara da yer verilmelidir. Eğitimlerin yerel, ulusal ya da uluslararası kuruluşlarla işbirliği halinde yürütülmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çokuluslu şirketler özellikle, ev sahibi ülkedeki işçi ve işveren kuruluşları tarafından yürütülen programlara destek olmalıdırlar.

**Çalışma koşulları** ile ilgili olarak ücretler, asgari yaş, güvenlik ve sağlık konularında düzenlemeler yapılmıştır. Bu konuda bildirge, çok uluslu şirketlere yönelik olarak, gidilen ülkedeki duruma göre, iki ayrı tavsiyede bulunmaktadır. Faaliyette bulunulan ülkede emsal bir işletme yoksa, çalışanlara hükümet politikaları çerçevesinde mümkün olan en iyi koşullar sağlanmalıdır. Eğer böyle bir işletme var ise sağlanan haklar milli işletmede mevcut olandan daha az olmamalıdır.



Bildirgede çalışma koşullarına ilişkin söz konusu genel prensipten sonra, uygulamaya yönelik olmak üzere, bazı tavsiyelerde bulunmaktadır. Örneğin, çocukların küçük yaşta çalıştırılmasını önlemek amacıyla **asgari yaş uygulamasına** uyulması istenmektedir. Çalışma koşullarına ilişkin bir diğer önemli uygulama alanı **iş sağlığı ve güvenliğine** ilişkindir. Bildirgede sosyal taraflara, uluslararası sözleşmelerle kabul edilen güvenlik ve sağlığa ilişkin kurallara uyma yükümlülüğü getirilmiştir. Bildirgede çokuluslu şirketlerin bu konudaki ulusal gereklilikleri karşılayan en üst düzeyde güvenlik ve sağlık standardı sağlaması gerektiği ifade edilmektedir. Bu ifade ile muhtemelen uluslararası sözleşmelerin üstünde hak sağlayan milli mevzuatın esas alınması gerekliliği vurgulanmaktadır.

Şirketlere ulusal ve uluslararası mevzuatla getirilen çalışma koşulları hakkında çalışanlarını ve sendikalarını **bilgilendirme** yükümlülüğü getirilmiştir. Bilgilendirme yükümü özellikle yeni üretim teknikleri ve yeni ürünler olduğunda önem taşımaktadır. Güvenlik ve sağlık alanında şirketler yeni standartlar belirlenmesinde ve uygulanmasında bu konudaki ulusal ve uluslararası düzeyde uzman kuruluşlarla işçi ve işveren örgütleri ile diğer yetkili mercilerle işbirliği yapmalıdırlar.

Bildirgede sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, danışma (istişare), işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüme bağlanması ve uyuşmazlıkların incelenmesi konularını kapsamak üzere sınırlı işlere (**endüstriyel ilişkiler**) de ayrı bir yer verilmiştir. Bu konudaki temel ilke toplu çalışma ilişkileri konusunda milli işverenlerin uygulamalarının altında olmamaktır.

Söz konusu temel ilkedен sonra olumlu ve olumsuz **sendikal özgürlükler** düzenlenmiştir. Çalışanlar herhangi bir izne tabi olmadan istedikleri sendikaya üye olabilirler. İşverenlerin çalışanlarının sendika üyeliklerini ve işçi sendikalarının faaliyetlerine müdahale etmemeleri gerekir. İşçilerin sendika üyeliklerini engellememesi gereken çok uluslu şirketler ayrıca üye olmaları mümkün olan işveren kuruluşlarını desteklemelidirler. Bildirgede çalışanların danışma (istişare) hakları da garanti altına alınmıştır.

Üçlü bildirgenin sınırlı işler başlığı altında, sadece çokuluslu şirketlere değil, **hükümetlere** de bazı yükümlülükler getirmiştir. Hükümetler çokuluslu şirketleri ve çalışanlarını temsil eden örgütlerin uluslararası ilişkilerini **engellememelidir**. Bu konuda üyelik izni aranmamalı, uluslararası kuruluşlardan gelen işçi ve işveren

temsilcilerinin ülkeye girişlerini kısıtlamamalıdır. Ayrıca, yabancı yatırımları çekmek amacıyla sendikalaşma ve toplu sözleşme hakları kısıtlanmamalıdır.

Sınai ilişkiler başlığı altında sendikalaşma hakkı yanında **toplu sözleşme ve iş uyuşmazlıklarının çözümü** yöntemleri de düzenlenmiştir. Toplu pazarlığa esas olmak üzere sosyal taraflara üye oldukları kuruluşlarda temsil, işçilerin işveren temsilcileri ile görüşme yapma hakkı, bu amaçla etkili görüşme mekanizmalarının kurulması, pazarlığın yürütülmesini sağlamak için işverenlerin işçi kuruluşlarına işyeri ve faaliyette buldukları sektör hakkında bilgi vermeleri ilkeleri kabul edilmiştir.<sup>715</sup> Bildirgede, çok uluslu şirketlere toplu pazarlık sırasında şubeyi yurt dışına nakil ya da yurt dışındaki şubeden eleman temini gibi hususların tehdit olarak kullanılmaması gereği ifade edilmiştir. Metinde ferdi uyuşmazlıkların çözümü için işçilere şikayetlerini dile getirme ve incelettirme hakkı; kolektif uyuşmazlıkların çözümü için ise işçi kuruluşları ve işverenler arasında gönüllülük temelinde ve ulusal mevzuata uygun bir uzlaşma mekanizması kurulması gerekliliği kabul edilmiştir.<sup>716</sup>

Temel kuralların uygulanması, yorum ve **denetim** yöntemleri ile sağlanmaktadır. Bildirgenin uygulanmasına ilişkin herhangi bir anlaşmazlık ortaya çıktığında taraflar konuya ilişkin hükümlerin yorumu konusunda UÇÖ'ye başvuruda bulunmaktadır. Ayrıca, sosyal tarafların bildirge hükümlerine uyumu düzenli olarak izlenmektedir. Sorun oluşturan taraflardan alınan yanıtlar UÇÖ yönetim kurulunda tartışılmaktadır.<sup>717</sup>

## **B. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi**

Bu bildirge 18 Haziran 1998 tarihinde kabul edilmiştir. Metin ayrıca **onay gerektirmeksizin uyulma** zorunluluğu getirmektedir.<sup>718</sup> Kapsamına çekirdek nitelik taşıdığı kabul edilen **sekiz sözleşmeye** ilişkin hak ve güvenceleri alınmıştır. Söz konusu düzenlemeler şu **dört başlık** altında düzenlenmiştir: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın önlenmesi, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve istihdamda ve meslekte ayırimcılığın önlenmesi.<sup>719</sup> Bu sözleşmeler 29 Sayılı Zorla

<sup>715</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/turkish.pdf> Erişim:01.02.2009

<sup>716</sup> ERDOĞDU, Uluslararası, s.379 vd.; aynı yazar, ILO, 292 vd.

<sup>717</sup> ERDOĞDU, Çokuluslu, s. 149-151.; KAĞNICIOĞLU, a.g.e., s.199.

<sup>718</sup> CENTEL, Yenibinyıl, s.38. KAĞNICIOĞLU, Bildirenin yasal olarak bağlayıcı olmamasına karşın üye ülkeler bakımından uyma gerekliliği olduğunu ifade etmektedir. KAĞNICIOĞLU, a.g.e.,s.201.

<sup>719</sup> Recep KAPAR, "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeleri Bildirgesi", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.6, Sayı.1, 2004, s.186,189.

Çalıştırma Sözleşmesi, 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 Numaralı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesidir.

Tüm sözleşmelerin yeni bir başlık altında kısmen bir araya getirilmesi, **UÇÖ'nün** uygulanmakta olan standartlarını ve denetim mekanizmasının **yetersizliğine** bağlanmaktadır. Bu yetersizliğin önlenmesi amacıyla bildirmede ilk aşamada, üye **devletlerden rapor** alınması; ikinci aşamada ise, **küresel rapor** hazırlanması esası kabul edilmiştir.

Çalışma standartlarının denetiminin ticari yaptırımlarla güçlendirilmesi gerekliliğinden yola çıkılarak, **sosyal etiket** uygulaması da gündeme taşınmıştır. Sosyal etiket bir malın UÇÖ'nün standartlarına uygun olarak üretildiğini belgeleyecektir. Gelişmiş ülkeler böyle bir uygulamanın özellikle uluslararası örgütler ve onların anlaşmaları (UÇÖ, GATT, WTO) yoluyla desteklenmesini istemektedirler. Bazı şirketler bu uygulamaya başlamışlardır. Sosyal etiketler ilgili şirketi simgeleyen bir logo, marka veya yazı şeklinde olmakta, bir malın veya hizmetin üretildiği koşulları göstermektedir.

**Sosyal etiketin** sosyal damping endişesi ile gelişmiş ülkeler tarafından savunulduğu belirtilmektedir. Bu uygulamayla, insan haklarının arkasına gizlenen bir tür ticari korumacılık yapılarak, gelişmekte olan ülkelere ithalatın engellenmekte olduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu görüşe göre, sorunun çözümü için küreselleşme karşısında yetersiz kalan UÇÖ denetim mekanizmasının farklılaştırılarak güçlendirilmesi gerekmektedir.<sup>720</sup>

Bildirmede önce, UÇÖ'nün evrensel ve kalıcı barış için **sosyal adaletin** gerekli olduğu temel inancıyla kurulmuş olduğu vurgulanmıştır. Bildirmenin giriş kısmının son paragrafında ise, karşılıklı ekonomik bağımlılığın giderek arttığı, Örgüt'ün Anayasasında yer alan temel ilke ve hakların değişmez niteliğinin yeniden teyit edilmesinin ve bunların evrensel olarak uygulanmasını teşvik etmenin ivedilik taşıdığı belirtilmiştir.

---

<sup>720</sup> UÇKAN, ILO, s.16.

UÇÖ'nün önünde çalışmaları bakımından iki seçenek bulunmaktadır. İlk seçenek üye ülkelerin çoğu tarafından benimsenebilecek **düzeıı yüksek olmayan** bir sözleşme hazırlamaktır. İkinci seçenek ise zengin bir içeriğe sahip **yüksek düzeyli sözleşme** oluşturmaktır. Son durumda, sözleşmeyi imzalayan ülkelerin sayısı az olacaktır. Bu çelişki Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ile giderilmeye çalışılmıştır.<sup>721</sup> Sözleşmelerin dayandağı sekiz temel sözleşme aşağıda özetlenmiştir.

## 1. 29 Sayılı Zorla Çalıştırılma Sözleşmesi<sup>722</sup>

Sözleşme, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak, askerlik hizmeti, mahkumların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi **olağanüstü durumlarda** gerek duyulan çalıştırma biçimleri için **istisna** tanınmaktadır.

Herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteğı olmadan mecbur edildiğı tüm iş veya hizmetler "Cebri veya Mecburi Çalıştırma" olarak **tanımlanmaktadır** (md. 2). Her üye devlet her ne şekilde altında olursa olsun kendi topraklarında cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt eder. Kamu yararı ve istisnai önlemler bu taahhüdün dışında kalmaktadır (md.1). Mecburi askerlik hizmeti, olağan kamu hizmeti yükümlülükleri, mahkumiyet kararının sonucu yapılan hizmet olağan kamu hizmeti mükellefiyetleri olarak nitelenmektedir (md 2).

## 2. 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi<sup>723</sup>

Sözleşme üye ülkelere, kişileri zorla ya da zorunlu olarak çalıştırmayı yasaklamıştır. Örneğın, siyasal veya ideolojik görüşlerini açıkladıkları için kişiler cezalandırılmaz. **Ayrımcılık yaparak** (siyasi düşünceleri, ırkı, dini, uyruğu nedenleriyle) ayrıca iktisadi gelişme, çalışma disiplini sağlama gibi nedenlerle kişiler mecburi çalışmaya tabi tutulamazlar. Greve katılma da zorla çalıştırma gerekçesi olamaz (md. 1).

<sup>721</sup> ÖCAL, a.g.e., s.40. Ayrıca bkz. Seyhan ERDOĞDU, "Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO", **Cahit Talas Anısına, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Yay. Haz. Berrin Ceylan Ataman, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2007, 299 vd. (ILO).

<sup>722</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 6 Haziran 1930; Kanun Tarih ve Sayısı: 23 Ocak 1998 / 4333; RG: 27 Ocak 1998, 23243

<sup>723</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 5 Haziran 1957; Kanun Tarih ve Sayısı: 14.12.1960 / 162; RG: 21.12.1960, 10686

### 3. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi <sup>724</sup>

Eşitlik ile ilgili olarak **üç ayrı** konuda **sözleşme** bulunmaktadır. 111 Sayılı sözleşme iş ve meslek ayrımcılığını (işe alma ve çalışma sırasında) yasaklamaktadır. 100 Sayılı sözleşme ücret eşitliğini (eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler bakımından) ve 118 Sayılı Sözleşme ise sosyal güvenlikte eşitliği (vatandaş olan ve olmayanlar bakımından) düzenlemektedir.

111 Sayılı Sözleşmede, "İş ve "Meslek" mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girme ve çalışma şartları şeklinde **tanımlanmıştır**. "Ayrımcılık" ise ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği ortadan kaldıran her türlü ayrı veya üstün tutma olarak ifade edilmiştir (md. 1).

**Üye ülkeler** iş ve meslek konusunda hem işe alma sırasında hem çalışma esnasında ayrımcılığı engelleyecek gerekli önlemleri almakla **yükümlüdürler** (md. 2). Bu amaçla, iş ve meslekte eşitliği engelleyen hükümleri kaldırmak, uygulama için gerekli olan kanunları çıkarmak, konu ile ilgili olarak işçi ve işveren kuruluşları ile işbirliği yapmak ve yetkili bir makam belirlemek zorundadırlar (md. 3). <sup>725</sup>

### 4. 138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi <sup>726</sup>

UÇÖ'nün bazı sözleşmeleri istihdam edilecek kişilerin sözleşmeye taraf olma **ehliyetlerine** ilişkindir. Sözleşmelerde genel olarak ve kimi meslek grupları için yaş, nitelik ve cinsiyete ilişkin kısıtlamalar getirilmiştir. <sup>727</sup> İş sözleşmesi yapma ehliyetine ilişkin sözleşmelerin bir kısmı yaşa, bir kısmı ise mesleki yeterliliğe ilişkindir.

Bu sözleşmeleri arasında bulunan 138 Sayılı Sözleşme üye ülkelere, çocuk işçiliğini ortadan kaldırma ayrıca istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın yükseltme yükümü getirmektedir. Amaç, gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanımaktır (md. 1). Belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın ve her halde **15 yaşın** altında olmayacaktır. Ekonomisi

<sup>724</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958; Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811; RG: 22.12.1966, 12484

<sup>725</sup> SÜRAL, a.g.m., 1308-1310.

<sup>726</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 6 Haziran 1973; Kanun Tarih ve Sayısı: 23 Ocak 1998 / 4334; RG: 27 Ocak 1998, 23243

<sup>727</sup> Çocuklarla ilgili sözleşmeler için bkz. Emine AKYÜZ, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2000, s.528.

ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan her üye asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilir (md. 2).<sup>728</sup>

Sözleşmede kural olarak 15 ve istisnaen 14 olarak belirlenen işe başlama yaşı **hafif işler** bakımından **13** olarak belirlenmiştir. Sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan ve okula devamı, mesleki eğitim programlarına katılmayı engellemeyen işler hafif iş olarak nitelenmektedir (md. 7).

Sözleşme, çocuklar ve gençler tarafından genel, mesleki ve teknik eğitim için okullarda ve diğer eğitim kuruluşlarında yapılan işlere **uygulanmaz**. Ayrıca, işyerlerinde en az 14 yaşındaki kişilerin yaptıkları ve bir eğitim veya öğretim kursunun, bir işyerinde yürütülen bir eğitim programının veya mesleki rehberlik programının ayrılmaz parçası olan işlere uygulanmaz (md. 6).

Sözleşmede sadece genel olarak değil ayrıca **bazı iş alanları bakımından** çalışmaya ilişkin **yaş sınırı** getirilmiştir. Örneğin, ulaşım araçları için ayrı bir yaş belirlenmesi gerekmektedir (md. 2). Ayrıca, doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır. Bazı koşullarla söz konusu işlerde istihdam yaşı 16'ya inebilmektedir. Bu konuda aranan ilk koşul, genç kişilerin sağlığının, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınmasıdır. Diğer koşul ise, genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleridir (md 3).<sup>729</sup>

## 5. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi<sup>730</sup>

Sözleşmede önce ücret daha sonra ücret eşitliği kavramları **tanımlanmıştır** (md. 1). Sözleşme üye ülkelere eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibinin uygulanması yükümünü getirmiştir (md. 2). Devletler eşit ücret uygulaması için işlerin **objektif** bir şekilde **değerlendirilmesini** sağlarlar. Objektif bir değerlendirme sonucu üstlenilen işler arasında ücret farklılığı ortaya çıkıyorsa, bu sonuç erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz (md.3).<sup>731</sup>

<sup>728</sup> AKYÜZ, a.g.e., s.528.

<sup>729</sup> UÇÖ'nün çalışan çocuklarla ilgili hüküm taşıyan sözleşmeleri için bkz. CENTEL, Çocuklar, s.32 vd.

<sup>730</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951; Kanun Tarih ve Sayısı: 13 Aralık 1966 / 810; RG: 22 Aralık 1966, 12484

<sup>731</sup> SÜRAL, a.g.m., S.1306-1308.

## 6. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi<sup>732</sup>

Her üye devlette, **çalışanlar ve işverenler**, herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almadan, istedikleri **kuruluşları kurmak** (bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile) ve bunlara **üye olmak** hakkına sahiptirler (md. 2). Kurma hakkı federasyon ve konfederasyonları da kapsamaktadır (md. 5).<sup>733</sup>

Serbestçe kurulma dışında, örgütlerin **sendika içi demokrasi** (tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ...) hakları da bulunmaktadır. Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak her türlü müdahaleden sakınmak (md. 3, 4), çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla, gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür (md. 11).<sup>734</sup>

Aşağıda ele alınan 98 Sayılı sözleşme sadece işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını ilişkin olup, memurları kapsamamaktadır. Ancak 87 Sayılı Sözleşme işçilerden değil çalışanlardan söz etmektedir. Bu nedenle **kapsamına memurları da aldığı** kabul edilmektedir.<sup>735</sup>

## 7. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi<sup>736</sup>

Örgütlenme ve Toplu pazarlık ilkelerinin uygulanmasına yönelik bu sözleşme sendika özgürlüğünü işverenlere ve işveren örgütlerine karşı korumayı amaçlamaktadır. Bu niteliği ile 87 sayılı sözleşmeyi tamamlamaktadır.<sup>737</sup> **İşçileri ilgilendiren** 98 Sayılı Sözleşme, devlet memurlarını kapsamı dışında bırakmaktadır (md.6). Sözleşme, işçilerin hem **ferdi** hem de **kolektif sendika özgürlüğüne** ilişkindir. Ferdi sendika özgürlüğü düzenleyen sözleşme, onlara olumlu ve olumsuz

<sup>732</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948; Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3847; RG: 22 Aralık 1992, 21432 mükerrer

<sup>733</sup> Engin ÜNSAL, **Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü İle T.C. Hükümetleri İlişkileri**, Beta yayınevi, 2003, İstanbul, s. 29, 30.

<sup>734</sup> 87 Sayılı Sözleşmenin oluşum süreci hakkında bkz. Mesut GÜLMEZ, **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri)**, TODAİE Yayınları No.223, Ankara, 1988, s.34-46. (Sendikal) Ayrıca bkz. Burhan ÖZDEMİR, "Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri ve Zorunlu Tahkim", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Nisan 2000, Cilt:5, Sayı:3, s.577-581.

<sup>735</sup> 87 Sayılı Sözleşme karşısında Türkiye'nin durumu hakkında bkz. A. Can TUNCAY, "87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara, 1997, s.76 vd.

<sup>736</sup> UÇÖ Kabul Tarihi: 18 Haziran 1949; Kanun Tarih ve Sayısı: 8 Ağustos 1951 / 5834; RG: 14 Ağustos 1951, 7884.

<sup>737</sup> GÜLMEZ, Sendikal, s.54.

sendika hakkı garantisi sağlamaktadır. İşe alma, çalıştırma ve işten çıkarma sırasında işverenler işçiler arasında, sendikalı olup olmamaları veya belirli bir sendikaya üye olup olmamaları nedenleriyle, herhangi bir ayırım yapamaz (md. 1).<sup>738</sup>

Sözleşmede, işçi ve işveren temsilcilerinin teşekküllerine birbirlerine **müdahale**de bulunması yasaklanmıştır. Bir sendikanın diğerinin kuruluşuna, işleyişine doğrudan karışması, onu mali açıdan desteklemesi, nüfuzu altına almaya çalışması müdahale olarak nitelenmiştir (md.2).<sup>739</sup>

Toplu sözleşme düzenine ilişkin sözleşmelerinin uygulanabilirliğini sağlamak üzere UÇÖ Yönetim Kurulu tarafından 1951 yılında **Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi** kurulmuştur. Komite hükümet, işçi, işveren grubunun temsilcilerinden oluşan dokuz üyeli bir organdır. UÇÖ yönetim kuruluna, sendikal haklar ile ilgili olarak, yapılan başvuruları inceleme yetkisine sahiptir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ile ilgili UÇÖ sözleşmelerinin uygulanmasına katkı sağlayan Komiteye kuruluşundan sonraki 44 yıllık süre içinde yapılan 1800 başvuru karara bağlanmıştır.<sup>740</sup>

## **8. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi<sup>741</sup>**

Bu sözleşme, UÇÖ'nün temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir. Sözleşme 18 yaşın altındaki herkesi "çocuk" olarak kabul etmiştir (md. 2). "**En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği**" sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işler, çocuk alım satımı, borç karşılığı çalıştırılması, asgari çatışmalarda kullanılmaları, kölelik, fahişelik, pornografik amaçlı kullanım, uyuşturucu üretim ve ticaretinde kullanım şeklinde **tanımlanmaktadır** (md. 3).

<sup>738</sup> ÜNSAL, a.g.e. s. 30, 31.

<sup>739</sup> Sözleşmede toplu pazarlık hakkındaki hükümler için bkz. Burhan ÖZDEMİR, a.g.e., s.581-582.

<sup>740</sup> Komitenin kararlarına ilişkin bir derleme için bkz. **Uluslararası Çalışma Ofisi, Örgütlenme Özgürlüğü UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun Karar ve İlkeleri**, Çev. Çağla Ünlütürk, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, Ankara, 2007.

<sup>741</sup> ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1999; Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Ocak 2001 / 4623;Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 3 Şubat 2001 / 24307



### C. Uluslararası Çalışma Örgütü, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk

**Sosyal standartlar** getiren uluslararası organizasyonların faaliyetlerinde 80'li yıllardan bu yana büyük bir **ivme kazandı**ğı gözlenmiştir. Çok sayıda yeni sözleşmeler kabul edilmiş ve varolanların değiştirilmesi yoluyla geliştirilmesi sağlanmıştır. Bu gelişmede, mevcut kuralları harmonize edenler değil, yeni haklar getiren ve mevcut hakları geliştiren sözleşmeler rol oynamıştır.<sup>742</sup>

Uluslararası kuruluşların işletmelere yönelik **davranış kurallarının**, kürselleşmeyi gerçekleştiren işletmelerin davranışlarını kısıtlı ölçülerde de olsa etkileyebileceği düşünülmektedir. UÇÖ ve OECD gibi uluslararası kuruluşların tüm dünyada aynı çalışma standartlarını benimsemesi ile **işletmelerin** üretimlerini sosyal koruma düzeyi düşük olan ülkelere yönlendirerek **sorumluluktan kaçınmalarının önlenmesi** istenilmiştir.

1 Ocak 1988 tarihinde Türkiye toplam sayısı 166 ulaşan UÇÖ sözleşmelerinin sadece 28'ini onaylamıştır. 2008 yılı ekim ayı itibari ile 188 UÇÖ sözleşmesinin 56 adedi Türkiye tarafından imzalanmıştır. 88 yılında %16 olan onay oranı 20 yıl sonra %29'a ulaşmıştır. Ancak, bu artışa karşın ülkemiz UÇÖ normlarını en az imzalayan ülkeler arasında bulunmaktadır. Bunun nedeni olarak, siyasi iktidarların sözleşme onaylarken iç hukukta mevcut düzenlemelere ilişkin sözleşmeleri imzalamayı tercih etmeleri gösterilmektedir. UÇÖ sözleşmelerinin ulusal hukuka katkısı sadece onay sayısı ile ölçülemez ise de, **onay sayısı** önemli bir etkinlik ölçütü olmaktadır. Çünkü, UÇÖ sözleşmelerinin varlık nedeni üye ülkelerin standartlarını UÇÖ normlarına yükseltmektir.<sup>743</sup>

“Uluslararası Sosyal Politika” kavramı, birinci bölümde devletlerarasında sosyal politika alanında ikili, çok taraflı ve uluslarüstü nitelik taşıyan anlaşmalarla getirilen tedbirler şeklinde tanımlanmıştır. Bu politikanın yürütüm araçlarından biri olan UÇÖ'nün (Türkiye tarafından da kabul edilen) temel sözleşmeleri başlıca istihdamı teşvik, eğitim, eşitlik, iş sözleşmesi yapma ehliyeti, çalışma koşulları (ücretler, çalışma ve dinlenme süreleri), iş sağlığı ve güvenliği, istihdamı koruma, toplu iş ilişkileri ve sosyal güvenlik konularını kapsamaktadır. Yani, **tüm**

<sup>742</sup> NUSSBERGER, a.g.e., s.1700.

<sup>743</sup> Ali GÜZEL, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı”, **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s.10. ; GÜLMEZ, a.g.e., s.423-424.

**sözleşmeler çalışanlara**, onların çalışma koşullarına **ilişkindir**.<sup>744</sup> Toplumun korunmaya muhtaç diğer kesimleri sözleşmelerin önceliğini oluşturmamaktadır. Bu nedenle, uygulanan sosyal politika dar anlamda sosyal politikaya karşılık gelmektedir.

UÇÖ'nün sosyal politikaya ilişkin olan ve henüz ülkemiz tarafından imzalanmamış bulunan 117 Sayılı Sosyal Politikanın Standartları ve Temel Amaçları Sözleşmesi dahi, isminin verdiği izlenimin aksine, sadece çalışanlara yönelik olup, diğer **korunmaya muhtaç gurupları kapsamına almamaktadır**. Bu durumun tek istisnası, 127 Sayılı Gelişmekte olan Ülkelerde Sosyal Gelişme ve Ekonomik Gelişmede Kooperatifçiliğin Rolü isimli tavsiye kararıdır. Kararda tüketim, ziraat, yapı gibi türler dikkate alınarak, sosyal dayanışmaya ihtiyacı olan tüm fertlerin kooperatifleşmesine ilişkin kurallar getirilmiştir.

İşletmelerin yasa dışı davranma, yasal, etik, stratejik (menfaatçi) ve hayırsever (diğerkam) davranma şeklinde **beş ayrı sorumluluk düzeyi** olduğu daha önce açıklanmıştı. Yasal olanında işverenler çalışma ve çevre, mevzuatı gibi kendilerini bağlayan düzenlemelere uymak zorundadırlar. Bu düzenlemelerin bir kısmı milli, bir kısmı ise uluslararası nitelik taşımaktadır. Uluslararası nitelikli kurallar büyük ölçüde UÇÖ'nün sözleşme ve tavsiye kararlarına dayanmaktadır. Değinilen düzenlemelerin ortaya çıkışında işverenlerin önemli katkısı bulunmaktadır. UÇÖ'nün üçlü yapısı bu sonucu doğurmaktadır. Çalışma konferansı ve yönetim kurulunda işverenlerin işçilerle eşit sayıda temsili, gündeme alınan konularda söz sahibi olmaları sonucunu doğurmaktadır. Yeni sözleşme ve tavsiye kararlarının kabulünde ve mevcutların geliştirilmesinde işverenlerin önemli rolleri bulunmaktadır.

Konuları ve bağlayıcılığı dikkate alındığında, UÇÖ'nün çalışma mevzuatı, işletmeler için bir **yasal sorumluluk** alanı oluşturmaktadır. İşverenler, eğer henüz devletimizin onaylamadığı bir UÇÖ sözleşmesini işletmelerinde uygulayacak olur iseler, bu durum niyetlerine göre, duruma göre, **etik, menfaatçi** veya **hayırsever sosyal sorumluluk** örneği oluşturacaktır. Bununla birlikte, işverenler iç hukuk düzenine dahil edilmiş bir sözleşmenin getirdiği standartların üstünde bir uygulama gerçekleştirebilirler. Sözleşmeye konulmuş bir çekinceye rağmen, o hükmü

---

<sup>744</sup> CENTEL, Çocuk, s.40: Türkiye'nin UÇÖ ile olan ilişkilerini olumsuz etkileyebilecek en önemli olumsuz faktör kayıt dışı sektörün büyüklüğüdür. Ancak buna karşın, IPEC projelerinin yürütümü ve Türk Sosyal Güvenlik Reformu çalışmaları sırasında taraflar ilişkilerini önemli ölçüde geliştirmişlerdir.

uygulayabilirler. Bu durumda da etik, menfaatçi veya hayırsever sosyal sorumluluk gündeme gelecektir.

Özet olarak yenilemek gerekirse, UÇÖ anayasası tüm insanlığın **sosyal refahını** hedeflemekle birlikte, kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları işletme paydaşlarından çalışanlara ilişkindir. Çalışanların dışında kalan **diğer paydaşlar**, UÇÖ'nün faaliyetlerinin birincil alanını oluşturmamaktadır. Bu nedenle de, Örgütün faaliyetleri işletmelerin yasal alanı aşan sorumlulukları bakımından fazla bir önem taşımamaktadır. Çünkü, UÇÖ'nün çok uluslu işletmelerin sosyal sorumluluk üstlenmesi için kabul ettiği iki temel sözleşme yani, "Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi" ve "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" de yeni bir sorumluluktan çok, ağırlıklı olarak çalışma koşullarını düzenleyen mevcut temel sözleşmelere uyma yükümlülüğü getirmektedir.

#### **IV. İKTİSADİ KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ ÖRGÜTÜ (OECD) TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER**

OECD'nin aşağıda iki temel sözleşmesi ele alınmıştır. Bunlardan biri "Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi"; diğeri ise, "İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Kurumsal Yönetim İlkeleri"dir. OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri Türkiye'de Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri" adı altında, ülke koşulları dikkate alınarak, yeniden kaleme alınmıştır. Ülkemize uyarlanan ilkeler, anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla, bu kısımda ele alınmıştır.

##### **A. Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi**

Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi mal, hizmet ve sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi konusunda faaliyette bulunan OECD'ye üye çokuluslu şirketler için oluşturulmuştur. Amaç, çokuluslu şirketlerle birlikte ev sahipliği yapan ülkelerin sorumluluklarını liberal anlayışla düzenlemektir.

Bildirge OECD tarafından 1976 tarihinde hükümetler, iş çevreleri, bazı sivil toplum kuruluşları, sendikaların tartışmaları sonucu, Uluslararası Yatırım ve

Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi<sup>745</sup> kabul edilmiştir. 37 ülke tarafından imzalanmıştır. Bildirge ile yabancı sermaye yatırımlarının serbestleştirilmesi hedeflenmiştir. Amaç, **milli muamele** ilkesinin hayata geçirilmesidir.<sup>746</sup> Yani, devletlerin çokuluslu şirketlere kendi şirketlerine tanıdıkları hakların aynısını tanımalarını sağlamaktır. Bir başka açıdan, rehber çokuluslu şirketlerin güçlenmesi nedeniyle kamuoyunda duyulan endişenin sonucunda ortaya çıkmıştır.<sup>747</sup> Bildirge sosyal sorumlulukla ilgili olarak uluslararası toplumun beklentilerine ilişkin ortak kararlarını yansıtmaktadır.<sup>748</sup>

Bildirge, çokuluslu işletmeler için, **rehber** isimli bir belge ile genişletilmiştir.<sup>749</sup> Sözü edilen rehber bünyesinde, çokuluslu şirketlere yönelik, **öneriler** bulunmaktadır. Öneriler arasında özellikle vergi, istihdam ve endüstriyel ilişkiler, çevrenin korunması, bilim ve teknoloji başlıkları önem taşımaktadır. Bu başlıklardan istihdam ve endüstriyel ilişkiler ile ilgili olanı çalışma hayatında ferdi ve kolektif iş ilişkilerinin düzenlenmesine yöneliktir. Temel işçi haklarına saygı, yönetime katılma, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, işte çıkarmalara karşı önlem, örgütlenme ve toplu sözleşme hakları Rehber'in konusunu oluşturmaktadır.<sup>750</sup>

Rehberde var olan ilkelerin bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Çünkü, işverenlerin bu uygulamaları **gönüllü** katılımı beklenmektedir. Hükümetlerden rehberin uygulanmasının teşvik edilmesi beklenmektedir. Rehber ile ilgili en önemli gelişme, 2000 yılında OECD'nin yaptığı bir değişiklik ile UÇÖ'nün **Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesini** metne dahil etmesidir.<sup>751</sup>

Yasal bir bağlayıcılığı bulunmamakla birlikte, rehberin etkin bir **denetim** mekanizması vardır. Rehberi kabul eden ülkelerde ulusal temas noktası olarak bir **hükümet bürosu** oluşturulur. Büro rehberi tanıtmak, sorunların çözülmesine katkıda bulunmak ve faaliyetleri ile ilgili bir rapor hazırlayarak OECD Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu Şirketler Komitesine sunmakla görevlidir. Bürolara özellikle sendikalar çalışma koşullarına ilişkin şikâyetlerini araştırmak üzere iletmektedirler. Herhangi bir hak ihlali saptandığında, büroların kamuoyunu bilgilendirmesi gerekmektedir.

<sup>745</sup> OECD Guidelines for Multinational Enterprises, [http://www.oecd.org/document/28/0,3343,en\\_2649\\_34889\\_2397532\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/28/0,3343,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html) Erişim: 23.06.2008

<sup>746</sup> ERDOĞDU, Çokuluslu, s. 147.

<sup>747</sup> KAĞNİCİOĞLU, a.g.e., s.195

<sup>748</sup> SCHMIDT, a.g.m., s.96.

<sup>749</sup> Bkz. SCHMIDT, a.g.m., s. 94.

<sup>750</sup> [http://www.oecd.org/about/0,3347,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/about/0,3347,en_2649_34889_1_1_1_1,00.html) Erişim:01.02.2009

<sup>751</sup> ERDOĞDU, a.g.e., s.377 vd.

Kamuoyuna yapılacak açıklama, işletmelerin itibarını ve imajını etkilediği için, göreceli bir yaptırım sayılmaktadır.<sup>752</sup>

Rehberi uygulanmasını kolaylaştırmak üzere OCED bünyesinde **Sendika Tavsiye Komitesi** (The Trade Union Advisory Committee= TUAC) oluşturulmuştur. Komite, uygulayıcı ülkelerin sendikalarının yararlanması için bir kullanım kılavuzu hazırlamıştır.<sup>753</sup>

Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi (Rehber), UÇÖ'nün Çokuluslu Şirketler Bildirgesi ile kıyas edildiğinde, rehberin bildirgeye nazaran daha geniş bir kapsama sahip olduğu; bildirgenin ise, çalışma hayatına yönelik olduğu görülür. Uygulamada, denetim süreci daha etkin olduğu için, rehber daha çok tercih edilmektedir.<sup>754</sup>

## B. Kurumsal Yönetim İlkeleri

OECD tarafından **en iyi şirket yönetiminin** nasıl olması gerektiği sorusuna "Kurumsal Yönetişim İlkeleri" adı altında 1999 yılında yayınlandığı çalışma ile yanıt verildi. Bu çalışma, şirketlerin sorumlu ve etkin yönetimini sağlamaya yönelik bir ilkeler bütünüdür. Kurumsal yönetişim ilkeleri, yasal denetim kurulunun bulunmadığı Anglosakson sistemi esas alınarak hazırlanmıştır.<sup>755</sup>

Kurumsal yönetişim **kavramı** öncelikle adil olma, saydam olma, hesap verilebilirlik ve sorumluluklar gibi kuralların iyi tanımlandığı kurumsal verimliliğin artırılmasına yönelik bir anlayış olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda yönetişim / kurumsal yönetişim yalnızca özel sektörü değil, kamusal alanı da kapsayan bir olgudur.<sup>756</sup> Ekonomik İşbirliği ve Gelişim Örgütü (OECD) tarafından ise kurumsal yönetim, iş operasyonlarının yönetildiği ve kontrol edildiği bir sistem olarak tanımlanmaktadır.<sup>757</sup> Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü yönetim konusunda **altı temel ilke** belirlemiştir. Bu ilkeler ve içeriklerine aşağıda değinilmektedir.

<sup>752</sup> <http://www.oecd.org/dataoecd/61/43/38111419.pdf> Erişim:01.02.2009; ERDOĞDU, Çokuluslu, s. 149.

<sup>753</sup> OECD, "Labour and the OECD: the Role of TUAC", **Policy Brief**, February, 2006, s.6.

<sup>754</sup> KAĞNICIOĞLU, a.g.e. s. 200.

<sup>755</sup> Ali Güner TEKİN, "Kurumsal Yönetişim ( Corporate Governance ), Kuvvetler Ayrılığı İlkesi Ve Denetimden Sorumlu Komiteler", **Ekonomistler Bülteni**, Mayıs 2003

<sup>756</sup> Tuncay ÖZİLHAN, "Kurumsal Yönetim; Türkiye'de İş Hayatının Değişen Çehresi", Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, 2002.

<sup>757</sup> Lütfiye ÖZDEMİR, "Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (Kobi) Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi: Van İli Örneği", <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/17-02.pdf> Erişim:01.03.2009; Jack

## 1. Etkin Bir Kurumsal Yönetim Çerçevesi Oluşturmak

Kurumsal yönetimde hukukun üstünlüğü ilkesi dikkate alınarak şeffaf ve etkin piyasalar teşvik edilmelidir. Düzenleyici, uygulayıcı ve denetleyici otoriteler arasındaki sorumluluklar açık olarak belirlenmelidir.

## 2. Hissedarların Hakları ve Temel Mülkiyet Fonksiyonları

Kurumsal yönetim hissedarların haklarını korumalı ve uygulanmasını kolaylaştırmalıdır. Bu ilkeye göre temel hissedarlık hakları; kardan pay alma, mülkiyet haklarının kaydedilmesi, hisse senedinin devredilmesi, şirketle ilgili zamanında ve düzenli bilgiye sahip olma, genel kurula katılma ve oy kullanma ve yönetim/ denetim kurullarını seçme konularını kapsamaktadır.

## 3. Hissedarların Adil Muamele Görmesi

Kurumsal yönetim gereği bütün hissedarlara eşit muamele yapılması güvenceye alınmalıdır. Bu güvenceye azınlık ve yabancı hissedarlar da dahildir. Söz konusu güvence, tanınan eşitlik hakkının ihlali halinde, yeterli bir telafi veya tazminat şeklinde sağlanmalıdır.

## 4. Kurumsal Yönetimde Menfaat Sahiplerinin Rolü

Şirketle ilgisi bulunan menfaat sahiplerinin yani, **paydaşların hakları yasalarda mevcut hali ile** tanınmalıdır. İstihdamın ve refahın artırılması ve mali açıdan sağlıklı bir şirket oluşturulması amacıyla paydaşlarla şirket arasındaki işbirliği teşvik edilmelidir.

## 5. Kamuoyuna Açıklama Yapma ve Şeffaflık

Şirketle ilgili bütün konularda doğru ve zamanında açıklama yapılması güvence altına alınmalıdır. Mali durum, performans, mülkiyet ve şirketin idaresi bu güvence kapsamında olmalıdır.

## 6. Yönetim Kurulunun Sorumlulukları

Şirketin stratejik rehberliği yönetimin yönetim kurulu tarafından zamanında ve etkin denetimi ayrıca yönetim kurulunun şirkete ve hissedarlara karşı hesap verme zorunluluğu, kurumsal yönetim çerçevesi tarafından teminat altına alınmalıdır.

---

PATON, "Kurumsal Yönetim; Türkiye'de İş Hayatının Değişen Çehresi", Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği., 2002.

Küreselleşmenin neden olduğu sorunların en aza indirgenmesi veya en fazla yarar görmek ancak iyi yönetim ile mümkün olabilecektir. Hem kamu, hem de özel sektörün iyi yönetim anlayışını birlikte gerçekleştirilmesi durumunda, ülkenin - yerli ve yabancı- tüm iş adamları ve yatırımcılara uygun hale geleceği ifade edilmektedir.<sup>758</sup>

### C. Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri

OECD kurumsal yönetim ilkeleri Türkiye’de Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından aynı isim altında, ülke koşulları dikkate alınarak, yeniden kaleme alınmıştır. Yayınlanan bu ilkeler halka açık şirketler için kurumsal yönetim uyum raporu hazırlanması zorunluluğunu getirmiştir.<sup>759</sup> Hazırlanan metin dört bölümden oluşmaktadır.

**Birinci bölümde** pay sahiplerinin (şirket ortakları) bilgi alma, inceleme ve genel kurula katılım hakları düzenlenmiştir. **İkinci bölüm** şirketin kamuoyunu aydınlatması ve şeffaflık ilkesine uymasına ilişkin kuralları içermektedir. Bu kapsamda şirket içerisinde etik kurulu oluşturma ve bir internet sitesi kurma gerekliliği vardır. Kamuoyu periyodik mali tablo ve raporların açıklanması ile bilgilendirilir.

**Üçüncü bölümde** menfaat sahipleri başlığı altında paydaşlar (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları) ile olan ilişkiler düzenlenmiştir. Paydaşlarla ilişkiler kapsamında etik kurallar ve sosyal sorumluluğa çok kısa da olsa yer verilmiştir. **Dördüncü** ve son **bölümde** yönetim kurulunun oluşumuna ve faaliyetlerine ilişkin kurallar getirilmiştir.

SPK yönetim ilkeleri **gönüllük** esasına dayalıdır. Bir işletme ilkelere uymayı kabul ettiğinde uygulamalarını kamuoyuna açıklayacak, dikkate almadığı kurallar var ise, nedenlerini de duyuracaktır.<sup>760</sup>

<sup>758</sup> Ali TEKİN, a.g.m., s.3; NEAL, a.g.m.,s. 465.

<sup>759</sup> ÖZGÜÇ, a.g.r., s.7.

<sup>760</sup> Kurumsal Yönetim İlkeleri, Sermaye Piyasası Kurulu, Şubat 2005, <http://www.spk.gov.tr/displayfile>  
Erişim: 28.02.2009

## D. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk

OECD'nin **Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi** ele alındığında, özellikle UÇÖ'nün Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni de kapsamına almış olmakla, sosyal politikanın ve sosyal sorumluluğun en önemli öznesi ağırlıklı olarak **çalışanlara** yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

OECD ve SPK **Kurumsal Yönetim İlkeleri** ise, ağırlıklı olarak **iç paydaşlara** yöneliktir. OECD'nin altı ilkesinden sadece birinde (dördüncüsünde) dış paydaşlardan söz edilmiştir. SPK'nın dört bölümlü Yönetim İlkelerinde ise, dış paydaşlar üçüncü bölümde biraz daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

OECD'nin ele alınan çalışmaları birlikte değerlendirildiğinde, varlık nedenlerinin ağırlıklı olarak **çalışanlara** ve işletmenin **sermaye sahiplerine** (iç paydaşlara) yönelik olduğu sonucuna varmak gerekmektedir.

Paydaşlara yönelik olarak getirilen sorumluluklar yasal sorumluluk düzeyindedir. Şeffaflık sağlamak için kamuoyunu aydınlatılması amacıyla bir internet sitesi kurma ve şirket içerisinde etik kurulu kurma gibi öneriler ise işletmelere **etik** düzeyde **sosyal sorumluluk** getirmektedir denilebilir.

## V. AVRUPA KONSEYİ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER

Avrupa Konseyi'nin de sosyal politika ve sosyal sorumluluğu ilgilendiren faaliyetleri bulunmaktadır. Aşağıda, bu çalışmalar kapsamında olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Çocuk Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, Avrupa Sosyal Şartı ile Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi ele alınmıştır. Daha sonra ise "Avrupa Konseyi, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk" başlığı altında konuya ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır.

### A. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Bildirisinden esinlenerek oluşturulmuştur. Alanında mevcut sözleşmelerin en gelişmiş ve en etkili olanıdır.<sup>761</sup> Taraf devletleri hukuki olarak

<sup>761</sup> GÖLCÜKLÜ, GÖZÜBÜYÜK, a.g.e., s. 7.



bağlayıcıdır. Bağlayıcılığın gerçekleştirilmesini sağlamak üzere, ulusal düzeyde denetim sağlayan bir mekanizma oluşturmuştur. Bu niteliği ile evrensel düzeyde insan haklarının korunmasını sağlayan ilk uluslararası belge sayılır.<sup>762</sup> Aşağıda, imzalayan devletleri bağlayan haklar ve denetimi sağlayan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinden söz edilmektedir.

Sözleşme Avrupa Konseyi'nin üyeleri arasında daha sıkı bir birlik kurma, **insan hakları** ile temel özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi amacı göz önüne alınarak kabul edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ilk madde de üye devletleri insan haklarına saygı yükümlülüğü getirilmiştir. İzleyen maddelerde saygı yükümlülüğü yaşama hakkı (md. 2), işkence yasağı (md. 3), özgürlük ve güvenlik hakkı (md. 5), düşünce, vicdan, din ve ifade özgürlüğü (md.9, 10) gibi temel hak konularını içermektedir. Sözleşmede ayrıca **çalışma hayatına** yönelik olarak kölelik ve zorla çalıştırma yasağı (md. 4), ayırıcılık yasağı (md. 14), dernek kurma, sendikalaşma ve toplanma özgürlüğü (md.11) düzenlenmiştir.<sup>763</sup>

Sözleşmeye taraf ülkelerin temel insan hakları konusunda getirilen yükümlülüklerle uyumlarını denetlemek amacıyla **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi** kurulmuştur (md. 19). Mahkeme, akit taraflar sayısına eşit sayıda yargıçtan oluşur (md. 20). 6 yıl için seçilen yargıçlar (md. 23) hak ihlallerine ilişkin devlet (md. 23) veya kişi (md.34) başvurularını inceleme yetkisine sahiptir.<sup>764</sup>

Sözleşmenin sahip olduğu bazı **özellikler** şu şekilde özetlenebilir: İnsan haklarının önce milli hukuk düzeninde korunması asıldır. İç hukuk yolları tüketildiğinde, birey uluslararası hukukta hak sahibi olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine dava açabilmektedir. Bu şekilde sağlanan bireysel başvuru hakkı, sözleşme ile tanınan denetim sisteminin en önemli bir parçasıdır. Sözleşme ile bireyler dışında devletlere de başvuru hakkı tanınmıştır. Bir devlet başka bir devleti güvence kapsamındaki hak ve özgürlükler nedeniyle dava edebilmektedir.<sup>765</sup>

<sup>762</sup> Donna GOMIEN, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi El Kitabı**, Çev: Serkan Cengiz, Utku Kılınc, İzmir Barosu Yayınları, İzmir, 2008, s.14

<sup>763</sup> Söz konusu hakların detaylı değerlendirilmesi için bkz. SUR, a.g.e., s.11 vd.

<sup>764</sup> Tijen Dünder SEZER, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Örgütlenme Özgürlüğü ve Sivil Toplum Kuruluşları", **III. Uluslararası STK'lar Kongresi**, 9-10 Aralık 2006 (Editör: Ali Akdemir, Bünyamin Bacak ve diğerleri), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2006, s. 38; SUR, a.g.e., s.65 vd.

<sup>765</sup> GÖLCÜKLÜ, GÖZÜBÜYÜK, .a.g.e., s.11-16. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hakkında ayrıca bkz. Özgecan ORDU, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanma Nedeni Olarak Avrupa Kamu Düzeni," (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

## B. Avrupa Çocuk Hakları(nın Kullanımı) Sözleşmesi<sup>766</sup>

Sözleşme Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin uygulanmasını sağlamaya yöneliktir. Çocukların haklarının geliştirilmesi için gerekli bilgiler edinmeleri, ailelerin çocuklarının hakları ile yüksek çıkarlarının korunması ve geliştirilmesinde önemli rol üstlenmiştir. Kapsamına 18 yaşın altındaki çocuklar girmektedir (md. 1). Çocuğun tarafı olduğu (aileyi ilgilendiren, cezai ...) bir davada **bilgilendirilme ve dava sırasında görüşünü ifade etme hakkı** (md. 3) şahsi çıkarların korunması için **özel bir temsilci atanmasını isteme hakkı** (md. 4), bir temsilcinin, uygun olduğu takdirde bir avukatın tayinini isteme hakkı (md. 5) bulunmaktadır. Yargılama sırasında çocuğun görüşünü ifade etmesine izin verilmeli, ifade ettiği görüşe gereken önemi verilmelidir (md. 6).

Bir çocuğu ilgilendiren davalarda yetkili adli makam yargılamada gecikmeyi engellemek için kararların süratle uygulanması sağlanmalıdır (md. 7). Çocukları ilgilendiren sorunlarda **adli makamların** kendiliğinde (re'sen) harekete geçme yetkisi vardır (md. 8). Çıkar çatışması sonucunda velayet sorumluluğuna sahip kişilerden çocuğu temsil etme yetkisi alındığında, mahkemenin bu davalarda çocuk için bir özel temsilci atama yetkisi mevcuttur (md. 9). Atanan temsilci çocuğun çıkarlarını korumak amacıyla çocuğa, gerekli her bilgiyi vermelidir (md. 10). Davalarda çocukların temsili için adli yardım ve hukuki danışma sağlanır (md. 14).<sup>767</sup>

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, çocukların sahip oldukları hakları belirlemekte iken, Avrupa Konseyi Avrupa Çocuk Haklarının Kullanımı Sözleşmesi, tanınan **hakların yargı aşamasında korunmasına** yöneliktir.

## C. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu

Kodun kapsamına sağlık yardımları, hastalık ödenekleri, analık yardımları, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlar, malullük yardımları yaşlılık yardımları, aile yardımları, ölüm yardımları ve işsizlik yardımları girmektedir. İmzalayan devletler tüm sigorta dallarından sorumlu değildir. Öngörülen **asgari sayıda sigorta dalının** kabulü yeterli görülmüştür. Sağlık koruması kapsamına koruyucu ve tedavi edici nitelikte sağlık yardımları alınmıştır (md. 7).

<sup>766</sup> Kabul Tarihi: Strazburg, 25.1.1996 Türkiye tarafından 4620 Sayılı Yasa ile 18.01.2001 tarihinde kabul edilmiştir. RG: 01.02.2001, 24305

<sup>767</sup> Rana SERÖZAN, **Çocuk Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000, s.36 vd.

**Sağlık yardımları**, hastalık halinde evde veya bir sağlık tesisinde hekimler tarafından muayene ve tedavi; yatarak ve ayakta yapılan muayene, tedavi ve ilaç sağlanmasını içermektedir. Gebelik, doğum ve bunlardan doğan sonuçlar halinde ise; doğumdan önce, doğum sırasında ve doğumdan sonra bir hekim veya diplomalı ebe tarafından yapılan muayene ve tedaviler, hastaneye yatırılarak yapılan tedavileri kapsar md. (46-52).

Hastalık halinde yardımdan yararlananların veya bunların aile reislerinin, hastalık halinde yapılacak sağlık yardımları masraflarına katılmaları istenebilir. Ancak **katkı paylarının** ağır bir yük olmayacak biçimde saptanması gerekir (md. 10). Ayrıca, sağlık hizmetinden yararlanmak için bir bekleme (staj) süresi aranabilir (md. 11). Hasta kişiye sağlık hizmeti dışında iş göremezliği nedeniyle gelir kaybını önlemek amacıyla hastalık ödeneği ödenmesi olanağı tanınmıştır (md. 13- 18).

**İş kazası** ve meslek hastalıkları da koruma kapsamına alınmış olup, bu halde sunulacak edimler hastalık halinde sunulacak edimlerle benzerlik göstermektedir (md. 31-35). Kodda ayrıca, aile yardımları da düzenlenmiştir (md. 39-41). Aile yardımı olarak bir staj süresi tamamlandığında periyodik ödemeler veya çocuklar için yapılacak yiyecek ve giyecek yardımları ile mesken, tatil geçirme yerleri ve ev idaresi bakımından gerekli yardımlar öngörülmüştür (md. 42).

Kodun çalışabilecek olan ve iş almaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir işe girme olanağını bulamaması nedeniyle, kazancının geçici olarak kesilmesi hali olarak tanımladığı **işsizlik** (md. 19, 20) halinde asgari bir staj süresi sonrası (md. 23) periyodik ödeme olanağı (md. 22) tanınmıştır. İşçiler için emeklilik yaş sınırı en fazla 65 olarak belirlenmiştir (md. 26). Yapılacak yardım bir periyodik ödeme biçiminde olur (md. 28).

**Malullük** kazanç sağlayan bir faaliyette bulunma gücünün mevzuatla tayin edilen bir derecede ve muhtemelen sürekli olarak kaybedilmesi veya hastalık ödeneğinin kesildiği tarihte iş göremezlik halinin devam etmesi halleri olarak tanımlanmıştır (md. 53). Tanımı uygun bir işgöremezlik meydana geldiğinde hak sahiplerine periyodik ödeme sağlanmaktadır (md. 56)

Kodda getirilen hükümlere göre, çalışan kişinin (aile reisinin) **ölümü** sonrasında dul kadının veya çocuklarının geçim olanaklarının kaybolması halinde hak sahiplerine ölüm yardımı yapılmaktadır (md. 59-62).

#### **D. Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Konseyi'nin hedefi insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi vasıtasıyla sosyal ve ekonomik **gelişmenin kolaylaştırılmasıdır**. Avrupa Sosyal Şartı,<sup>768</sup> 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmelerinden esinlenerek oluşturulmuştur. Şart Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile birlikte Konseyin en önemli iki belgesini oluşturmaktadır.<sup>769</sup>

Sözleşmede sosyal refah konuları dışında **refah öznelerini** de ilgilendiren düzenlemeler yapılmıştır. Engelliler (md. 15), aileler (md.16), çocuklar, gençler (md. 17),<sup>770</sup> yaşlılar (md. 23) sosyal refahları bakımından korunma altına alınmışlardır.

Şartta **tüm toplum** ve ayrıca çalışanlar dikkate alınarak onlar için devletlere önemli yükümlülükler getirilmiştir. Nitekim herkes, **sosyal refah hizmetlerinden** yararlanma ( md.14) hakkına sahiptir. Şartta bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak kişilere yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma (md. 30), konut edinme (md. 31), sağlık ve sosyal yardım hizmetlerinden yararlanma, (md.11, 13)) hakları tanınmıştır.

Bazı haklar kişiyi **çalışma hayatı** hazırlamaya veya çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Örneğin, mesleki eğitim (md. 10), kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçme (md. 9), çalışacağı işi özgürce seçme (md. 1), ailevi sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa uğramadan çalışabilme (md. 27) hakları bu tür haklar arasında sayılabilir. Ayrıca **yabancılar** (md. 18) ve **göçmenler** (md. 19) de çalışma hayatı açısından özel olarak korunmuşlardır.

---

<sup>768</sup> Strasbourg, 3.5.1996.

<sup>769</sup> Mesut GÜLMEZ, "Avrupa Sosyal Şartına Genel Bir Bakış ve Türkiye", **İnsan Hakları Yıllığı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi**, Cilt: 12, 1990, s.93,100. (Sosyal Şart) ; SUR, a.g.e., s.69.

<sup>770</sup> CENTEL, Çocuklar, s.31; Tankut CENTEL, "Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçi Haklarının Avrupa Sosyal Şartıyla Korunması" **İnsan Hakları Yıllığı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi**, Cilt: 12, 1990, s.125 vd (Genç İşçi).

Şartta çalışma hayatı açısından korunma konuları ve korunmaya değer kişiler ayrı ayrı düzenlemiştir. Özel olarak korunması gerekli kişi grupları olarak çocuklar ve gençler (md.7),<sup>771</sup> kadınlar ve anneler (md. 8) belirlenmiştir. Korunma konuları da ferdi ve toplu iş ilişkileri bakımından ele alınmıştır. **Ferdi iş ilişkileri** bakımından onurlu (md.26), adil (md. 2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları (md. 3), adil ve yeterli ücret (md. 4), cinsiyete dayalı ayırım yapılmama hakkı (md. 20) kurala bağlanmıştır.

Çalışanlar iş ilişkisi devam ederken olduğu gibi, feshe karşı da koruma altına alınmışlardır. Toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı (md. 29), iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı (md. 24), işverenin aczi halinde ücret alacaklarının koruması hakkı (md. 25) bu amaçla getirilmiştir. **Toplu iş ilişkileri** açısından ise ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme (md. 5), toplu pazarlık (md. 6) hakları tanınmıştır.

Çalışanların **yönetime katılması** da ayrı bir düzenleme alanının konusu olmuştur. İşletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkı (md. 21), çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı (md. 22), çalışanların temsilcilerinin zarar veren eylemlere karşı korunma hakkı (md. 28) bu niteliktedir. Nihayet, tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler **sosyal güvenlik** hakkına sahip sayılmışlardır (md. 12).<sup>772</sup>

## E. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi

Sözleşme Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin vatandaşları ile göçmen işçilerin ve ailelerinin hukuki statülerini eşitlemektedir. Bu eşitlik tüm yaşama ve çalışma koşulları açısından düşünülmüştür. Göçmen işçilerin işçi alan ülkelerin vatandaşlarının tabi tutulduktan statü düzeyinden daha **düşük düzeyde** tutulmaması gerekir.

Sözleşmede göçmen işçinin **tanımı** ve kapsama girmeyen kişiler (md. 1) açıklandıktan sonra oturma (md. 9) ve çalışma izni (md. 7) alma koşulları belirlenmiştir. Bu izinleri olan kişilerin çalışma yaşamına yer alabilmeleri için işe alınma biçimleri (md. 2), iş almada sağlık muayenesi ve meslek testi (md. 3),

<sup>771</sup> ALTAN, a.g.e. s. 213.

<sup>772</sup> Şart ile güvenceye alınan sosyal haklar hakkında geniş açıklama için bkz. GÜLMEZ; Sosyal Şart, s.103-111, NUSSBERGER, a.g.e., s.1690-1693; SUR, a.g.e., s.85 vd..Sosyal haklar refah hakları (Welfare Rights) olarak da adlandırılmaktadır. Hartley DEAN, **Welfare Rights and Social Policy**, Prentice Hall, London, 2002, s.38.

çalışma koşulları (md. 16), çalışma koşullarının denetlenmesi (md. 21) ve daha sonra sözleşmenin bitimi ve işe son verme (md. 24), yeniden iş verme (md.25) halleri açıklanmıştır.

Düzenleme konusu olan diğer hallerde olduğu gibi göçmen işçiler sendikal hakları (md. 28) ve sosyal güvenlik hakları (md. 18-20) bakımından bulunduğu ülkenin vatandaşlarıyla **eşit haklara** sahip sayılmışlardır. Bu eşitlik konut (md. 13), okul eğitimi, meslek eğitimi ve yeniden eğitim (md. 14) konuları açısından da tanınmıştır.

#### **F. Avrupa Konseyi, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk**

Avrupa Konseyi üye devlet vatandaşlarının **insan haklarından** ve temel özgürlüklerden yararlanması amacıyla kurulmuştur. Konsey'in çalışma alanına sosyal sorunlar; sosyal dışlanma, çocuk hakları ve eğitim konuları girmektedir.

Yukarıda ele alınan sözleşmelerin bir kısmı çalışanlara yöneliktir. Örneğin, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi göçmen işçilerin tüm yaşam ve çalışma şartlarını konu edinmiştir. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, sosyal sigorta dallarına ilişkin temel kurallar getirmektedir. Söz konusu sözleşmeler sosyal politika bakımından **dar anlamda**; sosyal sorumluluk bakımından ise, bir iç paydaşa yönelik olup, **yasal sorumluluk** düzeyindedir.

**İşverenler** Konseyin devlete yükümlülük getiren ilgili sözleşmelerinin doğrudan **tarafı değildirler**. Konsey Bakanlar Komitesi üye devletlerin bakanlarından oluşmaktadır. Parlamenterler Meclisi ise, sadece üye devletlerin milletvekillerinden meydana gelmektedir. Bu nedenle, her iki organda sadece üye devletlerin siyasetleri görev almaktadır. Yapısında işçi, işveren temsilcilerini barındırmadığı için, UÇÖ'den farklı olarak, üçlü temsil esasına dayanmamaktadır. Yönetiminde işverenlerin bu sıfatla bulunmadığı Konseyin faaliyetlerinin sadece yasal sosyal sorumluluğun ilgilendirdiği sonucuna varılabilir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, insan hakları ve ayrıca çalışma hayatını düzenlemektedir. Avrupa Sosyal Şartı, korunmaya muhtaç toplum kesimlerine yönelik refah hizmetlerini ve çalışma hayatını koruma altına almaktadır. Değinen iki sözleşme sosyal politika bakımından geniş kapsamlıdır. Sosyal sorumluluk açısından ise, dış paydaşları da kapsamaktadır. Ancak, uzak dış paydaş olan

yaşlılar, engelliler, gençler için getirilen kurallar sadece devletleri bağlamaktadır. İşverenler için ise, herhangi bir yasal sorumluluk getirmemektedir. Bu nedenle, söz konusu sözleşme kuralları işletmeler için dikkate alınacak olur ise, yani şirketler tarafından sosyal korumaya muhtaç toplum kesimlerine hizmet götürülecek olur ise, **stratejik** veya **hayırsever sosyal sorumluluk** gerçekleştirilmiş olacaktır.

Konu şöyle bir **örnek**le açıklığa kavuşturulabilir. Sosyal şartta Devlete tüm vatandaşlar ve ayrıca yaşlılar için uygun konut sağlama yükümü getirilmiştir. Bir inşaat firması yaşlılar için bir örnek ev inşa edip, onlarla ilgilenen bir vakfa bağışladığında, eğer kendi reklamını da yapma düşüncesinde ise, stratejik sosyal sorumluluk örneği göstermektedir. Bir kağıt firması böyle bir bağışta bulunur ise, onun davranışının hayırsever sosyal sorumluluk örneği olduğu düşünülebilir. Bunun dışında, bir Petro kimya fabrikası çalışanlarına ücretsiz lojman tahsis ettiğinde, bu davranışın da hayırsever olduğu sonucuna varılabilir.

## VI. DÜNYA TİCARET ÖRGÜTÜ VE SOSYAL HÜKÜM

**Dünya Ticaret Örgütü** (WTO) mal ve hizmetlerin serbest ticaretini gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Uluslararası ticaretin serbestleşmesini sağlayan Dünya Bankası ve IMF ile birlikte **küresel sermaye** ile ilgili faaliyetleri düzenlemektedir. Bu faaliyetler ağırlıklı olarak sermayeyi ilgilendirmekte **çalışanlar kapsam dışı** kalmaktadır. Çalışanları koruyucu hükümler uluslararası çalışma örgütü sözleşmeleri ile getirilmiştir. Ancak, bu hükümlerin devletlere yönelik olması uygulanma olanağını sınırlamaktadır. Bu nedenle, çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinde yol gösterici olmak üzere **Dünya Ticaret Örgütünün ana sözleşmesine bir sosyal hükmün konması** ICFTU ve diğer bazı işçi federasyonları tarafından talep edilmiştir. Bu talebe göre, WTO ve UÇÖ tarafından ortak bir **danışma komitesi** kurulacak ve komitenin belirlediği asgari çalışma standartları bağlayıcı olacaktır. Standartlara uymamanın yaptırımı ticari olarak düşünülmüştür. Getirilecek sosyal hüküm UÇÖ'nün sekiz<sup>773</sup> temel sözleşmesini içerecektir.<sup>774</sup>

<sup>773</sup> Bilindiği üzere bu sözleşmeler, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına ilişkin 87 ve 98, zorla çalıştırmanın kaldırılmasına ilişkin 29 ve 105, istihdamda ayrımcılığın önlenmesi ve eşit değerdeki işe eşit ücrete ilişkin 111 ve 100, istihdamda asgari yaşa ilişkin 138 sayılı sözleşmeler ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine ilişkin 182 sayılı sözleşmedir.

<sup>774</sup> S. ERDOĞDU, Uluslararası, s.316 vd.; aynı yazar, "Küresel Sendikacılık", **Petrol-İş 2003 Yıllığı**, [www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003yillik/12sendika](http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003yillik/12sendika) Erişim: 23.07.2008.

**Gelişmiş ülkeler**, işçi hakları ve temel emek standartlarının uluslararası ticaret düzenlemelerinin konusu olması gerektiğini savunmaktadırlar. **Gelişmekte olan ülkeler** ise, genel olarak işçi hakları ile ticaret arasında bir ilişki kurulmasına karşıdırlar. Tartışmanın konusu bazı temel standartların ihlal edilmesi halinde yaptırım uygulanmasına imkan verecek bir sosyal hüküm (social clause) konulması ile ilgilidir. WTO **uluslararası ticaret anlaşmalarına** akit tarafların “temel işçi haklarına” uyacakları yönünde **bir taahhüt eklemelerinin** zorunlu olması sosyal hüküm anlamına gelecektir.

1994 yılının Nisan ayında WTO kurucu ülke temsilcileri Fas'ın Marakeş şehrinde WTO'yü kuran Anlaşma'yı imzalamak üzere bir araya geldiklerinde, **Marakeş Anlaşması'nın** önsözünde “*ticari ve ekonomik alanda gerçekleştirilecek faaliyetlerin yaşam standartlarının geliştirilmesi ve böylece işsizliğin tamamen ortadan kaldırılması hedefini gözeterek şekilde yürütülmesi gerektiği...*” ifade edilmiştir. 1996 Aralık ayında Singapur'da yapılan ilk **WTO Bakanlar Konferansı sonuç bildirgesinde** şu açıklama yapılmıştır: “*Uluslararası alanda tanınmış temel işçi standartlarına uygun davranma yönündeki taahhüdümüzü yineliyoruz. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) bu alanda standartları belirleme ve izleme konusunda yetkin teşkilat olup, bu teşkilatın çalışmalarını destekleme ve standartları yaygınlaştırma konusunda destek vereceğimizi taahhüt ediyoruz. Artan uluslararası ticaret ve ticaretin serbestleştirilmesinin yol açacağı ekonomik büyüme ve kalkınmanın bu standartların yaygınlaşmasına hizmet edeceğine inanıyoruz. Emek standartlarının korumacı amaçlarla kullanılmasını reddediyoruz. Düşük emek maliyeti avantajına sahip gelişme yolundaki ülkelerin bu avantajlarının hiçbir şekilde sorgulanmaması gerekmektedir. Bu kapsamda, WTO ve UÇÖ Sekretaryaları işbirliği yapmaya devam edeceklerdir.*”

1999 yılında **Seattle'de** gerçekleştirilen **3'üncü Bakanlar Konferansı'nda**, gerek ABD gerek AB temsilcileri temel emek standartlarının WTO bünyesinde ele alınmasına yönelik öneriler sunmuştur. Ancak, yapılan öneriler gelişme yolundaki ülkeler tarafından kabul görmemiştir. Sadece konuya ilişkin bir çalışma grubunun kurulması önerisi kabul edilmiştir.

**Halen** WTO bünyesinde konuya ilişkin **herhangi bir çalışma bulunmamaktadır**. Gelişmekte olan ülkelerin ucuz işgücü maliyeti konusunda sahip



oldukları avantajları koruma kararlılığı dikkate alındığında, önümüzdeki dönemde konuya ilişkin bir çözüme ulaşma ihtimali düşük gözükmektedir.<sup>775</sup>

## VII. AVRUPA BİRLİĞİ

Bu başlık altında sosyal sorumluluk kavramının AB’de kabulü ile AB’de sosyal sorumluluk uygulamaları açıklanmaktadır.

### A. Sosyal Sorumluluk Kavramının Avrupa Birliği’nde Kabulü

AB.’de sosyal sorumluluğa ilişkin kurumsal düzeyde ilk eylemler 1995 yılında başlamıştır. Avrupa Komisyonu Başkanı Jack Delors “İşletmelerin Sosyal Dışlanmaya Karşı Manifestosu”nu açıklamıştır.<sup>776</sup> Birlik tarafından şirketlerin faaliyetlerinde gönüllü olarak çevre ve sosyal konularla bütünleşmesi ve paydaşlarla olan karşılıklı etkileşimi şeklinde **tanımlanan** kurumsal sosyal sorumluluk,<sup>777</sup> 2000 yılında gerçekleştirilen **Lizbon Zirvesi** ile AB gündeminin ilk sırasına yerleşmiştir. İstihdamı teşvik, ekonomik reform ve yeni bilgiye dayalı ekonomide sosyal dışlanma amacıyla toplanan bu zirvede Avrupa devlet başkanları ilk kez, birliğin dünyanın en rekabetçi ve en dinamik ekonomisi olabilmesi için, işletmeleri sosyal sorumluluğa ilişkin çağrıda bulunmuştur.<sup>778</sup> Çağrı sonrası AB’nin sosyal sorumluluğa ilişkin en önemli belgesi olan yeşil kitap hazırlanmıştır (2001). Söz konusu belge, Avrupa Toplulukları Komisyonunun 18.07.2001 tarihli “Avrupa Açısından İşletme Sosyal Sorumluluğuna Yönelik Çerçeve Geliştirme” başlıklı yeşil kitaptır.<sup>779</sup>

**Yeşil Kitapta** sosyal sorumluluk kavramı, içsel ve dışsal boyutu ile tanımlanmıştır. Sosyal sorumluluğun içsel, dışsal-yerel ve küresel olmak üzere üç ayırt edici yönünden söz ederek, paydaşları bir başka ayrıma tabi tutmuştur. İçsel yön, insan kaynakları yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, iş ahlakı, değişime uyma, örgütsel öğrenme ve yönetime katılmadan oluşmaktadır. Dışsal yerel yön, iş ortakları, yerel yönetimler ve yerel sivil toplum örgütleri ile iş birliğini içermektedir.

<sup>775</sup> <http://www.harb-is.org.tr/media%5Csubat10.doc> Erişim, 20.12.2008

<sup>776</sup> LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., s. 280.

<sup>777</sup> William COCKBURN, **Coperate Social Responsibility and Safety and at Work**, European Agency for Safety and Health at Work Reserarch, Belgium, 2004, s.7.; Francesco GARIBALDO, “Investigating Corporate Social Responsibility: Its Actual Role and Goals”, **Corporate Social Responsibility in The EU&Japan**, Labour Education&Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006 içinde, s.193.

<sup>778</sup> LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., s. 281.

<sup>779</sup> Commision of the European Communities (2001), **Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility**, Brussels COM (2001) 366

Dışsal küresel yön ise, küresel vatandaşlık bağlamında tedarikçi firmalar, müşteriler, sivil toplum kuruluşları dikkate alınarak iş sağlığı, çevre, insan hakları konularını ilgilendirmektedir.<sup>780</sup>

Kitaba göre, sosyal yönden sorumluluk sadece hukuki mevzuata uyma anlamına gelmez; ayrıca, insan sermayesine çevreye ve paydaşlara daha çok yatırım yapma anlamına gelir. Bu tanımla işletmeler **hukuki sınırların dışında sorumluluk** üstlenmeye yönlendirilmişlerdir.<sup>781</sup>

AB sosyal sorumluluk ile ilgili olarak **önceden oluşturulmuş uluslararası belgeleri** esas almaktadır. Bu belgeler arasında özellikle BM'nin Küresel Sözleşmesi ile UÇÖ'nün Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesini ve diğer sözleşmelerini belirtmek gerekir. Bu sözleşmelerin ve sosyal sorumluluğun hayata geçmesinde kamu otoriteleri, sivil toplum kuruluşları ve sendikalar gibi paydaşlar önemli roller üstlenmişlerdir.<sup>782</sup> Söz konusu çalışmaları destekleyen Avrupa Komisyonu ayrıca, daha geniş bir çerçevede ele almak üzere, konuyu internet üzerinden tartışmaya açmıştır.<sup>783</sup> Sosyal sorumluluk kavramı oluşturulan **çoklu taraf forumunda** işçi işveren örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenler tarafından tartışıldıktan sonra yeşil kitabın devamı niteliğinde yeni bir metin yayınlanmıştır (2002). Hazırlanan metinde şu **temeli ilkeler** belirlemiştir:<sup>784</sup> Konuya ilişkin başarılı uygulamaları desteklemek, uygulamaları birbirlerine yakınlaştırmak, ortak temel ilkeleri saptamak ve ihtiyaç duyulan tamamlayıcı faaliyetleri belirlemek. Bunun için UÇÖ, OECD ve BM standartları asgari norm olarak kabul edileceklerdir.

Forumda yapılan tartışmalar sırasında işletmelerin gönüllü kabul yaklaşımına karşı **sendikalar** ve sivil toplum kuruluşları çalışanların ve vatandaşlık haklarının korunması konusunda yetersiz kalındığını vurgulamışlardır.<sup>785</sup> Yeşil kitabın amacının **kuralsızlaştırma** yoluyla Sosyal Avrupa'dan daha esnek çalışma koşullarının

<sup>780</sup> Commission of the European Communities (2001), **Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility**, Brussels COM (2001) 366, s.8 vd.; COCKBURN, a.g.e., s.5.

<sup>781</sup> LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., s. 281-284; AKTAN, VURAL, a.g.m., s.11, 12.: Sosyal sorumluluk birbirini izleyen aşamalardan oluşur. Önce, işletme toplumdaki yeni rolüne ilişkin gönüllü bir taahhütte bulunmalıdır. Sonra, bu taahhüt yasal düzenlemelerin üzerinde sorumluluk üstlenme anlamına gelmelidir. Taahhüt, işletmenin tüm paydaşlarını kapsamalıdır. Nihayet, işletme ve paydaş menfaatleri arasında bir denge sağlanmalıdır. Bkz. ERSÖZ, a.g.e., 23, 24.

<sup>782</sup> SCHMIDT, a.g.m., s. 94.

<sup>783</sup> GARIBALDO, a.g.m., s.193.

<sup>784</sup> LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., s. 281-284; ÖCAL, a.g.e., s. 285.

<sup>785</sup> ÖCAL, a.g.e., s. 49-51.

uygulanmasını sağlamak olduğu açıklanmaktadır. Sendikalar, gönüllü girişimlerle tek taraflı olarak üstlenme yerine, ilgili diğer kesimlerin katılımı ile sorumluluk üstlenilmesini daha doğru bulmaktadırlar. Onlara göre, sosyal sorumluluk, ulusal ve uluslararası yasalarla düzenlenmiş olan yükümlülüklerin özelleştirilmesi yoluyla şirketlerin gönüllüğüne terk etme girişimidir.

**İşletme temsilcileri** ise, her soruna karşı yasal tek tip çözüm yönteminin yaratıcılığı ve buluşçuluğu engellediği kanısındadırlar. İşverenlere göre, Avrupa Birliği düzeyinde tek düze düzenlemeler yerine gönüllülük esasına dayalı uygulamaların tercih edilmesi gerekmektedir.<sup>786</sup>

Yapılan ilk çoklu taraf forumundan sonra 16 Ekim 2002'de Avrupa Komisyonu **dört katılımlı** yeni bir **forum** başlatmıştır. Forumu iş çevreleri örgütleri, işveren kesimi, sendikalar, sivil toplum kuruluşları katılmıştır. Sadece uluslararası niteliğe haiz örgütlerin katıldığı bu etkinliğe ayrıca, AB'nin kurumları (Parlamento, Konsey ...) ve uluslararası bazı kurumların (UÇÖ, OECD ...) temsilcileri gözlemci olarak yer almışlardır. **2004** yılında sonuçlanan çalışma bir **rapor** haline getirilmiştir. Bu raporda da önceki raporda değinilen temel uluslararası metinlere atıfta bulunulmuş ve taraflara sosyal sorumluluklarını geliştirebilmeleri için tavsiyelerde bulunulmuştur.<sup>787</sup>

Avrupa Toplulukları Komisyonu **2006** yılında bilimsel bir **tebliğ** ile sosyal sorumluluğun günümüzdeki önemine değinmiştir. Tebliğe göre, boyutları ne olursa olsun tüm işletmeler diğer paydaşlarla işbirliği ve uzlaşma içinde olmalıdır. Yaygınlaşan piyasa ekonomisi, işletmelerin küresel düzeyde kendi kendilerini sınırlamaları için, küresel bir seferberlik ihtiyacı doğurmuştur. Sürdürülebilir bir kalkınma ancak işletmelerin sosyal sorumluluk üstlenmeleri ile mümkündür. Bunun yanında, hükümetlerin de işletmeleri toplumun sorunlarını çözen kurumlar olarak görüp onları destekleyecek uygun ortamı hazırlamaları gerekir. Üretimi engelleme riski taşısa da, sosyal sorumluluğun yaygınlaşması için, bir Avrupa ittifakının oluşturulması gereklidir.<sup>788</sup>

<sup>786</sup> Hakan KILDÖKÜM, "Sosyal Avrupa Paradigması ve İşletme Sosyal Sorumluluğu Kavramı (1)" [http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLE\\_id=4104](http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLE_id=4104) Erişim:02.03.2009

<sup>787</sup> GALGOCZI, a.g.m. s. 217; ÖCAL, a.g.e., s.52; NEAL, a.g.m. s. 464.

<sup>788</sup> ÖCAL a.g.e., s.52-53.:Yazar, yukarıda kısaca özetlenen komisyon tebliğini, sosyal sorumluluğun geliştirilmesinden ziyade, işletme çıkarlarının korunmasını ön planda tutmakla eleştirmektedir.

Komisyon sosyal sorumluluk konusunda şu **temel ilkeleri** benimsemiştir.<sup>789</sup>

- Sosyal sorumluluk gönüllü bir uygulamadır.
- Bu uygulamaların şeffaf olarak yürütülmesi gerekir.
- Uygulamalarda ekonomik, sosyal, çevresel ve tüketici çıkarlarını korumaya yönelik bütünsel bir yaklaşım ön planda olmalıdır.
- Uygulamalarda uluslararası belgeler (UÇÖ, OECD ...) dikkate alınmalıdır.
- Sosyal sorumluluk konusunda KOBİ'lerin özel durumları ve gereksinimleri gözardı edilmemelidir.

Benimsenen temel ilkelerin hayata geçirilmesi için bazı **stratejiler** kabul edilmiştir. Sosyal sorumluluk uygulamaları AB politikaları içinde olmalıdır. Kamuoyu konu hakkında bilgilendirilmelidir. Bilgilendirmede en iyi uygulamalara başvurulmalıdır. Uygulamalar ve sonuçları şeffaflık içinde paylaşılmalıdır. Bilgi paylaşımı için bir "Paydaşlar Forumu" kurulmalıdır. Örnek uygulamaların yaygınlaşması için, yönetim bilgi ve becerilerinin artırılmasına önem verilmelidir. KOBİ'ler de uygulama kapsamına alınmalıdır.<sup>790</sup>

## **B. Avrupa Birliği'nde Sosyal Sorumluluk Uygulamaları**

Avrupalı tüketicilerin önemli bir kısmı için, bir ürün veya hizmet satın aldıklarında, işletmenin **sosyal sorumluluk taahhüdü** önem taşımaktadır. Tüketicilerin çoğunun bu tür ürünler için daha fazla bedel ödemeye istekli olmaları, işletmelere çekici pazar olanakları sunmaktadır. Avrupalı tüketicilerin önemli bir kısmı sağlığın korunması, işte güvenlik, insan haklarının işletme içinde ve ayrıca tedarikçi zincirinde (örneğin çocuk iş gücü kullanmama) korunması, çevrenin korunması, gazlara karşı korunma konularına özel önem göstermektedir.

Bu eğilimin yansıması olarak giderek artan sayıda özel üretici (kendi açıkladıkları etiket veya markalarda), faaliyette buldukları sektör, hükümetler veya sivil toplum kuruluşları tarafından **sosyal etiket** oluşturulmaktadır. Sosyal ve ekolojik etiketleme girişimleri, hitap ettiği alan ve olası etkileri bakımından genellikle sınırlı bir piyasaya, perakendeci pazarına ihraç edilen ürünlere ve çok sayıda tüketicinin

<sup>789</sup> Commission Of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final, s.8

<sup>790</sup> Commission Of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final, s.8-9.

bulunduğu ürün ve hizmetlere hitap eder. Nispeten düşük düzeyde kullanılmakta olsa da, sosyal etiketin pazar payı büyümektedir.

Saygın bir sosyal ve ekolojik etiket, sürekli olarak kullanılan belirli bir **standart** ile sağlanabilir. AB ürünlerin ve hizmetlerin çevre dostu olup olmadıklarını denetlemek üzere üye ülke şirketlerine yol göstermektedir. Bu amaçla 1992 yılından itibaren Avrupa Birliği ve tüm üye devletler tarafından desteklenen **Avrupa Birliği Ekolojik Etiket Kurulu** (the European Eco-labelling Board / EUEB) faaliyette bulunmaktadır. Kurul başvuran işletmelere yaptığı değerlendirme sonrası yeşil çiçek etiketi vermektedir.<sup>791</sup> AB Ekolojik etiketi çevresel kalitesi en yüksek ürünlere verilmektedir. Çiçek etiketleri üçüncü bir şahıs tarafından belgelenmiş, gözlemlenmiş ve doğrulanmış olmakla şeffaf ve saygın olarak kabul edilmektedir. Tüketici etiket sayesinde ürünün en yüksek çevre duyarlılığı ile üretildiğine ikna olmaktadır.<sup>792</sup>

Sosyal ve ekolojik etiketler, ürünlerin patlama ve kötüye kullanma tehlikesinden uzak olma, ürün hakkında ayrıntılı bilgi yokluğu riskine karşı **garanti** taşırlar. Ayrıca, müşterilerin şikayeti halinde bağımsız denetime sahip olma taahhüdünde bulunurlar.<sup>793</sup>

Endüstrinin etik standartları ve kamunun sosyal, çevresel konularda artan duyarlılığı özellikle tüketim, gıda sektöründe faaliyetle bulunan bir birçok işletmeyi çevre, insan hakları, çalışma koşulları ile bağlantılı olarak AB'yi **davranış ilkeleri** benimsemeyi zorunlu kılmıştır. Davranış kodları ulusal, uluslararası mevzuatı ile toplu pazarlık dikkate alındığında onların yerini alıcı değil **tamamlayıcı** nitelik taşımaktadır. Kodlara ilişkin en büyük zorluk etkin olarak uygulandıklarından, gözlemlendiklerinden ve doğrulandıklarından emin olunmasıdır. Bu bağlamda komisyon uluslararası örgütler tarafından geliştirilmiş olan ilkelerin kabul edilmesi ve uygulanmasını teşvik eder. Komisyon özellikle kayıt dışı sektörde alt işverenlerde ve serbest ticaret bölgelerinde özel davranış kurallarının uygulanmasına özel önem vermektedir.<sup>794</sup>

<sup>791</sup> <http://europa.eu.int/comm/environment/ecolabel> Erişim:28.12.2008

<sup>792</sup> Commission of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final, s.8-9.

<sup>793</sup> Commission of The European Communities (2001), **Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility**, Brussels COM (2001) 366, s.19-20.

<sup>794</sup> Commission of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final, s.15.

## C. Avrupa Birliği ve Sosyal Sorumluluk

Üye ÷lkelerinde uygulanmakta iken AB'de 2000 yılından itibaren önemi artan sosyal sorumluluk, topluluğun önemli bazı belgelerinde yer almıştır. Topluluk bu konuda çalışmalarında özellikle BM ve UÇÖ tarafından önceden oluşturulmuş uluslararası belgeleri esas almış ve onları sosyal tarafların tartışmalarına açarak temel ilkelerini belirlemeye çalışmıştır. Tartışmalarda işveren kesimi uygulamalarda gönüllük esasının ön planda olma gerekliliğini ortaya koymuş; işçi kesimi ise, AB bünyesinde sosyal sorumluluğa olan yaklaşımları yasal yükümlölüklerin özelleştirilmesi olarak nitelemiştir.

AB'de sosyal sorumluluk uygulama araçları üye ÷lkelerde uygulananlardan farklı değildir. Bu nedenle, üye ÷lkelerin sosyal sorumluluk uygulamaları için yapılan değerlendirmeler Topluluk için de geçerlidir. Yani, yürütölen çalışmalar ağırlıklı olarak işletmelerin yasal sorumluklarını destekleyici nitelik taşımaktadır. Bu çalışmalar içinde en dikkat çekici uygulamalardan biri, 2000 yılında Başbakan Tony Blair döneminde İngiltere'de Sosyal Sorumluluk Bakanlığı'nın kurulmuş olmasıdır.<sup>795</sup>

## VIII. ULUSLARARASI SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları tarafından kabul edilmiş birçok kurumsal sosyal sorumluluk belgesi bulunmaktadır. Aşağıda bunlardan en yaygın olanlarına örnek olmak üzere Çevreye Duyarlı Ekonomiler Birliği (Ceres) İlkeleri, Küresel Etik (Caux) İlkeleri ve uluslararası denetim standartlarından bazıları açıklanmaktadır.

### A. Çevreye Duyarlı Ekonomiler Birliği (Ceres) İlkeleri

Ceres<sup>796</sup> ilkeleri Eylül 1989 yılında akademisyenler, çevreciler, işadamları ve tüketicilerden oluşan bu topluluk tarafından kaleme alınmıştır. Bu ilkeler işletmeleri, **sürdürülebilir kalkınma** anlayışı doğrultusunda, çevre yönetim sistemlerini uygulamaya teşvik etmeye yöneliktir.<sup>797</sup> Amaç, **iklim** değişikliğine karşı gerekli önlemleri almaktır.

<sup>795</sup> LUX, THOERSEN, MEISLING, a.g.m., s. 290.

<sup>796</sup> The Coalition for Environmentally Responsible Economies - CERES, [www.ceres.org](http://www.ceres.org) Erişim: 23.02.2009.

Bu ilkeler, iş dünyasının yeni cesur bir vizyon oluşturma çabasının bir sonucudur. İstlenen vizyon iş ve sermaye dünyasının, insanlık aleminin daha iyiye gittiği bir dünya oluşturmaya ve kaynakların ve biyolojik sistemin korunmasına hizmet etmektedir. Yatırımcıları, çevre grupları ve diğer paydaşları bir araya getirerek Ceres vizyonunu geliştirir. Bu geliştirme, şirketler ve sermayenin bir arada davranarak, **çevre** ve **sosyal sorunlar** konusunda, ihtiyaca göre karar vermeye cesaretlendirilmeleri şeklinde olur. Yatırımcıların ve diğer anahtar paydaşların kolektif gücünü kullanmaları ile etkileyici sonuçlara ulaşılmıştır.

Başlıca on temel ilkeye dayanan uygulama, **çevre etiğini** geliştirmeye yöneliktir. Şirketler, işletme ilkeleri şeklinde belirledikleri çevresel kurallar ve çevre yönetim sistemi uygulanması ile ilgili yıllık rapor verirler.

1993 yılında uzun süren müzakereler sonucu **Sunoco**, Ceres İlkelerini kabul eden **ilk işletme** olmasına karşın, bugün sayıları hızlı bir şekilde artmıştır. Fortune dergisinin listesinde olan 500 büyük firmadan 13'ü Ceres ilkelerini kapsayan kendi çevre kurallarını oluşturmuşlardır.

İşletmeler Ceres ilkelerini kabul ederek veya kendi kodlarını kabul ederek kendi çevre zayıflıklarını ve sorumluluklarını belirlemişler ayrıca aktif olarak iletişim yolu ile sürekli çevre süreçlerini geliştirmişler ve sistematik **kamu raporları** hazırlamışlardır.

Ceres **İlkeleri** aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.<sup>798</sup>

1. **Biyosferin Korunması:** Su, hava veya toprağa ve üzerinde yaşayan canlılara zarar verebilecek maddelerin kullanımından kaçınılacak, zararlı maddelerden etkilenen bütün açık alanlar vahşi yaşam ve biyolojik çeşitlilik korunacaktır.
2. **Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Kullanımı:** Yenilenebilir doğal kaynaklar su, toprak ve ormanlar sürdürülebilir biçimde kullanılacaktır. Yenilenemeyen doğal kaynaklar dikkatli bir planlama yoluyla korunacaktır.
3. **Atıkların Azaltılması ve İmha Edilmesi:** Atıklar yeniden işleme yöntemiyle değerlendirilecektir. Yeniden işlenemeyenler güvenilir yöntemlerle imha edilecektir.

<sup>797</sup> Elif KARABULUT, "Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışının İşletmelerde Uygulanması" **TÜHİS**, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004, s.74.

<sup>798</sup> Marian K. PROKOP, **Managing to be Green**, USA:Pfeiffer and Company. 1993, s.59-62.

4. **Enerji Tasarrufu:** İşletmeler üretimlerinde ve hizmet sunumlarında enerjiyi etkin şekilde kullanarak tasarruf edeceklerdir.
5. **Riskin Azaltılması:** Çalışanlar ve işletmeler sağlık ve çevre risklerini en aza indirmeye çabalayacaklardır. Bunun için güvenli teknolojiler, tesisler ve çalışma yöntemleri kullanacaklardır.
6. **Güvenli Ürünler ve Hizmetler:** Çevreyi, sağlığı ve güvenliği tehdit eden ürün ve hizmetlerin imalatı veya satışı azaltılacak ve mümkün ise üretim ve satışlara son verilecektir.
7. **Çevrenin Onarılması:** Güvenlik, sağlık ve çevre üzerinde sebep olduğumuz zararlı koşullar acilen onarılacaktır.
8. **Kamuyu Bilgilendirme:** Firmaların çevre, sağlık ve güvenlik bakımından etkilendiği herkes zamanında bilgilendirilecektir. Tesislerin etki alanındaki kişilerle düzenli iletişimde bulunulacaktır. Kaza oluşturacak koşullardan yetkili makamları bilgilendiren işçilere karşı yaptırım uygulanmayacaktır.
9. **Yönetimin Sorumluluğu:** Getirilen prensiplerin uygulanması için yöneticilerin çevre politikalarından sorumlu olmaları gerekir. Yönetim bu sorumluluğu taşıyacak kişilerden oluşturulmalı ve çevre ilkelerinin yürütülmesini sağlayacak bir süreç gerçekleştirilmelidir.
10. **Denetim ve Raporlar:** Çevre ilkelerinin uygulanmasını sağlayacak sürece ilişkin olarak yıllık iç denetim yapılacaktır. Hazırlanan bu yıllık Ceres raporu kamuoyunun bilgisine sunulacaktır.

## B. Küresel Etik İlkeleri (The Caux Round Table)

**Küresel etik kuralların** ana hatlarının oluşturulması konusunda yapılan ilk uluslararası çalışmadır. Adını Montrö'deki Caux-Palace Otelinden alan bir vakıf tarafından oluşturulmuş uluslararası etik kurallar dizisi ile hatalı uygulamalarının önlenmesi amaçlanmıştır. İlkeler dürüstlük, serbest pazarda rakiplere saygılı olma, çevresel ve kültürel bütünlüğü sağlamaya yöneliktir. Belirlenen ilkelerin amacı işletmelerin kendi etik kodlarını oluştururken onlara yol göstermektir.<sup>799</sup>

Caux ilkelerinin **giriş kısmında** dünya iş topluluğunun ekonomik ve sosyal koşulların gelişmesinde önemli bir rol oynadığına olan inanç vurgulanmaktadır.

---

<sup>799</sup> Patricia CARLSON, Mark S. BLODGET, "International Ethics Standarts for Business: NAFTA, CAUX Principles and Corporate Code of Ethics", **Review of Business**, Spring 1997, Vol.18, No.3, s.20-22.



Oluşturulan bu belge, ölçülebilir **iş davranışları için dünya standartları** belirlemeyi hedef edinmektedir. Amaç, herkes tarafından paylaşılabilir davranış ilkelerini geliştirmektir. Bu ilkeler iki temele dayalıdır. Kyosei ve insan haysiyeti.

Bir Japon kavramı olan **Kyosei**, sağlıklı ve centilmence rekabet içinde, birlikte yaşama ve çalışmayı ifade etmektedir. **İnsan haysiyeti** ise, her insanın bir değeri veya kutsallığı olduğu anlamına gelmektedir.<sup>800</sup> Şekli ve dili bakımından bu belge, Minnesota Sosyal Sorumluluk Merkezi tarafından geliştirilmiş olan işe ilişkin davranışlar belgesinden yani, Minnesota Prensiplerinden esinlenilmiştir. İşletme davranışlarını içeren bu belge kişiler ve insanlar arasındaki ilişkilerde sağlıklı ve refah içinde olmayı hedeflemektedir.

Belgede giriş kısmından sonra önce **genel ilkeler** ortaya konulmakta daha sonra paydaşlara ilişkin ilkeler ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Genel prensiplerde yedi ilke ifade edilmiştir. Bu ilkeler şunlardır:

### **1. İşletmelerin sorumlulukları:** Hissedarlığın ötesinde paydaşlığa doğru.

Bir ticari faaliyetin toplum için oluşturduğu değer, neden olduğu zenginlik, istihdam ve müşterilere kabuledilebilir bir bedel ile sağladığı pazarlanabilir hizmet ve ürünlerdir. Bu türlü değerlerin oluşması için, yapılan işin sadece yaşaması yeterli değildir. İş, kendi ekonomik sağlığına ve yaşama yeteneğine sahip olmalıdır. Yürütülen ekonomik faaliyet tüm müşterilerinin, çalışanlarının ve ortaklarının birlikte oluşturdukları zenginliği paylaşma yolu ile yaşamlarının geliştirilmesinde bir role sahiptir. Tedarikçiler ve rakipler ticari faaliyetlerinde **dürüstlük** kurallarına uymakla yükümlüdürler.

### **2. İşletmelerin ekonomik ve sosyal etkileri:** Yenilik, adalet ve dünya toplumuna doğru.

Ticaret yabancı ülkelerde satım ve üretim yoluyla sosyal ilerlemeye, üretici istihdama ve vatandaşların alım gücünün yükselmesine katkıda bulunur. İşletmeler faaliyette buldukları ülkelerde insan hakları, eğitim ve refahın gelişmesine katkıda bulunurlar. İşletmeler sadece faaliyette buldukları ülkelerde değil, geniş bir etki ile dünya toplumunun da ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunmalıdır. Bu katkı

---

<sup>800</sup> Michael HOPKINS, **The Planetary Bargain Corporate Social Responsibility Matters**, Earthscan Publications, London, 2003, s.73.

kaynakların etkili ve ölçülü kullanımı, serbest ve centilmence rekabet, iletişim, pazarlama, üretim metotları, teknolojide yenilikçiliğin vurgulanması yoluyla sağlanmalıdır.

### **3. İş Ahlakı: Kanuni zorunluluktan güven anlayışına doğru**

İşletmeler ticari sırların yasal korunmasını kabul ederler. Dürüstlük doğruluk, sözünü tutma ve şeffaflığın uluslar arası düzeyde sorunsuz ve verimli ilişkiler için önemli olduğunun farkındadırlar.

### **4. Kurallara Saygı**

Ticari uyuşmazlıkları önlemek, serbest ticarete eşit rekabet koşullarını desteklemek ve tüm katılımcılar bakımından adil ve eşitlikçi uygulamalar için işletmeler yerel ve uluslararası mevzuatı dikkate almalıdırlar. İlave olarak bazı davranış biçimleri, yasal da olsa menfaatlere uymayan sonuçlara neden olabilir.

### **5. Çok taraflı ticarete destek**

İşletmeler GATT, WTO gibi uluslararası çok taraflı anlaşmaları desteklemelidirler. Ayrıca ticaretin makul ve gelişimini sağlayacak bir şekilde işbirliğinde bulunulmalı, ulusal politikalar dikkate alınırken, makul olmayan bir şekilde ticareti engelleyen kuralların gevşetilmesi sağlanmalıdır.

### **6. Çevreye Saygı**

İşletmeler çevreyi korumalı, imkanlar dahilinde geliştirmeli, sürdürülebilir kalkınmayı desteklemeli ve doğal kaynakların israfını engellemelidir.

### **7. Kanuna aykırı eylemlerden kaçınmak**

İşletmeler rüşvet, kara para aklama veya diğer ahlak dışı eylemlere katılmamalıdırlar. Bu türlü davranışlardan kaçınması için diğer işletmelerle işbirliği içinde bulunmalıdırlar. Terörist eylemler, uyuşturucu trafiği ve diğer organize suçla bağlantılı faaliyetlerde bulunmamalıdırlar.

**Paydaşlara İlişkin Prensipler** ise müşteriler, hissedarlar, tedarikçiler ve rakiplere yönelik oluşturulmuş kurallardır.

## 1. Müşterilere İlişkin Prensipler

Ürün ve hizmetlerin pazardan veya doğrudan firmanın kendisinden temin edilip edilmediğine bakılmaksızın, tüm müşterilere haysiyetlerini koruyacak şekilde davranılması gerekir. Bunun için aşağıdaki sorumlulukların üstlenilmesi gerekir.

- Müşterilere taleplerine uygun olarak yüksek kalitede ürün ve hizmet sağlanır.
- Yüksek seviyede hizmet ve şikayetlere çözüm getirmek de dahil olmak üzere tüm ticari işlemlerde tüketicilere adil davranılmalıdır.
- Müşterilerin sağlığı ve güvenliğini, ürünlerin çevre kalitesine olan katkısını garanti etmek için her türlü gayret gösterilir.
- Sunulan ürünlerde pazarlama ve reklam faaliyetlerinde insan haysiyeti dikkate alınmalıdır.
- Tüketicilerin kültürel değerleri göz ardı edilmemelidir.

## 2. Çalışanlara İlişkin Prensipler

İşletmeler çalışanların menfaatlerinin ve haysiyetlerinin dikkate alınması gerektiğini kabul ederler. Bu yüzden şu sorumlulukları üstlenirler.

- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi için uygun ücretleri teşvik eder.
- Her çalışanın sağlık ve haysiyetini koruyucu çalışma koşullarını teşvik eder.
- İşçilerle iletişimde dürüst davranmak, yasal ve ticari kısıtlamalar dışında bilgi paylaşımında bulunur.
- İşçilerin açıklamalarını, fikirlerini, taleplerini ve şikayetlerini dinler. Mümkünse isteklerini yerine getirir.
- Çatışma ortaya çıktığında, iyi niyete dayalı müzakerelerde bulunur.
- Cinsiyet, yaş, ırk ve din gibi konularda ayrımcılıktan kaçınır. Eşit işlem ve olanak garanti eder.
- Özürlüler işyerlerinde kendilerini en iyi ifade edebilecek şekilde istihdam edilirler.
- Çalışanlar işyerinde kaçınılabilir kaza ve hastalıklardan korunulur.
- Çalışanlar maharet ve becerilerinin gelişimi için teşvik edilirler.

İşletmelerin istihdamla ilgili olarak sık sık alınan kararlar sonucu ortaya çıkan ciddi işsizlik sorunlarında duyarlılık gösterirler. Bu sorunların çözümü için hükümetler, işçi grupları, o yerde mevcut konu ile ilgili diğer örgütlerle birlikte bir çözüm için çalışırlar.

### **3. Hissedarlara / Yatırımcılara İlişkin Prensipler**

Yatırımcıların verdiği güven ve onların onurlu konumları dikkate alınarak aşağıdaki sorumlulukların üstlenilmesi uygun görülmüştür.

- Rekabetçiliğe ve adalete dayanan gayretli ve profesyonel bir yönetim tarzı oluşturulur.
- Rekabet kısıtlamaları ve yasal gereklilikler dışında hissedarlara ve yatırımcılara ilişkin bilgilerin saklanması gerekli görülmektedir.
- Hissedarların ve yatırımcıların mal varlıklarının korunması, gözetilmesi ve artırılması sağlanmalıdır.
- Hissedarların ve yatırımcıların açıklamaları, talepleri, şikâyetleri ve resmi teklifleri dikkate alınmalıdır.

### **4. Tedarikçilere İlişkin Prensipler**

İşletme tedarikçi ve alt işveren ilişkileri karşılıklı saygı esasına göre yürütülmelidir. Bu amaçla aşağıdaki sorumlulukların üstlenilmesi gerekir.

- Fiyatlandırma, lisans alma ve hakların devri dahil olmak üzere, tüm işlemlerde doğruluk ve adalete uygun davranılmalıdır.
- İşletme faaliyetleri sırasında baskılardan ve gereksiz davalardan kaçınılmalıdır.
- Tedarikçilerle ilişkilerde güven, rekabet edebilirlik, kalite dikkate alınarak uzun süreli istikrar sağlamak teşvik edilmelidir.
- Tedarikçilerle bilgiler paylaşılmalı ve onlar planlama süreçlerine dahil edilmelidirler.
- Tedarikçilere alacakları zamanında sözleşilen zamanda ödenmelidir.
- İnsan haklarına saygı gösteren tedarikçi ve alt işverenlerle çalışma tercih edilmeli ve bu tür uygulamaları cesaretlendirmelidir.

## 5. Rakiplere İlişkin Prensipler

Adil ekonomik rekabet; ulusların temel refah artışında, ürünlerin ve hizmetlerin dağıtımında temel gereklilik olarak kabul görür. Bu gereklilik nedeni ile aşağıdaki sorumluluklar üstlenilmektedir.

- Ticaret ve yatırımlarda açık pazar ilkesi teşvik edilmelidir.
- Sosyal açıdan ve çevre bakımından yararlı olan, rakipler arasında kabul gören rekabetçi davranışlar desteklenmelidir.
- Rekabet avantajlarını korumak için iltimas gibi sorunlu ödeme şekillerinden kaçınmalıdır.
- Maddi ve fikri mülkiyet hakları korunmalıdır.
- Sınai casusluk gibi etik olmayan veya onursuz bir şekilde elde edilen ticari bilgiler reddedilmelidir.

## 6. Topluma İlişkin Prensipler

İçinde bulunulan toplumda faaliyete bulunan küresel vatandaş olarak reformlara, insan haklarına katkıda bulunmak bir gerekliliktir. Bu gereklilikten hareketle şu sorumluluklar üstlenilmelidir:

- Sosyal bütünleşme, çeşitlilik, güvenlik ve barış desteklenmelidir.
- Yerel kültürlerin bütünlüğüne saygı gösterilmelidir.
- İyi bir kurumsal vatandaş olmak için eğitim ve kültür ile ilgili olarak gönüllü katkılarda bulunulmalı, kentsel ve toplumsal konularda işveren katılımları sağlanmalıdır.

## C. Uluslararası Denetim Standartları

Gelişmiş ülkeler çevreyi kirleten ve eski teknolojilerini geliştirmekte olan ülkelere nakletmektedirler. Böylece kendi ülkelerinin sıkı hukuki düzenlemelerinin dışında kalıp ucuz işgücü ile çevre ve tüketiciyi koruyucu düzenlemelerden uzakta faaliyette bulunabilmektedirler. Haksız rekabet doğuran ve insan haklarını ihlal eden bu uygulamalar, halkın ve sivil toplum kuruluşlarının tepkisini çekmiştir. Bu tepkiler nedeniyle işletmeler kar dışında değer yargıları olduğunun bilincine vararak sosyal davranış modelleri geliştirmek zorunda kalmışlardır.

**Standart kavramı** kısaca, belirli bir örneğe göre endekslenmiş anlamına gelmektedir. Daha uzun bir başka tanıma göre ise; belirli bir faaliyetle ilgili olarak, ekonomik fayda sağlamak üzere, bütün ilgili tarafların yardım ve işbirliği ile belirli kurallar koyma ve bu kuralların uygulanması faaliyetidir.<sup>801</sup> Standart kavramı işletme biliminde olduğu kadar, birinci bölümde açıklandığı üzere, sosyal politika biliminde de kullanılmaktadır. Sosyal politika açısından standart, sosyo-ekonomik farklılıkların ortadan kaldırıldığı bir toplum modelidir. Bu modelde hedef toplumu oluşturan ekonomik, sosyal ve hukuki farklılıkların asgari düzeye indirgenmesidir. Farklılıkların asgari düzeye indirgenmesi, fertlere sosyal hakların sağlanması ile gerçekleştirilir.

Toplumsal farklılıkların en aza indirgenmesi, **çalışanlar bakımından** temel hak ve özgürlükleri, çalışma koşullarını (ücretler, iş sağlığı ve güvenliği ...), sosyal güvenliği; **tüm toplum bakımından** ise, sağlık, eğitim, konut gibi yaşam koşullarını kurula bağlamayı gerektirmektedir.<sup>802</sup> Aşağıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere, işletmeler de gönüllü olarak aynı konularda standart getirme çabası içine girmişlerdir.

Sosyal sorumluluk kavramı, kabul gördüğü günden günümüze değin, davranış kodları ve sosyal etiket dışında, sosyal sorumlulukla ilgili bazı standartlar geliştirilmiştir. Bu standartlara paydaşlar dikkate alındığında **işçiler için** İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (Standardı) ve Sosyal Sorumluluk Standardı SA (social accountability), **tüketiciler** dikkate alındığında gıda güvenliği bakımından HACCP, **çevre** açısından Çevre Yönetim Sistemleri 14001 örnek olarak verilebilir. Diğer paydaşlar örneğin, topluma karşı sorumluluk için geliştirilmiş herhangi bir standart bulunmamaktadır.<sup>803</sup>

<sup>801</sup> Mehmet Yılmaz ARİYÖRÜK, **Türk Standartları Enstitüsü**, Ankara, 1995, s.14.

<sup>802</sup> ŞENKAL, a.g.m., s.4.

<sup>803</sup> Dünyada Sosyal Sorumluluk ile ilgili çeşitli ülkelerce yayınlanmış 10'dan fazla standart bulunmaktadır. Bunlara ilişkin şu örnekler verilebilir:

- SA 8000 –SAI, 1997,
- Corporate Social Responsibility - Human Resources, Donations and Sponsorship - Certification Protocol, 2000,
- SD 21000 - Sustainable development, 2003,
- Corporate governance, 2003,
- Corporate Social Responsibility - Procedure instruction for the implementation of social responsibility in companies (CSR Guide), 2004,
- Corporate Social Responsibility - Guidance for the implementation of Corporate Social Responsibility (CSR-Guidelines), 2004,
- Business Improvement Series - Corporate social responsibility in everyday business, 2005,

## 1. Uluslararası Standartlara Örnekler

Uluslararası alanda sosyal sorumluluğa ilişkin birçok standart bulunmaktadır. Aşağıda bunlardan örnek niteliğinde olmak üzere en yaygın olan birkaçına değinilmektedir.

### a. Sosyal Sorumluluk Standardı SA (Social Accountability) 8000

Standart ABD kökenli bir sivil toplum kuruluşu olan Ekonomik Öncelikler Konseyi'nin (The Council on Economic Priorities = CEP) kurmuş olduğu bir akreditasyon ajansı tarafından ilk kez Ekim 1997 yılında oluşturulmuştur. Hazırlanmasında bazı sivil toplum örgütleri (Amnesty International" ve "The National Child Labor Committee" gibi), işletmeler (Avon Cosmetics, Toys 'R'Us (ABD), Sainsbury (İngiltere) ve Otto Versand (Almanya) gibi insan hakları grupları ve işçi sendikaları katkıda bulunmuştur. İnsan ve işçi haklarına ilişkin olarak oluşturulan ve sosyal sorumluluk standardı adını taşıyan bu girişim, halen Uluslararası **Sosyal Sorumluluk Örgütü** (Social Accountability International = SAI) tarafından yürütülmektedir.<sup>804</sup>

SA 8000'nin oluşturulmasında, gelişmiş ülkelerdeki şirketlerin maliyetlerini düşürmek için **ucuz emek** temin edebilecekleri, azgelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde faaliyette bulunması önemli bir etken olmuştur. Latin Amerika ve Asya'da bazı ülkelerde faaliyette bulunan özellikle çokuluslu şirketler çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma ve sendikalaşmayı engelleme gibi davranışlarla ulusal ve uluslararası çalışma mevzuatını **ihlal** etmişlerdir. Bu ihlaller bölge halkının ve sivil toplum

---

• Implementing Effective Corporate Social Responsibility and Corporate Governance - A Framework, 2005,

• Implementing Effective Corporate Social Responsibility and Corporate Governance - A Guide, 2005.

• AA1000 Accountability Principles Standard, 2008.

Ayrıca, etik iş yaşamı konusunda günümüze değin birçok standart oluşturulmuştur.

Bunlardan bazıları şunlardır:

• Etik Ticaret Girişimi (Ethical Trading Initiative, (ETI), (UK);

• Kumaş Endüstrisi Ortaklığı Yürütme Kodu (USA);

• Global Sorumluluk Birliği için ilkeler (UK, Kanada);

• Kanada iş dünyası için uluslararası Etik Kodları;

• Milletler üstü Firmalar için Sorumluluk Kodları İşbirliği (Yeni Zelanda);

• Çok Uluslu Girişimciler için OECD Kılavuzu. Bkz. Ramazan USTA, Metehan ÇALIŞ "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Ve QFD", **II. Ulusal Kalite Fonksiyon Göçerimi Sempozyumu**, 19-21 Mart 2008, s.2-3.

<sup>804</sup> ÖZGEN, a.g.e. 58.

kuruluşlarının tepkisine neden olmaktadır.<sup>805</sup> Kar odaklı faaliyetlerinin neden olduğu prestij kaybı nedeniyle işletmeler önlem almak zorunluluğu duymuşlardır. Sosyal sorumluluğu gerektiren bu önlemler arasında SA 8000 Standardının oluşturulması ve uygulanması bulunmaktadır.

Standart oluşturulurken İnsan Hakları Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Konvansiyonu dikkate alınmıştır. SA 8000'den amaç mal ve hizmet üretiminde etik kurallara uyumu garanti altına almaktır. Standart çalışma koşullarına ilişkin en kapsamlı uluslararası standarttır. Bu hali ile âdete bir **uluslararası iş yasası** niteliği taşıdığı görüşü öne sürülmektedir. Getirilen standartlar; çalışanların zorla istihdam edilmesi, çocuk işçiler, ayrımcılık, maaş düzeyleri, çalışanların sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme hakkı gibi birçok konuyu kapsamaktadır. Amacı, mal ve hizmet üretimi sürecinde çalışma ilişkilerinin ahlaki boyutunu güvence altına almaktır. Bu yönüyle işletmelerin taşeron ve tedarikçi seçiminde dikkate almaları gereken dünyadaki ilk evrensel ahlak standardıdır.<sup>806</sup>

Standart metninde amaç ve kapsamın açıklanmasından sonra normatif öğeler, tanımlar, sosyal sorumluluğun kapsamı ve yönetim sistemleri açıklanmıştır. İşletmeler coğrafi yerleri, buldukları endüstri sektörü ve şirketin büyüklüğünü dikkate alarak sosyal sorumluluklarının gereği olan politika ve süreçleri belirlemek, geliştirmek, yürütmek ve denetlemekle yükümlüdürler. Politika saptanması sırasında dikkate alınması gerekli olan normatif öğeler şirketlerin tabi oldukları ulusal ve uluslararası mevzuattır. Her işletme **bulduğu ülkenin çalışma mevzuatına** uygun hareket edecektir. Ayrıca Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ferdi ve toplu iş ilişkilerine ilişkin temel sözleşmeleri işletmeler için yol gösterici olmaktadır.<sup>807</sup>

Standardın **tanımlar** kısmında şirket, tedarikçi, taşeron, çocuk ve genç işçi gibi kavramlar açıklanmıştır.<sup>808</sup> Standardın izleyen kısmında, bu tanımların konusu olmak üzere çocu k işçiler, zorla çalıştırma sağlık ve güvenlik, örgütlenme ve toplu

---

<sup>805</sup> Küreselleşme ile ortaya çıkan sosyal sorunlar az gelişmiş ülkelerin varlığını ve hukuk düzenlerini tehdit etmeye başlayınca evrensel sosyal yaşam standartlarının oluşturulması gereği ortaya çıkmıştır. Bu gereklilik vatandaşlık kavramının da genişlemesine, ulusalın yanında uluslararası ve küresel vatandaş kavramlarının kabulüne yol açmıştır. Bkz. ŞENKAL, a.g.m., s.6, 8.

<sup>806</sup> AYDEMİR, a.g.m.,2-3.

<sup>807</sup> ERDOĞDU, Çokuluslu, s. 157, 158.

<sup>808</sup> KAVI, a.g.m., s. 282-284.



özleşme hakkı, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve ücret konularında işletmeleri bağlayıcı **temel kurallar** getirilmiştir.<sup>809</sup>

Standardın son kısmı, getirilen kuralların uygulanmasını sağlamaya yönelik olan yönetim sistemlerini oluşturmaya ilişkindir. Standardı uygulamak isteyen şirket, önce uygulayacağı çalışma koşullarına ilişkin sosyal sorumluluk **politikasını belirleyecektir**. Bu konudaki taahhütlerini bir belge haline getirerek tüm personele bildirecek, uygulamayı izlemek ve denetlemek amacıyla bir üst düzey sorumlu atanacaktır. Bununla birlikte, bir çalışan temsilcisi seçilerek standardın uygulanması konusunda üst yönetim ile iletişim sağlanacaktır.

İş yerinde standarda uygun düzen kurulduğunda profesyonel denetçi firmalar tarafından **dış denetim** gerçekleştirilecek ve bu denetim belgesi sonucuna göre de işletmeye SAI tarafından SA 8000 belgesi verilecektir.<sup>810</sup>

Standard ile düzenlenen konuların çoğu **milli mevzuat** tarafından yasal düzenlemeler ile garanti altına alınmıştır. Konuya ilişkin tek yenilik, sözü getirilen yükümlülüklerin bir standart biçimine dönüştürülmesi ve böylece genel bir kabul görmesidir. İşletmeler standartları uygulama yoluyla prestijlerini artırmayı ve rekabet avantajı elde etmeyi ummaktadırlar.<sup>811</sup>

Çalışanların korunmasını amaç edinen SA 8000 standardı, müşterilere kaliteli mal üretmek ve hizmet sunmaya ilişkin ISO 9001 ile doğal çevrenin korunması sağlayan ISO 14001 standartları örnek alınarak hazırlanmıştır. SA 8000, yönetim sistemi ile davranış kodlarının bileşimi bir standarttır.<sup>812</sup>

## **b. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001)**

OHSAS 18001<sup>813</sup> İngiliz Standartlar Enstitüsü<sup>814</sup> tarafından 1999 yılında yayınlanmış bir iş sağlığı ve güvenliği standardıdır. Bazı ulusal standart kuruluşları

---

<sup>809</sup> Nurbin KINALI, "Çalışma Hayatının Belgelendirilmesi: Sosyal Sorumluluk" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, 2001, s.29.

<sup>810</sup> ERDOĞDU, a.g.e., s. 390 vd.

<sup>811</sup> SAPANCALI, a.g.m., s.12.

<sup>812</sup> AKTAN, VURAL, a.g.m., s. 16.

<sup>813</sup> Occupational Health and Safety Assessment Series

<sup>814</sup> British Standards Institute (BSI)

ile belgelendirme kuruluşlarının birlikte çalışmaları ile oluşturulmuştur. ISO standardı değildir. Bu nedenle, ürün ve hizmet güvenliğini konu edinmemiştir.<sup>815</sup>

OHSAS 18001'in **amacı** iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmek ve böylece güvenlik performansını artırmaktır. Standart, kapsam kısmında vurgulandığı üzere, ürün ve hizmet güvenliğinden çok iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yöneliktir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinde de, sosyal sorumluluk standardına benzer şekilde, amacı ortaya koymak üzere, önce kapsam açıklanmış, sonra ihtiyaç duyulan tanımlar yapılmış ve uygulamayı sağlayacak yönetim sisteminin nasıl kurulacağı belirtilmiştir.

Standartta olay, tehlike, risk, katlanılabilir risk, risk değerlendirmesi, güvenlik, kaza, tetkik, iş sağlığı ve güvenliği gibi kavramlar **tanımlanarak** açıklığa kavuşturulmuştur. Standartın en kapsamlı bölümü yönetim sistemlerine ilişkindir. Burada genel şart olarak kuruluşların bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurma ve sürdürme gerekliliği ifade edilmiştir. Daha sonra, sistemin oluşmasını sağlayacak olan politikanın esasları ortaya konulmuştur. Örneğin, belirlenen politika çalışma risklerinin niteliğini dikkate almalıdır.

İşletme, yürürlükteki **çalışma mevzuatına uyma taahhüdünde** bulunmalıdır. Bunun için iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri dokümanite edilmeli ve çalışanlara duyurulmalıdır. Mevzuatı da kapsayan işletme güvenlik önlemlerinin kolay uygulanmasını sağlamak üzere, kuruluşun üst düzey yönetiminden bir üye, özel bir sorumluluk ile atanmalıdır. Bu üyenin yönetimde standardı hayata geçirecek uygun sayıda personel atanmalı, onların sorumluluk ve yetkileri belirlenip duyurulmalıdır.

İşletmede oluşturulan **iş sağlığı ve güvenliği birimine** yol göstermek üzere işletmenin faaliyet alanı, çalışma ortamından, hammaddelerden ve ürünlerden kaynaklanan riskler dikkate alınarak risk değerlendirmesi ve risk kontrolü planlamaları yapılması gerekmektedir. İşletmede uygulanacak standartlar, standart yönetimi ve tehlike tanımları yapıldıktan sonra diğer bir önemli konu, çalışanların yapılanlardan bilgilendirilmesidir. Bu amaçla, prosedürler ve eğitim seminerleri düzenlenir. Standartın gereği olan tüm bu işlemler yapıldıktan sonra doküman veri

---

<sup>815</sup> Gökhan OFLUOĞLU, Gökmen SARIKAYA, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, Kamu-İş, Cilt: 8, Sayı:3, Yıl: 2005, s. 94, 95: 1996 yılında önce BSI tarafından, sonraki yıllarda da diğer bazı belgelendirme kuruluşlarınca hazırlanan standartlar daha sonra BSI öncülüğünce tek tip hale getirilmiştir.

kontrolü, kontrol ve düzeltici faaliyet, performans ölçümü ve izleme ile yönetimin gözden geçirilmesi standardın diğer önemli konularını oluşturmaktadır.<sup>816</sup>

Sosyal sorumluluk standardı ile iş sağlığı ve güvenliği standardı **karşılaştırıldığında**, ilk standardın ferdi ve toplu çalışma ilişkileri ile iş sağlığı ve güvenliğini de içermesi nedeniyle geniş kapsamlı olduğu söylenebilir. Çünkü, ikinci standart sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunu içermektedir.

### **c. Kalite Yönetim Sistemleri (ISO 9001:2000)**

ISO 9001:2000 öncesi, 1987 yılında ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi yayınlanmıştır. Çalışma Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO)<sup>817</sup> tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın da temeli 1963 yılında ABD savunma teknolojisinde yüksek kaliteye ulaşmak için uygulanan MIL-Q-9858'e dayanmaktadır.<sup>818</sup>

SA 8000 ve OHSAS 18001 çalışanlara yönelik iken, ISO 9001:2000 müşteriler içindir. Standard sekiz ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler giriş, atıf yapılan standartlar, terimler ve tarifler, kalite yönetim sistemi, yönetim sorumluluğu, insan kaynakları, ürün gerçekleştirme ile ölçme, analiz ve iyileştirmeden oluşmaktadır. Yönetim sisteminin amacı, giriş kısmında da vurgulandığı gibi, **müşteri tatminini** artırmak ve memnuniyetini izlemektir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri içermemekle birlikte, onlarla bütünleşmeyi sağlamaktadır. Hedef, ürünün uygun şartlarda üretimini sağlamak için gerekli olan çalışma ortamının kurulması ve sürdürülmesidir.

Standardın kapsam kısmında müşteri memnuniyeti vurgulandıktan sonra, kalite yönetim sistemini kurulması esasları açıklanmaktadır. Sistemin kurulması için **işleme politikası** ve hedeflerinin belirlenmesi, kalite el kitabının oluşturulması gerekmektedir. Bunun için işletmede yapılan işler tanımlanır, etkileşimleri dikkate alınarak sıraya konular, iş akış şemaları oluşturulur.

<sup>816</sup> OFLUOĞLU, SARIKAYA, a.g.m., s. 95 vd.

<sup>817</sup> International Standardization Organisation

<sup>818</sup> Özkan TÜTÜNCÜ, Özlem İpekgil DOĞAN, **Hizmet İşletmelerinde Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında ISO 9001:2000 ve Bilgisayar Destekli Bir Uygulama**, DEÜ. Rektörlük Matbaası, İzmir, 2003, s. 50.

Ürün güvenliğini sağlamaya yönelik yapılan bu standart çalışmasının devamlılığını sağlamak üzere işletmede **yetkili bir birim** oluşturulur. Yönetim temsilcisinin başkanlığında bu birimde ve işletmede çalışanların görev sorumlulukları tanımlanır. Tüm faaliyetler yönetimin müşteri odaklı bir kalite politikası doğrultusunda yürütülür. Bu nedenle, planlama ve yönetimin gözden geçirilmesi olguları önem taşımaktadır.

Standartın ürün gerçekleştirme kısmında işletmenin ürünle ilgili yasal **mevzuata** ayrıca, kuruluş tarafından belirlenen ilave şartlara **uyma yükümlülüğü** vurgulanmaktadır. Bu ifade, aynı zamanda çevre, güvenlik ve tüketici mevzuatına atıf yapmak anlamına gelmektedir.<sup>819</sup>

#### **d. Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktalarına Göre Gıda Güvenliği Yönetimi (HACCP 13001)**

HACCP 13001, **gıda kalitesine** ilişkin olarak oluşturulmuştur. Standartın giriş kısmından sonra kapsamı, atıf yapılan standartlar, terimler daha sonra HACCP için ön koşullar ve sistemin kuralları açıklanmaktadır. Gıda ürünleri üreten, işleyen, tedarik eden veya dağıtan kuruluşlar için oluşturulan bu standart, gıda güvenliğinin kontrolü amacıyla, bir yönetim sisteminin kurulmasını amaçlamaktadır.

Bu sistemin kurulmasında önem taşıyan gıda güvenliği, iyi üretim uygulamaları, önleyici faaliyet, kritik kontrol noktası gibi kavramlar tanımlandıktan sonra, sistemin **ön koşulları** açıklanmıştır. Açıklanan koşullar güvenli ve sağlığa zarar vermeyen gıda üretimi için gerekli temel çevresel ortamı ve işletimi sağlamaya yöneliktir. Ön koşul olarak sağlıkla ilgili tasarım ilkelerine uygun olarak yapılmış tesis, ürün ve ambalaj malzemelerinin uygun teknik özelliklerde olması, tesislerin donanımının sağlıkla ilgili tasarım prensiplerine uygun olarak yapılmış olması, tesis, donanım ve çalışanların temizliği gibi örnekler verilebilir.

Bu standartta da, diğerlerine paralel olarak, **uygulamayı** sağlamak üzere gerekli örgüt içi yapının oluşturulması, sağlıklı gıda üretimi ile ilgili uygulama kurallarının belirlenmesi, çalışanların bu konularda bilinçlendirilmesi gibi faaliyetlerde bulunması gerekmektedir. Sistem, etkinliğini artırmak üzere, ürünler dağıtıldıktan sonra gıda güvenliği açısından bir tehlikenin varlığı belirlendiğinde,

<sup>819</sup> Bkz. TÜTÜNCÜ, DOĞAN, a.g.e., s. 50 vd.

toplanmasına ilişkin taahhüdü de içermektedir. HACCP 13001'in, diğer standartlara benzer şekilde gıda, çevre, güvenlik ve tüketici mevzuatının dikkate alınmadan uygulanması mümkün değildir.

#### e. Çevre Yönetim Standardı (ISO 14001)

1996 yılında oluşturulan bu standart için 1987 yılında yayınlanan ISO 9000'den esinlenilmiştir.<sup>820</sup> 1991 yılında ISO tarafından bazı uzmanların katılımıyla stratejik çevre danışma grubu (SAGE) kurulmuş ve SAGE'nin çalışmaları sonucu konuya ilişkin bir teknik komite oluşturulmuştur. Bu komitenin çalışmaları sonucu 1996 yılında ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı yayınlanmıştır.<sup>821</sup>

Standart, işletmelerin faaliyetlerinin, ürünlerinin ve hizmetlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek amacına yöneliktir. **Sürdürülebilir kalkınma** doğrultusunda daha koruyucu çevre mevzuatı ve ekonomi politikaları geliştirmek uygun çevre yönetim politikaları ile olasıdır. Bu politikanın hayata geçmesini sağlamak üzere, her tür ve büyüklükteki işletmeye uygulanmak için, ISO 14001 standardı oluşturulmuştur.

Standartın **giriş** kısmında yukarıda özetlenen açıklamalar yapıldıktan sonra çevre ve çevre ile ilgili **temel kavramlar** (çevresel etki, çevre hedefi, başarısı, hedefi, iç tetkik uygunsuzluk...) tanımlanmış ve daha sonra da, çevre yönetim **sisteminin** şartları açıklanmıştır. Şartlar kısmında üst yönetimin bir çevre **politikası** oluşturması gereği ortaya konmaktadır. Belirlenen politikanın mevcut **çevre mevzuatına** uyma taahhüdünü içermesi, kuruluşun faaliyetlerinin kirlenmeyi önleyici ve sürekli gelişmeyi sağlamaya yönelik olması gerekmektedir. Tüm çalışmalar dokümente edilmeli çalışanlara ve kamuoyuna duyurulmalıdır.<sup>822</sup>

Çevre politikası belirlendikten sonra, gerekli prosedürler oluşturulur ve uygulamaya elverişli bir **uygun alt yapı** kurulur. Bunun için gerekli mali kaynak, uzman işgücü ve teknoloji sağlanması gerekmektedir. Tüm hazırlıklar

<sup>820</sup> Selami ÖZCAN, "ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi İle ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi: Benzerlikleri ve Farklılıkları", **İktisat İşletme ve Finans**, Eylül 2002, s.98.

<sup>821</sup> Feza KARAER, Tuba PUSAT, "ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standartının Otomotiv Yan Sanayine Uygulanması" **Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2002, s12.

<sup>822</sup> ÖZCAN, a.g.m., s.99-101.

tamamlandıktan ve uygulamaya başladıktan sonra, faaliyetlerin kontrolü ve uygunluğun değerlendirilmesi yapılır.<sup>823</sup>

#### D. Sosyal Denetim

İşletmeleri sosyal anlamda sorumlu olmaya zorlayan sosyal denetim kavramı 1953'de ortaya atılmıştır. Kavram 1970'li yıllarda genel kabul görmüş ve 1980'den sonrası ciddi olarak uygulanmaya başlanmıştır.<sup>824</sup>

Yukarıda değinilen yöntemlerden (şirket davranış kuralları, sosyal etiket, uluslararası sözleşme) birinden veya birkaçından yararlanarak sosyal sorumluluk üstlenen işletmelerin bu konudaki faaliyetlerinin, hangi ölçüde olumlu **sonuç** verdiğini **saptanması** gerekir.<sup>825</sup> Bu saptama ancak işletmelerin bilinen klasik **muhasebe denetimi** dışında bir başka denetim yöntemini uygulaması ile gerçekleşebilir.<sup>826</sup>

Muhasebe denetimi yasal bir gereklilik olarak yerine getirilmekte ancak, tek başına bir işletmenin varlığını sürdürmesine yeterli olmamaktadır. Bir işletmenin uzun dönemki başarısı şirketin vizyonu, stratejisi, hedefleri, risk analizleri ve sosyal sorumluluğunun varlığı ile mümkündür. Söz konusu gerekliliklere uymayan bazı şirketler ya karlılıklarını kaybetmişler ya da iflas etmişlerdir. Bu nedenle, işletmelerin sadece karlılığını ölçen muhasebe denetimi dışında **daha geniş bir iç denetime** ihtiyaçları vardır.<sup>827</sup> İç denetim işletmenin ana hedeflerine bağlı olarak açıkladığı misyonuna karşılık gelen performansı ölçer. İç denetçilerin değişen görev alanı içine sosyal sorumluluk faaliyetleri de alınmıştır.<sup>828</sup>

Bir işletmenin sosyal sorumluluk faaliyetlerinin içsel veya dışsal olarak değerlendirilmesi sosyal denetim olarak **tanımlanmaktadır**.<sup>829</sup> Bir başka açıdan, kurumların toplum üzerindeki etkisinin değerlendirilmesidir. Yapılan

<sup>823</sup> KARACAN, a.g.m., s.5. Standart ve Türkiye'de uygulanması hk. bkz. Bersam BOLAT, Sıtkı GÖZLÜ, ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi Uygulamasında Etkin Olan Faktörler, **İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi/d mühendislik**, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 39-48; KARAER, PUSAT, a.g.m., s.13-15.

<sup>824</sup> BAYRAK, a.g.e. s. 135.

<sup>825</sup> Sosyal denetim, sadece sosyal bir faaliyetin saptanmasını içermez. Ayrıca faaliyetin etkinliğinin saptanmasını da içermektedir. Örneğin, bir eğitim programının desteklenmesi dışında eğitime katılan öğrencilerin başarılarının saptanması da sosyal denetimin kapsamına girmektedir. POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e. s.93.

<sup>826</sup> ANDERSON, a.g.e. s. 254-259.

<sup>827</sup> Süleyman UYAR, "İç Denetim Alanında Ortaya Çıkan Yeni Yaklaşımlar Çerçevesinde İç Denetçilerin Rolü" **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:63, Nisan-Haziran 2003, s.65.

<sup>828</sup> POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e. s.93.

<sup>829</sup> CERTO, HUSTED, DOUGLAS, HARTL, a.g.e., s.80.

değerlendirmeden çıkar grupları da bilgilendirilmektedir. Amaç, işletmenin sosyal sorunlara karşı duyarlılığının ölçülmesidir. Sosyal sorunların ortaya çıkmasına neden olan gerekçeler (gelir dağılımı bozukluğu, yoksulluk, yolsuzluk, toplumsal talepler...) sosyal denetimin de gerekçesini oluşturmaktadır.<sup>830</sup>

Sosyal denetim şirketin ana hedefi ile paydaşların beklentilerinin karşılaştırılması olanağını sağlar.<sup>831</sup> Denetimde ekonomik performans değil, sosyal etkinlik **ölçülür**. Organizasyonların ahlaki davranışları, faaliyetlerinin toplum refahı üzerindeki etkileri gözlemlenir, ölçülür ve raporlanır. Denetim faaliyetlerinde işletmelerin onarıcı davranışlardan çok önleyici davranışlar önemlidir.<sup>832</sup>

Sosyal denetimin kapsamını sosyal sorumluluğun **kapsamı** belirlemektedir. Bu nedenle, paydaşlara ilişkin olarak yapılan taahhütler denetimin çerçevesini oluşturmaktadır. Örneğin hissedarlar, çalışanlar, müşteriler, yoksullar ve özürllüler işletmenin sosyal sorumluluk alanı içinde kalıyorsa, denetim de bu alanla sınırlı olacaktır. Denetimlerde söz konusu paydaşlara yönelik olarak işletmenin -gözle görülebilir ve kısa vadeli olmasa da- çıkarları belirlenmektedir.<sup>833</sup>

Sosyal denetimde raporlama konusunda bazı **güçlükler** bulunmaktadır. Bunlar sosyal sorumluluk alanının belirlenmesi, alana ilişkin verilerin toplanması, analiz edilmesi ve değerlendirme ölçülerine yöneliktir. Bazen ortaya çıkan sonuçlar ölçülmesi zor, soyut, finansal denetimin kesinliğinden yoksundur. Çünkü, sosyal denetimin yapılan işlemin niteliğine göre standart bir formatı bulunmamaktadır. Ancak, denetimde açıklık oldukça önem taşımaktadır. Bu nedenle, sosyal denetim raporları paydaşlara mutlaka iletilmeli ve onlardan gelecek geribildirimler dikkate alınmalıdır.<sup>834</sup>

Sosyal sorumluluğun **iç denetimi**, işletmenin seçtiği sosyal sorumluluk yöntemine göre, farklılık gösterebilmektedir. Örneğin yukarıda SA 8000, OHSAS 18001, ISO 9001, HACCP 13001, ISO 14001 uygulamaları açıklanırken, en az uygulama kurallarının belirlenmesi kadar, kuralları uygulayacak ve denetleyecek bir

---

<sup>830</sup> ÖZGENER, a.g.e. s. 227-229.

<sup>831</sup> A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s. 180.

<sup>832</sup> ANDERSON, a.g.e. s. 255; ÖZGENER, a.g.e. s. 228, 229.

<sup>833</sup> ÖZGENER, a.g.e. s. 229.

<sup>834</sup> Tahir AKGEMCI, Adnan ÇELİK, Şevki ÖZGENER, "Sosyal Denetim Kavramına Genel Bir Yaklaşım (Değerlendirme)", **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:23-24, Ekim 2000-Mart 2001, s.3.

birimin kurulması gerekliliğinden söz edilmiştir. Sözü edilen belgelerin alınabilmesi ve sürdürülebilmesi için ayrıca konu ile ilgili alanlarda faaliyet gösteren belgelendirme kuruluşlarının **dış denetimi** gerekmektedir.<sup>835</sup>

Sosyal sorumluluk **sosyal etiket** ile üstlenilmiş ise, dış denetim sosyal etiketi veren kurum, yetkili bağımsız müfettişler, tüketici örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve etiket komitesi gibi makamlar tarafından yapılır. Şirket **davranış kodları**nda ise, meslek kuruluşları, tüketici örgütleri, sendikalar dış denetimi gerçekleştirmektedirler.<sup>836</sup> **Küresel çerçeve sözleşmelerde** denetim, sözleşmenin tarafı olan sendika üst kuruluşları tarafından yapılmaktadır.

Sosyal sorumluluk için seçilen yönteme göre yapılan denetimlerden daha önce söz edildi. Ayrıca, genel olarak **sosyal denetim şirketleri** ve kamu çıkarları için hareket eden kuruluşlardan da söz edilmektedir. Ancak, sosyal içerikli yasal düzenlemelerin giderek artması sonucu sosyal denetime olan ilginin de azalmakta olduğu çünkü, bu düzenlemelerin zaten ağır raporlama gereklilikleri içerdiği ifade edilmektedir.<sup>837</sup>

#### **E. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları, Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk**

Sosyal Sorumluluk Standardı (SA 8000), bulunulan ülkenin çalışma ve sosyal güvenlik **mevzuatına** uyma zorunluluğu getirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001)'ne göre, işletmeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürürlükteki mevzuata uyma taahhüdünde bulunmalıdır. Kalite Yönetim Sistemleri (ISO 9001:2000) standardında işletmenin ürünle ilgili yasal mevzuata ayrıca, kuruluş tarafından belirlenen ilave şartlara uyma yükümlülüğü vurgulanmaktadır. Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktalarına Göre Gıda Güvenliği Yönetimi (HACCP 13001)'in, diğer standartlara benzer şekilde gıda ve ilgili mevzuat dikkate alınmadan uygulanması mümkün değildir. Çevre Yönetim Standardı (ISO 14001), çevre mevzuatına uyma taahhüdünü içermektedir.

Ele alınan standartların tümü, önce uygulanacağı **ülkede geçerli olan standardın** konusuna ilişkin mevzuatın dikkate alınması için direktif vermektedir. Yapılacak denetimler sonucu belgelendirme için, yasalar ile getirilen kurallara

<sup>835</sup> POST, LAWRENCE, WEBER, a.g.e, s.93.

<sup>836</sup> İşletme içindeki etik kurallara uygunluğun saptanması için denetim tekniklerinin geliştirilmesi, uygun ödül ve ceza sisteminin kurulması gerekmektedir. KARALAR, a.g.e., s.86-87.

<sup>837</sup> A. STEINER, F. STEINER, a.g.e., s. 181.



(standartlara) uymak yeterli kabul edilmektedir. İşletmelerin bu kurallar ile getirilen sınıra ulaşmaları **yeterli** görülmekte, üzerine çıkmak ise, işletmelerin tercihlerine bırakılmaktadır.

Çalışmada ilgili başlık altında sosyal sorumluluğun etik, stratejik ve hayırsever türlerinden bahsedilmiş, yasal sorumluluğun ayrı bir tür olarak kabul edilmemesi gereğinden söz edilmişti. Değerlendirmede bu ayırım esas alınacak olur ise, standartlara sadece içeriğini oluşturan yasal gereklilikler açısından uyma halinde, aslında bir sosyal sorumluluktan değil yasal sorumluluktan söz etmek gerekir. Bir işletme, eğer uyguladığı standardı konu edinen yasaların üzerinde bir sorumluluk üstlenir ise, ancak bu halde ortaya etik sosyal sorumluluk çıkmaktadır. Bu nedenle, ele alınan **standartlar**, içerikleri dikkate alındığında, ağırlıklı olarak **yasal sorumluluk** niteliğini taşımaktadırlar.

Uluslararası sosyal sorumluluk standartları için yapılan bu değerlendirme doğal olarak davranış kodları ve sosyal etiketler için de geçerlidir. İşletmelerin kabul ettikleri **davranış kuralları** ve **sosyal etiketlerin** içeriği eğer sadece ilgili ürün, hizmet ve çalışanlara ilişkin temel mevzuatın dikkate alınmakta olduğunu açıklamaktaysa üstlenilen sorumluluk **yasal düzeydedir**. İşletme davranış kuralları ve sosyal etiketler işletmenin faaliyette bulunduğu ülkenin mevzuatı ile getirilen standartların üzerinde uygulamaları kapsamaktaysa bu halde **etik** sosyal sorumluluktan söz etmek gerekir.

İşletmelerin üstlenmekte oldukları sorumluluğun araçları sadece yasal sorumluluğu ve etik sorumluluğu ilgilendirmektedir. Ancak, halen uluslararası alanda **stratejik** ve **hayırsever** sorumluluğu kapsayan herhangi bir **standart** (yöntem) **yoktur**. Çünkü, konu çok geniş bir alanı ilgilendirmekte ve tek düze hale getirilmesinde zorluklar bulunmaktadır.

Uluslararası sivil toplum kuruluşları tarafından kabul edilmiş belgelerden diğeri olan **Ceres** işletmelerin ürün ve hizmetleri ile bağlantılı olarak **çevreyi**, doğal kaynakları konu edinmiştir. **Caux** İlkeleri ise, **iç ve dış paydaşlara** ilişkin tavsiyeler içermektedir. Bu tavsiyeler hissedarlar, çalışanlar, tedarikçiler, çevre, rakipler ve toplum olmak üzere ayrı ayrı belirlenmiştir. İlkeler arasında işletmelere ahlak dışı eylemlerden kaçınma ile ayrıca yerel ve uluslararası mevzuatı dikkate alma telkininde bulunmaktadır.

Sözü edilen ilkeler, paydaşları ve içerikleri dikkate alındığında, **sorumluluğun tüm düzeylerini** içermektedir. Çünkü, ahlak dışı eylemlerden kaçınma, mevzuata uyma ve topluma karşı sosyal refah hizmetlerini göz ardı etmeme direktifleri yasa dışı, yasal, etik, stratejik ve hayırsever sorumluluk düzeylerine karşılık gelmektedir. İlkeler, oluşumları dikkate alındığında, sosyal politikadan çok, sosyal sorumluluk niteliği taşımaktadırlar.

Ceres ve Caux İlkeleri için yapılan açıklamalar uluslararası (küresel) çerçeve anlaşmaları için geçerli değildir. **Küresel çerçeve anlaşmaları**, tarafları ve sözleşmelerin içeriği açısından değerlendirildiğinde, işletmelerin iç paydaşlarından sadece çalışanları kapsamaktadır. Nitelikleri itibarıyla, **yasal ve etik sorumluluk düzeyini** ilgilendirmektedir. Aktörleri ve kapsamı açısından ele alındığında ayrıca sosyal politika nitelikli önlemlerdir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN OLARAK TÜRK SOSYAL HUKUK DÜZENİNİN SUNDUĞU OLANAKLAR

#### I. SOSYAL SORUMLULUK AÇISINDAN SOSYAL YARDIM VE SOSYAL HİZMETLER

İşverenlerin işletme bilimindeki stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluklarının sosyal hukuktaki karşılığı sosyal yardım ve hizmetlerdir. **Sosyal yardımlar** Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) 3. Beş Yıllık Kalkınma Planında "*kabul edilebilir asgari yaşam düzeyi altında bulunan aile ve kişilere genel ve mahalli idareler ya da gönüllü kuruluşlar olarak toplumun sağladığı gelir transferleri ile hizmet ve aynı yardım faaliyetleri*" olarak tanımlanmıştır.<sup>838</sup> DPT'nin bu tanımı sosyal yardımda bulunanları (resmi makamlar ve sivil toplum kuruluşları) açıklığa kavuşturmaktadır. Tanımda gönüllü kuruluşların da olması kavramın içeriğini genişletmektedir.<sup>839</sup> Kavramdaki bir diğer genişlik, aynı yardımlar dışında hizmetlerin de sosyal yardım kapsamına alınmasıdır.

Alanyazında konuya ilişkin **farklı tanımlar** vardır. Sosyal yardımlar bir yönüyle, işletmelerin çalışanlarına yaptığı sosyal harcamalar anlamına gelmektedir. Bu anlamda sosyal harcamalar işverenlerin işletme içi sosyal politika kapsamında çalışanlara, yasa ve toplu iş sözleşmeleri uyarınca gönüllü olarak, kararlaştırılmış olan ücret dışında sağladığı maddi ve manevi türden yararlardır.<sup>840</sup> Bir diğer açıdan, sosyal yardım, bir sosyal güvenlik yöntemi ve bir sosyal hizmet alanı olup kendi istekleri dışında, mahalli ölçüler içinde asgari seviyede dahi geçinme imkanını bulamayan kişileri; muhtaçlık araştırmalarına dayalı olarak en kısa sürede kendi kendilerine yeterli hale getirme amacını taşıyan, karşılıksız parasal ve nesnel sosyal gelir ve destek sağlayıcı kamusal faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır.<sup>841</sup> Kavram ayrıca, "*zorunlu katılma ilkesine dayanmayan ya da katılma ile karşılığı (yapılan yardım) arasında bir ilişki bulunmayan genel Devlet*

<sup>838</sup> Rıza TÜRKCAN, **Yerel Yönetimlerde Sosyal Yardım Hizmetleri**, Ankara, 2003, Basılmamış Lisans Üstü Tezi, Ankara, 2003, s. 27 vd.

<sup>839</sup> Sosyal refah sağlayıcı kurumlar arasında gönüllü sektör için bkz. Süleyman ÖZDEMİR, "Sosyal Refahın Sağlanmasında Yeni Bir Anlayış: 'Refah Karması' ve Sosyal Refah Sağlayıcı Kurumlar," **İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, 48. Kitap, İstanbul 2004, s. 109, 110.

<sup>840</sup> Sait DİLİK, "Sosyal Yardımlar – İki Anlamlı Bir Terim", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:35, Sayı:1, s.55.

<sup>841</sup> Ethem ÇENGELCİ, "Sosyal Refahın Gerçekleşmesinde Sosyal Yardımların Rol ve Önemi" **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi**, 1993, Cilt:11, s.1-3,

*bütçesi ya da belirli bir amaca ayrılmış özel vergilerle finanse edilen kamu yardımları olarak* tanımlanmıştır.<sup>842</sup> Özellikle alanyazındaki son tanım dar kapsamlı olup, resmi olmayan yardımları ve ayrıca hizmetleri kapsam dışında bırakmaktadır. Bu nedenle, sosyal hizmetin de tanımlanması gerekmektedir.

Kanunda tanımlanmış olan **sosyal hizmetler**; “...kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü...” dır (2828 SK. md. 3). Alanyazında ise, kavram toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen ya da bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayan bireylerine, ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır, çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürmeleri için maddi ve manevi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik devlet ve gönüllü kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetlerdir şeklinde tanımlanmıştır.<sup>843</sup> Sosyal yardımların dayanağı olan parasal edimleri dışlayan ve sadece hizmeti esas alan bu tanımlardan ilki Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’nun görev alanını açıklamaktadır. İkincisi ise, hizmet için sivil toplum kuruluşlarını da ifade eden geniş bir içeriğe sahiptir.

Sosyal yardımların ve sosyal hizmetleri temel amacı, muhtaçlık veya yoksulluk içinde bulunan kişilerin, muhtaçlık koşulları ortadan kalkıncaya kadar ve yardım almadan kendi başlarına yaşamsal ihtiyaçları karşılayabilecek duruma gelmelerini sağlamaktır. Toplumsal sorunları azaltmayı amaçlayan sosyal yardım ve hizmet faaliyetleri **sosyal sorumluluğun da konusunu** oluşturmaktadır. Yardımların amaçlarından bir diğeri de sosyal marjinalleşme ve dışlanmaya engel olmaktır. Eğitim, sağlık, çevre, kişilerin kendilerini geliştirmelerine kadar hayatlarının tüm boyutlarını kapsamaktadır.<sup>844</sup>

Geniş kapsamlı tanımlarda -maddi nitelikli- sosyal yardımların ve -hizmet nitelikli- sosyal hizmetlerin sadece resmi kuruluşlar değil **gönüllü kuruluşlar** tarafından da yapılabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle, **işletmeler de** sosyal

<sup>842</sup> Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Meltem CANIKLIOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 2009, İstanbul, s.786.

<sup>843</sup> Can TUNCAY, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 10. Bası, İstanbul, 2002, s. 80 vd.

<sup>844</sup> John DITCH, “The Structure and Dynamics of Social Assistance in the European Union”, European Foundation, **Linking Welfare to Work**, Dublin s.59.

sorumluluk üstlendiklerinde, sosyal yardım ve sosyal hizmet sunma olanağına sahip olacaklardır.

İşletmelerin **sosyal sorumlulukları** (sosyal politikaları), ülke **sosyal politikalarının** izdüşümü sayılabilir. Her iki politikanın **birbirini tamamlaması** gerekir. Örneğin, çocukları ve engellileri korumak için alınacak önlemler sadece özel hayatlarına veya sadece çalışma hayatlarına yönelik olur ise, istenen sonuçlara ulaşmak mümkün görülmemektedir. Bu nedenle, korunmaya muhtaç kesimler için getirilecek tedbirler birbirini bütünleyici nitelikte olmalıdır.

Örneğin, **özel ve toplumsal yaşamında** engelliler ihtiyaç duydukları desteğe sahip olmalıdırlar. Gerekli eğitim olanakları, kolay ulaşım olmadan sadece işyerlerinde korunmaları yetersiz kalacaktır. Ayrıca, işyerinde de konumlarına uygun işe, sağlıklı **çalışma ortamına** ve ücrete sahip olmaları gerekir. Yani, alınacak sosyal politika ve sosyal sorumluluk önlemlerinin birbirine eklenen, tutarlı ve uzun erimli olmaları gerekir.<sup>845</sup>

Sosyal sorumluluk konusunda değinildiği üzere, işletmeler önce sorumluluk alanlarını belirlemelidirler. Sorumluluk politikalarını belirlerken **risk yönetimi** kavramından yararlanmaları uygun görülmektedir. Yani, risk düzeyini azaltıcı önlemlere öncelik vermek uygun olacaktır. Kıt kaynaklardan en fazla yarar sağlanacak olanlara başvurmak gerekmektedir. Ayrıca, riski önlemenin tazmin etmeden daha ucuz olduğu dikkate alınmak gerekir. Önlemek ve en fazla yarar için yapılacak işlem, önceliği olanların belirlenmesidir. Yani, işletmeler sosyal politikalarını belirlerken, sorunu bütünsel olarak ele almadan önce, en önemli sorunun hangisi olduğunu da belirlemelidirler.<sup>846</sup>

**Sosyal politikada** küçük ve orta ölçekli işletmelere **öncelik** verilmelidir. Çünkü, işyeri ölçeği küçüldükçe iş sağlığı ve güvenliği göstergeleri bozulmaktadır. Ülkemizde küçük ve orta boy işletmeler % 98 civarında olduğu için, güvenlik riski oldukça yüksek düzeydedir. Öncelikli risk iş kazası ve meslek hastalığıdır. Bunun nedeni kazaların yaklaşık % 70'inin 50'den az işçinin çalıştığı işletmelerde olmasıdır.

<sup>845</sup> Şenay GÖKBAYRAK, " Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 71, Kasım-Aralık 2003, s. 1.

<sup>846</sup> İşletmelerde **risk yönetimi** kavramı esas alınarak sosyal sorumluluk alanları ve öncelikleri belirlenirken; sosyal refah hizmetlerinde ise, **toplumsal yarar** ölçütüne göre, ulusal amaç envanteri ve öncelikler belirlenmektedir. Bkz. KONGAR, a.g.e., s. 244, 245.

En önemli risk grupları arasında çocuklar bulunmaktadır. Riskin sebebi, tehlikelere en açık olan grubun onlar olmasıdır. Öncelikli alan olarak metal eşya ve dokuma sanayi saptanmıştır. Bu iki sektör iş kazalarında ilk sıralarda bulunmaktadır.<sup>847</sup>

**İşletmeler de** sosyal sorumluluk alanlarını belirlerken, üstlenmeyi düşündükleri sorumluluk düzeyine göre, **öncelik alanlarını belirlemelidirler**. Sosyal sorumluluğun türleri dikkate alındığında, iç paydaşlara ve dış paydaşlardan yakın olanlara yönelik olarak geliştirilmiş araçlar ve bu araçların içeriğini oluşturan ulusal ve uluslararası sorumluluk kaynakları (metinleri) bulunmaktadır. **Uzak dış paydaşlar** olan toplumu oluşturan korunmaya muhtaç kesim **için** ise, meydana getirilmiş herhangi bir **standart bulunmamaktadır**. Ancak, hakkında herhangi bir standart olmayan stratejik ve hayırsever türleri sosyal sorumluluğun en önemli uygulama alanlarıdır. Buna karşın, oluşturulmuş bir model olmadığı için, işletmeler sorumluluk ilkelerini saptarken, belirsizliklerle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ülkemiz mevzuatı işletmelere, tüm paydaşlar için, uygun sorumluluk alanları sunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde yasal olan sorumluluk alanları, dar ve geniş anlamda sosyal politikanın içeriğine göre (paydaşlar bakımından), bazı kanun isimleri aktarılarak örneklendirilmiştir. İş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, çevre hukuku, şirketler hukuku gibi hukuk dallarını ilgilendiren **yasal sorumluluk** bu bölümün kapsamında ele alınmamıştır.

İşletmelere uymaları için zorunluluk getirmeyen ancak, uyma halinde teşvik sağlayan yasalar mevcuttur. Ayrıca, teşvik sağlamayan ancak, sorumluluk üstlenme isteyenlere yol gösteren yasalar da bulunmaktadır. İç paydaşlar kadar dış paydaşları da ilgilendiren söz konusu kuralların işletmeleri teşvik edenleri **stratejik sosyal sorumlulukla** ilgilendirilebilir. Yol gösterici olanları ise **hayırsever** niteliklidir.

Aşağıda bu ayırım esas alınarak mevzuatımız değerlendirilmiş ve sosyal sorumluluğa esas olabilecek kurumlar ele alınmıştır. İşletmeler stratejik ve hayırsever nitelikli sosyal sorumluluk uygulamalarına geçmeden önce sosyal politikadaki **öncelik belirleme** yöntemine başvurmaları paydaşlar üzerindeki etkilerini artıracaktır.

---

<sup>847</sup> GÖKBAYRAK, a.g.e., s.2-4.

Bu bölümde, Türk sosyal hukuk düzeninde mevcut stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluğa ilişkin kurallar tespit edilerek, iki ana başlık altında ele alınmıştır. **Stratejik sosyal sorumlulukta** engelliler ayrı bir önem taşımaktadır. Mevzuatımızda onlara ilişkin olmak üzere 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5378 Sayılı Özürlüler Hakkında Kanunda özel sorumluluk hükümleri getirilmiştir. Engelliler dışında genç ve kadın işçi istihdamı bakımından kabul edilen, onların çalışma hayatına girmelerini teşvik eden kurallar vardır. İşletmelerin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini destekleyici yeni bir yasa yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde, bazı ülkelerden örnek alınarak, kalkınma ajansları kurulmuş ve faaliyete geçmiştir. Sözü edilen stratejik sosyal sorumluluk ile ilgili uygulamalar dışında İŞKUR'un istihdam projeleri, istihdam garantili kursları ve toplum yararına çalışma programları dikkat çekici uygulamalardır. Bu kapsamda ayrıca işletmelerde eğitim kursları hizmetleri de ele alınmıştır

Stratejik sosyal sorumluluktan sonra **hayırsever sosyal sorumluluğa ilişkin** düzenlemeler çocuklar, kadınlar, yaşlılar, özürlüler, tüm fertler ve gençler bakımından ayrı ayrı açıklanmıştır. Son olarak söz konusu kişiler ile ilgili düzenlemelerin sosyal sorumluluk ile bağlantısı ortaya konulmuştur.

## II. STRATEJİK SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Mevzuatımızda iç paydaşlardan olan çalışanlara yönelik olarak getirilmiş, hem onları hem de işverenleri koruyucu bazı kurallar vardır. Engelliler, gençler ve kadınlar bu grubun içindedir.

### A. Özürlü İstihdamı Bakımından

Çalışma mevzuatımız işverenlerin özürlü çalıştırmalarını teşvik amacıyla bazı önlemler getirmiştir.<sup>848</sup> Teşvik iki grup özürlüyü kapsamaktadır. İlk grup, özel sektör işverenlerince 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çalıştırılan özürlü sigortalılardır. İkinci grup, 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna göre kurulan korumalı iş yerlerinde çalıştırılan özürlülerdir.

<sup>848</sup> Ülkemizde özürlüler için konularına uygun olarak çok sayıda önlem alınmıştır. Bu önlemler ve değerlendirilmeleri için bkz. III. **Özürlüler Şurası Bakım Hizmetleri**, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, 19-23 Kasım 2007, İstanbul, TC. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No: 45, İstanbul, 2007, s. 39 vd. (III. Şura).

## 1. İş Kanunu Kapsamındaki Özürlüler

İş kanunu işletmelere özürli işçi çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir. Ayrıca, iş yerinde çalışırken malul olanların aynı işletmede çalıştırılmalarına ilişkin kurallar bulunmaktadır.<sup>849</sup> Aşağıda bu iki konu sosyal sorumluluk açısından değerlendirilmektedir.

### a. İşletmede yeni personel istihdamı

Bu başlık altında önce özürli istihdam koşulları sonra da konunun sosyal sorumluluk ile olan ilgisi açıklamaktadır.

#### aa. İstihdam Koşulları

4857 Sayılı İş Kanunu işletmelere sosyal bazı mükellefiyetler yüklemiştir. Bunlardan biri, işyerlerinde özürli çalıştırılmasına ilişkindir. Özel sektörde faaliyette bulunan bir işletmede **en az elli işçi** çalışmakta ise %3 oranında özürli işçi istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu oran kamu sektöründe %4 özürliüdür. Kamu sektöründeki işletmelerde ayrıca %2 eski hükümlü işçi çalıştırılması gerekliliği vardır.<sup>850</sup>

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilere özgülü koşullar bir yönetmelik ile düzenlenmiştir (md. 30/III).<sup>851</sup> Bu yönetmeliğe göre **özürli** bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde 40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu **raporuyla** belgelenen kişidir (md. 3/e). Eski hükümlü ise, bir yıldan uzun süreli bir cezadan veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giymiş ve cezalarını infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası tecil edilmiş yahut şartlı salıverme yoluyla tahliye edilmiş olanlar ile özel kanunlarında belirtilen şartlardan dolayı istihdam edilmeleri olanağı

<sup>849</sup> Bkz. Ö. Zühtü ALTAN, **Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yay. No: 146/90, Tarihsiz, s. 227 vd.

<sup>850</sup> Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır. +857 Sayılı İş Kanunu , md. 30/l.

<sup>851</sup> Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2008, s.118.



bulunmayanlar veya ömür boyu kamu hizmetinden yasaklı bulunanları ifade etmektedir (md. 3/a).<sup>852</sup>

İşveren çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü işçileri, işyerinin bulunduğu yerdeki **Kurum aracılığıyla** sağlar. Kurum, kendisinde kayıtlı özürhükümlülerin meslek ve öğrenim durumlarını içeren listeleri işverene gönderir. İşveren, listelerde yer alanlar arasında uygun gördükleri ile görüşür, seçimini yapar ve açık kontenjanlarını kapatır (İşe Yerleştirme Yön. md.14, 15).

Özel sektör **işletmelerinin** Kurum aracılığı olmadan **kendisinin de** özürhükümlülerini işe alması olasıdır. Bu halde, durumun en geç onbeş gün içinde Kuruma bildirilmesi ve tescil ettirilmesi gerekir (İşe Yerleştirme Yön. md. 13/2).

Özürhükümlülere **hangi işlerin verilebileceği** yeni yönetmelikte belirlenmemiştir. Önceki yönetmelikte mevcut ekli listede bu konu açıklığa kavuşturulmuştu.<sup>853</sup> Az görenlerin (*imam-hatip, bestekar, büro memuru, masör ...*), görmezlerin (*tad bakıcı, örgücü, masör...*), sağır ve dilsizlerin (*kilim dokuyucu, aprecı, kumaş boyacısı...*), tek el veya tek kolu olanların (*sigorta memuru, istihbarat memuru, resepsiyoncu...*) tek ayağı (*kumaş onarıcı, halı onarıcı, tarak işçisi...*) ve iki ayağı (*deri eşya montajcısı, saat imalat işçisi, mücevherat işçisi...*) özürhükümlülerin yapabilecekleri işler bir tabloda açıklanmıştı. Yönetmeliğe göre, özürhükümlülere çizelgede gösterilen işlerden herhangi biri verilemiyorsa, işyerinin özelliğine göre işyeri hekimince belirlenecek herhangi bir başka iş verilir. Verilecek işlerin mesleklerinde veya mesleklerine yakın işler olması gerekir (Özürhükümlü İstihdamı Yön.Md. 11).

İşverenler, işyerlerini imkanları ölçüsünde, özürhükümlülerin çalışmalarını kolaylaştırabilecek şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli **tedbirleri** almakla yükümlüdürler. Ayrıca, çalışmalarını için gerekli uygun araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar. Özürhükümlüler, yapabilecekleri işler dışında sağlıklarına zarar verecek diğer işlerde çalıştırılmaz.<sup>854</sup>

<sup>852</sup> Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, RG: 27210, 25 Nisan 2009 (İşe Yerleştirme Yön.). Şeyda AKTEKİN, "Özürhükümlü İstihdamında Yeni Bir Sayfa Açılıyor," **MESS**, Mayıs 2009, s. 12.

<sup>853</sup> Bkz. Özürhükümlü Ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete Tarihi: 24.03.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25412 (Özürhükümlü İstihdamı Yön.)

<sup>854</sup> Bkz. Ali SEYYAR, "Türkiye'de ve Dünya'da Korunmalı İstihdamı ve Özürhükümlü Kota Sistemi," **Özürhükümlüler Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 2006, s. 43 vd. Yazar

## bb. Özürlü İstihdamı ve Sosyal Sorumluluk

İşletmeler koşulları açıklanan, özürlü çalıştırma yükümüne aynen uymakla, olası idari para cezalarından kurtulmakta,<sup>855</sup> sosyal sorumluluklarını **yasal** düzeyde yerine getirmiş olmaktadır. Ancak, yasal sorumluluğun ötesine geçerek getirilen yükümlülüğün üstünde sorumluluk üstlenmek, yani daha fazla özürlü çalıştırmak da olasıdır. Bu halde yasa işverenlere olumlu davranışları karşılığı bazı menfaatler sağlamaktadır. **Stratejik** sosyal sorumluluk olarak nitelenebilecek davranış biçiminin üç ihtimali şu şekildedir:

- Belirlenen oranların üzerinde özürlü istihdam etmek.
- Elliden daha az sayıda işçi çalıştırılmasına rağmen Kuruma talepte bulunmak ve/veya tescil yaptırmak suretiyle özürlü çalıştırmak.
- Çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlü istihdam etmek.

İşverenin bu şekilde çalıştırdığı her bir özürlü için ödemesi gereken **sosyal sigorta primi işveren hisselerinin** yüzde ellisi kendince, **yüzde ellisi Hazinece ödenir**. İşverenin bu haktan yararlanabilmesi için, gerekli şartların var olduğunun, işverenin başvurusu üzerine Kurumca belgelenmesi gerekir.<sup>856</sup>

**Tablo 6: Özürlü İstihdamı İşgücü Maliyeti**

	Birim Ödeme	97 sağlıklı + 3 zorunlu özürlü = 100 kişi	87 sağlıklı + 3 zorunlu özürlü + 10 ek özürlü = 100 kişi	3 zorunlu özürlü + 97 ek özürlü = 100 kişi
<b>Asgari ücret (16 yaş üstü)</b>	693,00	69.300,00	69.300,00	69.300,00
<b>SSK İşveren Payı (%19.5)</b>	135,13	13.513,50	12.837,83	6.959,45
<b>Tasarruf Edilen Sigorta İşgücü Maliyeti (%)</b>			-%5,00 :2 = % 2.5	-%48,50:2 = % 24.25

makalesinde kota sisteminin lehine ve aleyhine görüşleri ele alarak, konuya ilişkin yeni bir model önerisinde bulunmuştur.

<sup>855</sup> Zorunlu çalıştırma yükümüne aykırılık hallerinde işletmelerden para cezası tahsil edilmektedir (İK. md. 101). Tahsil edilen cezaların özürülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılması gerekmektedir. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, bazı üst düzey bürokratlar ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından karara bağlanır (md. 30/son). Ancak, tahsil edilen para cezalarını hangi ölçüler esas alınarak, hangi alanlarda kullanılmakta olduğu konusundaki bilgilere erişilememektedir. Bkz. Ali SEYYAR, "Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi", **Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, s.11.

<sup>856</sup> 4857 SK. Md. 30/VI, Özürlü istihdamı Yön. Md. 25.

Tablo 6'da görüldüğü üzere, işverenlerin çalıştırdıkları işçiler için üstlenmiş oldukları prim payı toplam %19,5'tir.<sup>857</sup> 100 işçinin çalışmakta olduğu bir işyerinde % 3 özürlü oranı dikkate alındığında, 3 özürlü işçi çalıştıran bir işletme yasal sorumluluğa uymaktadır. Eğer ilave 10 özürlü çalıştıracak olur ise, işgücü maliyetleri % 2.5 azalacaktır. İşletmenin faaliyet alanı uygun ise ve tüm çalışanları özürlü olduğunda, tasarruf % 24.25'e ulaşacaktır.

İşletmeler kontenjan fazlası özürlü işçi çalıştırarak hem **toplumsal** bir sorunun çözümüne **katkı** sağlayacak, hem de **işletme giderlerini** azımsanamayacak düzeyde **azaltmış** olacaktır. Böyle bir uygulamanın başkaca yararları da vardır. Örneğin, özellikle özürlülerin üstlendikleri işleri daha az hata ile daha verimli olarak yaptıkları bilinmektedir. Ayrıca, işletmeye olan bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha fazladır.

## **b. İşletmede Çalışırken Özürlü Olanların İstihdamı**

Bir işletmede çalışırken kaza geçirenler sürekli işgöremez olduklarında, iki olasılık vardır. İlk olasılıkta, çalışan kişi kalıcı özürlü olmaktadır. İkincisinde ise, işten çıkartılan işçi daha sonra iyileşmektedir. Aşağıda her iki konumda olan işçilerin istihdamına ilişkin olarak işverenlerin sorumlulukları açıklanmaktadır.

### **aa. Kalıcı Özürlü Olan İşçiler**

Bir işyerinde çalışırken geçirilen kaza sonucu **ışgörme kapasitesi azalan** kişiler, tedavi görmelerine rağmen, eski işlerini yapamaz durumda (özürlü) olduklarında, işverenlerin önünde iki ayrı seçenek bulunmaktadır. İşçiyi 4857 Sayılı İş Kanunu md. 25/l-b'ye göre, sağlığa dayalı haklı neden ile **işten çıkarmak** söz konusudur. Çünkü, işçinin tutulduğu hastalığın veya uğradığı kazanın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu tıbben saptandığında, işveren bildirim önellerinin (md. 17) altı hafta dolmasından sonra işten çıkarma hakkına sahip olmaktadır.

### **bb. Kalıcı Özürlü İşçiler ve Sosyal Sorumluluk**

Özürlü hale gelen bir işçi çalışma gücünü tamamen yitirmiş ise, onu istihdam etme olanağı yoktur. Ancak, kişi **bir başka mesleği veya işi yapabilecek durumda**

<sup>857</sup> Asgari ücretin net hesabı ve işverene maliyeti dikkate alınarak hazırlanan tablo için bkz. [http://www.csqb.gov.tr/images/articles/editor/2009\\_2.pdf?category\\_id=194](http://www.csqb.gov.tr/images/articles/editor/2009_2.pdf?category_id=194) Erişim:07.03.2009

olabilir ve işletmede böyle bir meslek veya iş olabilir. Böyle bir durumda da kişiyi işten uzaklaştırmak yasaya uygun gözükecektir. Fakat, özellikle işverenin koruma yükümünü yerine getirmemesi nedeniyle işkazası geçirmiş bir çalışanın işten çıkarılması etik değerlerle bağdaşmayacaktır.

Aynı işçi işten çıkarıldıktan sonra bir başka işletmede iş ararken işverenin kendi özürülü kontenjanını diğer özürülülerle doldurması veya sözleşmesini feshettiği çalışanın bu kez özürülü kontenjanından işe alması etik sayılamaz.<sup>858</sup> Özürülü çalıştırma kapasitesi dolmuş da olsa, kaza veya hastalık sonucu eski işini yapamaz hale gelen işçisine **uygun bir başka iş vermek**, işletme için yasal sayılmasa da, **etik** bir sorumluluk örneği olacaktır.

Özürülüler İdaresi Başkanlığı'nın 2002 yılında yaptığı ulusal ölçekli araştırma sonucuna göre, **ülke nüfusunun % 12.29'u** özürülü bireylerden oluşmaktadır. Bu oran nüfusun 8 milyon 431 bin 937'sine denk gelmektedir. 12 yaş ve üzeri özürülü nüfus %22.19'dur. Bu oran içerisinde ancak %19.60'ı istihdam edilmektedir. Özürülü nüfusun %77.80'i istidamda yer almamaktadır. Sosyal Güvenlik açısından da özürülü nüfusun %60,28'i güvence kapsamındadır.<sup>859</sup> Bu veriler dikkate alındığında işverenlerin özürülülerle ilgili sosyal sorumluluk üstlenmeleri daha fazla anlam kazanmaktadır.

### **c. İyileşen (Özrü Kalkan) Eski İşçiler**

İş Kanunumuzu özürülü çalıştırma ve çalışırken kalıcı özürülü olanları çalıştırma bakımından olduğu gibi, çalıştığı dönemde özürülü olup sonradan iyileşen işçiler bakımından da değerlendirmek gerekir.

#### **aa. İyileşen Eski İşçi**

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalan bir işçinin sonradan maluliyeti ortadan kalkabilir. Bu işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde **boş yer varsa derhal**, almak zorundadır. Boş yer yok ise, boşalacak ilk işe başka isteklere tercih ederek,

<sup>858</sup> Bkz. Ali Nazım SÖZER, "İşgöremezlik ve İşverenin Yeni Bir İş Verme Yükümü", **TÜRK-İŞ Dergisi**, 5/1983, s.23-24.

<sup>859</sup> Senem SARIOĞLU, "Özürüllük, Sosyal Hizmetler ve Küreselleşme", [www.ozelegitimciler.org/bilgi/Kureselleşme](http://www.ozelegitimciler.org/bilgi/Kureselleşme). Erişim: 18.03.2009., s.3.

o andaki şartlarla, **işe almak zorundadır**. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getiremeyebilir. Bu durumda işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında **tazminat** ödeme yükümü doğmaktadır (4857 SK. md. 30/V).

## **bb. İyileşen Eski İşçiler ve Sosyal Sorumluluk**

Tazminat ödeyerek istihdam zorunluluğundan kurtulmak yasal bir uygulamadır. Ancak, çalışmayı ödenecek bir tazminata tercih edecek olan kişi için bu uygulama uygun bir çözüm tarzı değildir. Etik olanı, eğer uygun bir iş var ise, eski çalışanı işletmede yeniden istihdam etmektir. Böyle bir davranış, sosyal sorumluluğun gereğidir.

## **2 . Özürlüler Kanunu Kapsamındaki Özürlüler**

İş Kanunu dışında özürlülere kendilerini geliştirme olanağı sağlayan bir diğer düzenleme 5378 Sayılı Özürlüler Kanunudur. Bu kanun ile onlar için korumalı işyerlerinde çalışma olanağı getirilmiştir.

### **a. Korumalı İşyeri**

Ülkemizde özürlülerin istihdamında kota-ceza yöntemi benimsenmekte, istihdamı destekleyen hizmetler ihmal edilmekte ve yeni istihdam teknikleri üzerinde çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Halbuki, özürlülerin toplumsal yaşama katılımları açısından gelir getirici bir işte çalışarak üretken olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla çıkarılan **5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun** ile işletmelerin özürlü çalıştırmasına ilişkin yeni sosyal sorumluluk olanakları getirilmiştir.<sup>860</sup> 5378 Sayılı Kanun ile işverenler İş Kanununa ilave olarak getirilen önlemler ile özürlü çalıştırmaya teşvik edilmektedirler. Özürlülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlülerin istihdamı ve mesleki rehabilitasyonu öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

<sup>860</sup> İlk korumalı işyeri uygulaması 1800'lü yıllarda ABD'de başlamıştır. Korumalı işyeri modelleri hk. bkz. Canan AKTAŞ, Sinan GERGIN, Tayyar KUZ, Lütfiye MUTLUOĞLU, Bahar Uğurlu, Zühal YILMAZ, "Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması", **Özveri Dergisi**, Aralık 2004, Cilt: 1, Sayı: 2, s. 154.

Çalışma ortamının özürllük durumuna göre özel olarak düzenlenmesi için Devlet tarafından **teknik ve mali yönden destekte** bulunmaktadır (korumalı işyeri) (5378 SK. md 3- f). Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürllüerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin yapılması zorunludur (5378 SK. md. 14/3).

Korumalı işyerleri **gerçek veya tüzel kişiler tarafından** açılmaktadır. Değişik tipleri bulunmaktadır. Korumalı işyerlerinde kişilerin bireysel gelişimleri ve yeteneklerine uygun iş veya becerilerini geliştirici tedbirler alınır (5378 SK.md. 13/3).

Korumalı işyeri kurmak veya sahip olduğu işyeri için korumalı işyeri statüsü almak isteyen **işverenler** İŞKUR İl Müdürlüğü'ne **başvuruda** bulunurlar. Başvuru için aranan bazı koşullar vardır. Bu koşullar çalışan sayısına, çalıştırılacak kişilerin özür düzeyine, işyerinin organizasyonuna, alt yapısına ve çalıştırılacak personele ilişkindir.

Toplam **çalışan sayısının** büyükşehir belediye sınırları içinde en az otuz, büyükşehir belediye sınırları dışında ise en az onbeş olması gerekir. Ayrıca, çalışanlarının yüzde yetmişbeşini -tanımı aşağıdaki parağrafta verilen- ağır özürllüler oluşturmaldır <sup>861</sup> (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik Md. 4). <sup>862</sup>

Korumalı işyerleri **özür ağırlığı** belirli bir düzeyin üstünde olan kişiler için düşünölmüştür. Bu konuda iki ölçü getirilmiştir. En az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal özürllü olmak veya diğer özür gruplarında %60 ve üzeri özürllü olmak. <sup>863</sup> İstihdamda öncelikli sayılan kişiler özürllük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan; zihinsel özürllüler, ağır dereceli özürllüler, eğitim seviyesi düşük özürllüler ve kadın özürllüler olarak ifade edilmektedir.

Korumalı işyerlerinin organizasyon yapısına ilişkin belirli kurallar getirilmiştir. Bu tür işyerlerinin değerlendirme, üretim ve sosyal servis bölümlerinin olması

<sup>861</sup> Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürölür.

<sup>862</sup> RG:30.05.2006, 26183

<sup>863</sup> 15 yaşını bitirmiş ve Kuruma kayıtlı olanlar uygulama kapsamına alınmışlardır (Yön. md.17).

gerekir. **Değerlendirme bölümünde** özürlü ilgi, yetenek ve becerileri ile işin gerekleri karşılaştırılarak belirlenen uygun üretim alanına yönlendirilir. Bununla birlikte özürlüye ön hazırlık programı kapsamında iş güvenliği ve işçi sağlığı, ilk yardım ve verimlilik eğitimi verilir. Bu bölümde özürünün ihtiyaç duyduğu fizyoterapi ve rehabilitasyon hizmetleri de yerine getirilir. Değerlendirme bölümünde özürünün yapabileceği uygun iş belirlendikten sonra mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği bölümde (**üretim bölümü**) istihdam edilir.

Korumalı işyerlerinin üçüncü önemli birimi **sosyal servistir**. Bu serviste çalışan özürülülerin evde, işyerinde ve sosyal çevrelerinde yaşadıkları sorunların çözümünde yardımcı olunur. Bireysel ve grup programları ile danışmanlık hizmetleri verilir (Yön. md.15).

Korumalı işyerlerinin sahip olması gereken **alt yapı** ilgili yönetmelikte ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Aranılan alt yapı koşulları emniyet ve trafik güvenliği (md. 11), yangından korunma ve ısıtma (md. 12), fiziksel koşullar (md. 13) ve gerekli donanıma (md.14) ilişkindir. Korumalı işyeri kurmaya ilişkin aranılan son koşul özürülülerin çalışma koşullarını oluşturacak ve denetleyecek **yetkili personele** ilişkindir. Yönetmeliğe göre korumalı bir işyerinde; kendisinde belirli özellikler bulunması gereken bir işyeri yöneticisi,<sup>864</sup> ve ayrıca eğitici personel istihdam edilir (Yön. md. 9/1).

**Özürülüler** çalışmak için **işyerine**, bireysel olarak veya İl Müdürlükleri aracılığı ile **başvururlar**. Bireysel olarak başvuranlar arasında uygunluğuna karar verilen özürülüler en geç bir ay içerisinde İl Müdürlüğüne bildirilir (Yön. md. 16). Ayrıca işten ayrılanların da on beş gün içinde İl Müdürlüğü'ne bildirilmesi gerekmektedir (Yön. md.18).

Koşulları yerine getiren **işverenler** İl Müdürlüklerine yaptıkları **başvurularında** işyerinde yapmakta olduğu veya yapacağı işleri, işyerinde çalışan veya çalışacak toplam işçi sayısını, çalışan veya çalışacak olan özürülülerin sayısını, özür grubunu veya gruplarını ve özür oranlarını açıklamak zorundadırlar (Yön. md. 5). Ticari işletmeler gibi, dernek ve vakıflar da, korumalı işyeri kurabilmektedirler.<sup>865</sup>

<sup>864</sup> İşyeri yöneticisi olabilmek için gerekli koşullar Yönetmeliğin 10. maddesinde açıklanmıştır.

<sup>865</sup> Bu halde başvuru sırasında vakıf senedi veya dernek tüzüğünde amaçlar arasında eğitim ve üretim faaliyetlerinin yer aldığına da belgelenmesi gerekmektedir (Yön. md. 6/1-d).

İl Müdürlüğüne yapılan başvurular yetkili bir komisyon tarafından değerlendirilir. Başvurusu uygun görülen işyerlerine **Valilikçe**, Korumalı İşyeri Statüsü Belgesi düzenlenir (Yön. md.8). İşyerinin korumalı işyeri statüsü almasından sonra gerekli teknik destekler Komisyon tarafından değerlendirilir (Yön. md. 9/2).

Korumalı işyeri bir yıllık üretim, istihdam, satış, bağış, yatırım, pazarlama, stok, istihdam ettiği personel gibi faaliyetlerini içeren bir **raporu** her yıl hazırlar ve İl Müdürlüğüne verir (Yön. md.22). Kuruluş koşullarını yitirdiği saptanan işyerlerinin koruma kararı Valilik tarafından kaldırılmaktadır (Yön. md. 23).

Korumalı işyerlerinde normal bir işveren-işçi ilişkisi kurulması öngörülmektedir. Özürlüleri destekleme fonksiyonunu gerçekleştirme yanında, mümkün olduğunca **rekabetçi** bir ekonomik sistemin parçası olması hedeflenmektedir. Yani, normal firmalara bağlı bağımsız üretim birimleri oluşturulmalıdır. Bunun için, sosyal amaçları yanında, mali olarak da varlıklarını sürdürmeleri gerekir.

İşyerine özgü değinilen özellikler yanında ayrıca, doğrudan özörlülere yönelik bazı önemli konular vardır. Örneğin, özörlülere yapılan işin özelliklerine bağlı olarak **tatmin edici ücret** verilmesi tavsiye edilmektedir. Onlara tıbbi, sosyal ve psikolojik destek, çalışma ortamında **özel eğitim**, iş piyasasında geçerliliği olan iş programları ve yeterli danışman personel sağlanmalıdır.

## **b. Korumalı İşyeri Uygulamaları**

Ülkemizde korumalı işyerlerine ilişkin **örnekleri** Özörlüler İdaresi Başkanlığı'nın bir araştırmasında görmek mümkündür. Bu araştırma kapsamında 25 Mayıs-15 Haziran 2004 tarihleri arasında aşağıdaki listede gösterilen 14 adet korumalı işyeri (özörlü çalışma merkezi, atölye) ziyaret edilmiştir.<sup>866</sup>

1. Bedensel Engelliler Derneği Hakkari Şubesi **Tekstil** Atölyesi
2. Bedensel Engelliler Derneği Hakkari Şubesi **Arıcılık** Uygulaması
3. Batman Halk Eğitim Merkezi **Gümüş İşlemeciliği** Kursu
4. Batman Halk Eğitim Merkezi **Oltu Taşı İşlemeciliği** Kursu

---

<sup>866</sup> <http://www.ozida.gov.tr/arastirma/korumaisyeri.htm>



5. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakfı Bedensel **Ev Tekstil ve Galoş** Atölyesi
6. Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakfı Bedensel Vaksan **Ayakkabı** Üretim Atölyesi
7. Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler **İş Atölyesi**, Mesleki Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezi
8. Vakıf Tekstil Özürlüler **Beceri Kazandırma** ve İstihdam Merkezi Atölyesi
9. Türkiye Sakatlar Derneği Zonguldak Şubesi Mesleki Rehabilitasyon ve **İş Atölyesi** Merkezi
10. Türk Spastik Çocuklar Derneği Zonguldak Şubesi **İş-Uğraşı** ve Kaynaştırma **Merkezi**
11. Çaycuma Özürlüler **Rehabilitasyon** ve Aile Danışma **Merkezi**
12. Vakıf **Sağlık Ürünleri** Sanayi Ticaret Limited Şirketi
13. Omurluk Felçliler Derneği Tekstil Atölyesi/**Folyo** Atölyesi / **Resim Atölyesi**
14. Dilek Sabancı Gülen Yüzler Engelliler **Mesleki Rehabilitasyon** ve İşyeri Projesi

Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından, korumalı işyerlerini değerlendiren bir araştırma yapılmıştır.<sup>867</sup> Araştırmada sözkonusu işyerlerini ele alan bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre, faaliyette bulunan korumalı işyerlerinin %46,2'si (6 atölye) Valilik (SHÇEK), %46,2'si (6 atölye) özürlülere ilişkin bir sivil toplum örgütü bünyesinde kurulmuştur. %30'u (4 atölye) tekstil, %15,4'ü (2 atölye), galoş ve mum diğerleri ise gümüş işlemeciliği, oltu taşı işlemeciliği, ayakkabıcılık gibi alanlarda faaliyette bulunmaktadır. Merkezlerin başlıca gelir kaynağı %46,2 oranında (6 atölye) üretimdir. Ayrıca, kamu desteği ve bağışlardan da yararlanmaktadırlar. Kamu gözetiminde oldukları için pazar olarak devlet kurumları ön plandadır. Ancak, Kamu İhale Kanunu'nun elverişli olmaması nedeniyle pazarlama sorunu yaşanmaktadır (% 53.9). Üretimde çeşit eksikliği % 15.4 (2 atölye) diğer baskın pazarlama sorunu olarak görülmektedir. Merkezlerde çalışanlara sağlanan menfaatler benzeşik değildir. Örneğin, %38,5'inde (5 atölye) aynı ve nakdi yardım karşılığı çalışılmaktadır. %15,4'ünde (2 atölye) ücretli, %15,4'ünde (2 atölye) kâra ortak olarak çalışılmaktadır.Özür durumlarına göre değerlendirildiğinde ağırlığı %49

---

<sup>867</sup> Araştırma listede görülen 14 adet korumalı işyerinin 2 numaralı olanı hariç, diğerleri dikkate alınarak yapılmıştır. Muhtemelen söz konusu faaliyet araştırma sırasında mevcut değildi.

(75 çalışan) ile ortopedik özürllüer oluşturmaktadır. Bu gurubu %22,9 (35 kişi) ile zihinsel, %9,2 ile (14 kişi) çift özürllüer izlemektedir.<sup>868 869</sup>

### c. Korumalı İşyerleri ve Sosyal Sorumluluk

Korumalı işyerlerinin stratejik sosyal sorumluluk kapsamında sayılmasının birden fazla nedeni vardır. Kurulurlarken Devlet tarafından teknik ve mali yönden destekte bulunmaktadır. Devlet desteği faaliyet döneminde de sürmektedir. Korumalı işyerlerinin üretim bölümleri dışında, diğerlerinde olmayan değerlendirme ve sosyal servis bölümleri kurulmak zorundadır. Ancak, oluşumları daha fazla kamusal desteğe bağlıdır. Henüz özel sektörün bu konuda desteği bulunmamaktadır. Özel sektörden beklenen destek sadece kurulma aşamasında değil ayrıca faaliyette bulunan korumalı işyerlerinin ürünleri almak şeklindedir.

## B. Genç ve Kadın İşçi İstihdamı Bakımından

İşsizlik Sigortası Kanununda 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile gençlerin ve kadınların çalıştırılması konusunda işverenlere, aşağıda belirtilen teşvikler getirilmiştir.

### 1. Gençlerin ve Kadınların Teşvik Kapsamında İşçi İstihdam Koşulları

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde hükümetler istihdamı teşvik amacıyla işletmelerin işgücü maliyetlerini düşürücü önlemler almaktadırlar. İş bulma zorluğu çeken gençlerin ve kadınların çalıştırılmasını sağlamak üzere 15.5.2008 Tarih ve 5763 Sayılı Yasa<sup>870</sup> ile bazı teşvik hükümleri getirilmiştir. Yasanın teşvik hükümlerinden yararlanmak isteyen işletmelerin uyması gerekli olan koşullar şunlardır (Geç. md. 7):

- **Yasanın kapsamında olunmalı:** Bazı işyerleri ve kişiler uygulama alanının dışında tutulmuşlardır. Kamu işyerleri böyledir. Ayrıca, ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan, sadece teşviklerden yararlanmak

<sup>868</sup> AKTAŞ ve diğerleri, a.g.m. s. 157 vd.

<sup>869</sup> Almanya'da mevcut uygulama kapsamında 1999 yılında dahi 646 korumalı işyeri bulunmakta ve 175.000 kişiye istihdam olanağı sağlamaktaydı. Çalışanların % 80'i zihinsel özürllü, % 12'si ruhsal özürllü, % 6'sı bedensel özürllü, % 2'si ise, görme ve işitme özürllüdür. Bkz. Ali SEYYAR, "Almanya'da Korumalı İşyeri Olarak Özürllüer Çalışma Atölyesi," **Özürllüere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 2006, s. 32, 33.

<sup>870</sup> 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Geçici 7. madde ekleyen kanun.

amacıyla yapılan işlemler hakkında uygulanmaz. Örneğin, kapatılıp yeniden açılan veya işçilerini bir işyerinden diğerine kaydıran, bütün olarak devredilen, birleşme, bölünme veya nevi değiştirme işlemlerinin yapıldığı işletmeler kapsam dışında tutulmuşlardır. İhaleye dayalı hizmet alımı ve yapım işleri de kapsam dışındadır. Nihayet, sosyal güvenlik destek primi ile çalışanlar ve yurt dışında çalışanlar için de teşvikten yararlanılamayacaktır.

- **İşletmeye yeni işçi alınmalı** : Yasanın yürürlük tarihi olan 1/7/2008 (5763 SK. md. 38) den önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar eski sigortalı sayılır. Yeni sigortalı 1.7.2008 tarihinden sonra işbaşı yaptırılan kişilerdir.
- **Yeni işçiler genç veya kadın çalışan olmalıdır** : 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler genç sayılmaktadırlar. 18 yaşından büyük kadınlar ise, yaş şartı aranmadan teşvik kapsamına alınmışlardır.
- **Yeni işçiler iki yıl içinde işe alınmalı** :Genç ve kadın işçiler 1.7.2008 tarihinden itibaren iki yıl içinde işe alınmış olmalı ve fiilen çalıştırılmalıdırlar.
- **SGK'na borç olmamalı** : İşletmenin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı çalışanları nedeniyle yerine getirmedeği herhangi bir yükümü olmamalıdır. Yani, sigortalıların aylık **prim** ve hizmet belgeleri yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmiş olmalı ayrıca, sigorta primlerinin işçiye ve işverene ait olan payları **ödenmiş** olmalıdır.

## 2. Genç ve Kadın İşçi İstihdamı ve Sosyal Sorumluluk

Sözü edilen koşulların tümü bir arada var olduğunda, yeni işe alınanların **sigorta primlerinin işveren payı** kısmen İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Fon'un üstlendiği pay yeni işçilerin çalışma sürelerine göre şu şekilde değişmektedir:

- Birinci yıl için, yüzde yüz.
- İkinci yıl için, yüzde seksen,
- Üçüncü yıl için, yüzde altmış,
- Dördüncü yıl için, yüzde kırkı,
- Beşinci yıl için, yüzde yirmi.

Ülkemizde genç ve kadın işsizliği oldukça yüksektir. Onların çalışmalarına katkıda bulunmak işverenler için önemli bir sosyal sorumluluk örneği oluşturur. Devlet teşviki ile yapıldığı için, işletmeler üstlenmiş oldukları sorumluluğun karşılığında giderlerini azaltarak ek menfaat elde etmektedirler. Bu nedenle, yapılan uygulama stratejik sosyal sorumluluk niteliğini taşıyacaktır.

### C. Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Bakımından

İşletmelerin araştırma ve geliştirme faaliyetlerine Devlet desteği getirilmiştir. Bu desteklerden yararlanmak yoluyla işletmeler sadece kendilerinin değil ayrıca ülkelerinin de teknolojik ilerlemesine katkıda bulunacaklardır.

#### 1. Ar-Ge Faaliyetlerine Yapılan Destekler

Ülke ekonomisinin gelişmesi, verimliliğin artırılması ile mümkündür. Bunun için üretim maliyetlerinin düşürülmesi, işletmelerin üründe ve üretim süreçlerinde yenilik yapılması, ürün kalitesi ve standardını yükseltilmesi gerekmektedir. Değinenlerin yapılabilmesi ise, **teknolojik bilgi üretilmesi** ve ticarileştirilmesi böylece sağlanan teknoloji yoğun üretim ile olasıdır. Teknoloji ise, girişimci olan, yeniliğe yönelik yatırımlar yapan işletmeler ile ilerleyecektir. Bir işletme araştırma ve geliştirme faaliyetlerine verdiği önem doğrultusunda iç ve dış pazarlarda başarılı olma şansını artıracaktır.

Daha önce değinildiği üzere, işletmelerin **iç** paydaşlarına karşı temel yükümü, varlığını sürdürmek ve geliştirmektir. Böylece, **dış paydaşlara** ve özellikle topluma **karşı olan görevlerini** yerine getirmiş olacaktır. Bu gerçekten yola çıkan meclis, Ar-Ge personeli ve nitelikli işgücü istihdamının artırılmasını desteklemek ve teşvik etmek amacıyla 28.2.2008 Tarih ve **5746 Sayılı** Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında **Kanun'u** kabul etmiştir.

Kanun ile Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından kurulmuş bulunan teknoloji merkezleri ile Türkiye'deki Ar-Ge merkezleri ve Ar-Ge projeleri teşvik kapsamına alınmıştır (md. 1/2). **Ar-Ge merkezleri** kanunda "*Dar mükellef kurumların Türkiye'deki işyerleri dahil, kanuni veya iş merkezi Türkiye'de bulunan sermaye şirketlerinin; organizasyon yapısı içinde ayrı bir birim şeklinde örgütlenmiş, münhasıran yurtdışında*

*araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunan ve en az elli tam zaman eşdeğer Ar-Ge personeli istihdam eden, yeterli Ar-Ge birikimi ve yeteneği olan birimler..." olarak tanımlanmıştır (md. 2/c).*

İşletmeler yukarıdaki tanıma uygun nitelikleri olan Ar-Ge birimlerine sahip olduklarında onlara Ar-Ge indirimi, gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi desteği, damga vergisi istisnası ve teknogirişim sermayesi desteği sağlanmaktadır (md. 3). Söz konusu destekler aşağıda açıklamaktadır:

- **Ar-Ge indirimi:** Ar-Ge merkezlerinde gerçekleştirilen Ar-Ge ve yenilik harcamalarının tamamı ile o yıl yapılan Ar-Ge ve yenilik harcamasının bir önceki yıla göre artışının yarısı, **kurum kazancının** ve ticari kazancın tespitinde **indirim** konusu yapılır. Ayrıca bu harcamalar amortisman yoluyla itfa (bedelini verme, ödeme) edilir.
- **Gelir vergisi stopajı teşviki:** Ar-Ge merkezlerinde, yürütülen Ar-Ge ve yenilik projelerinde, çalışan Ar-Ge ve destek personelinin; bu çalışmalarını karşılığında elde ettikleri **ücretlerinin** doktoralı olanlar için yüzde doksanı, diğerleri için yüzde sekseni gelir vergisinden müstesnadır.
- **Sigorta primi desteği:** Ar-Ge merkezlerinde yürütülen Ar-Ge ve yenilik projelerinde çalışan Ar-Ge ve destek personeli ücretleri üzerinden hesaplanan **sigorta primi işveren hissesinin yarısı**, her bir çalışan için beş yıl süreyle Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır. Ancak, gelir vergisi stopajı ve sigorta primi işveren hissesine ilişkin teşviklerden yararlanacak olan destek personelinin tam zaman eşdeğeri sayısı, toplam tam zamanlı Ar-Ge personeli sayısının yüzde onunu geçemeyecektir.
- **Damga vergisi istisnası:** Her türlü Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri ile ilgili olarak düzenlenen kağıtlardan damga vergisi alınmaz.

## **2. Ar-Ge Faaliyetleri ve Sosyal Sorumluluk**

Yukarıda yapılan açıklamalar, işletmelerin kendilerinin ve içinde buldukları toplumun gelişmesine katkıda bulunması için görev, yani sosyal sorumluluk üstlendiklerinde **Devletin** onlara sağladığı **katkıları** ortaya koymaktadır. Teknoloji

geliştirme konusunda sağlanan katkıların çeşitliliği ve düzeyi dikkate alındığında, üstlenilen sosyal sorumluluğun stratejik olduğu ifade edilebilir.

#### D. Kalkınma Ajansları Bakımından

1960'lı yıllılardaki büyük ölçekli imalat sanayine dayanan büyüme politikaları yanında, 1980'lerde bölgesel kalkınma politikaları ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, Avrupa Birliği'ne yönelik çalışmalarda ulusal düzeydeki kalkınma dengesizliklerinde bölge kavramı önem kazanmıştır. Birliğe tam üyelik müzakerelerinde Türkiye Katılım **Ortaklık Belgesinde** bölgesel kalkınma ajansları kurmayı üstlenmiştir.<sup>871</sup>

Bazı bölgesel kalkınma ajansları kurma deneyimleri olan ülkemizde<sup>872</sup> tabandan tavana doğru örgütlenme, **iktisadi demokrasi** olarak nitelenen ajanslar bir kanun ile ilk kez 2006 yılında kurulmuştur.<sup>873</sup> Amaç bölgesel kalkınmayı sadece ulusal değil ayrıca, yerel, bölgesel ve uluslararası aktörlerin katılımı ile gerçekleştirmektir. Aslında yetkinin merkezden bölgeye dağıtımı yani, desantralizasyon söz konusudur.<sup>874</sup> Sadece ekonomik kalkınma değil ayrıca, **sosyal kalkınma** da ajansın hedefleri arasında bulunmaktadır.<sup>875</sup>

**Ajans** kavramı haber toplayan, temsilcilik ve tanıtım yapan kuruluş anlamına gelmektedir.<sup>876</sup> **Kalkınma ajansları**<sup>877</sup> ise, yerel-bölgesel sorunları belirleyen,

<sup>871</sup> Birgül A. GÜLER, "Ajanslar Sistemi Üzerine, Merkezi Yatırım Destek Ajansı Işığında Bölgesel Kalkınma Ajansları", **Jeopolitik Dergisi**, Temmuz 2006, s.2; P. Ebru SİNAN, "Planlama ve Siyaset Kavramları Ekseninde Bölge Kalkınma Ajansları", 30. Dünya Şehircilik Günü-Planlama Siyaset Siyasalar, 6-7-8 Kasım 2006, s.6.

<sup>872</sup> GAP- Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezleri (GİDEM), Ege Bölgesi Kalkınma Ajansı, Mersin Kalkınma Ajansı. Bkz. Metin BERBER, Ebru ÇELEPÇİ, "Türk Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yeni Arayışlar : Kalkınma Ajansları ve Türkiye'de Uygulanabilirliği", **Doğu Karadeniz Bölgesel Kalkınma Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ekim 2005, s. 151, 152. Ülkemizde 5449 Sayılı Kanun öncesi kurulan Kalkınma Ajansı örnekleri için bkz. Pınar ÖZEN, "Bölge Kalkınma Ajansları", <http://www.samsunkalkinma.gov.tr/Download/WO8L17DD.pdf> Erişim: 31.03.2009

<sup>873</sup> Serkan YILMAZ, "Bölgesel Kalkınma Ajansları 2", **İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Bimtaş**, Kasım 2006, s.2. Kuvvetli kalkınma ajansları ve zayıf bölgesel kalkınma ajansları gibi türleri için bkz. aynı yazar, s.5. Ayrıca, kurucularına (merkezi hükümet, yerel yönetim ...) ve faaliyetlerine (stratejik, genel, sektörel) göre türleri için bkz. Murat PIÇAK, "Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Kurulacak Bölgesel Kalkınma Ajansları Üzerine Bir Değerlendirme", **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Aralık 2007, s. 69-71.

<sup>874</sup> Filiz TUTAR, Mehmet DEMİRAL, "Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF. Dergisi**, Nisan, 2007, s. 65, 69.

<sup>875</sup> Murat ÇETİN, "Yerel Kalkınma Ajansları", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt. 6, Sayı. 2, Temmuz 2006, s.127.

<sup>876</sup> Kavramın geniş açılımı için bkz. Birgül A. GÜLER, "Bölgesel Kalkınma Ajansları Nedir, Ne Değildir?", **YAYED Memleket Mevzuat Dergisi**, Şubat 2006/2, s.26.

<sup>877</sup> Alanyazında ajans kavramının idarenin karşılığı olduğu bu nedenle kalkınma ajansından değil, bölge kalkınma idaresinden söz etmek gerektiği ileri sürülmektedir. GÜLER, a.g.m., s.2 (Jeopolitik).

çözümlerini araştıran ve bu yolda hizmet üreten birimlerdir.<sup>878</sup> Birden fazla ili kapsayan, merkezi idari ile bölge arasında hukuki statüsü bulunan bir yönetim kademesidir. Taşındığı bu istisnai nitelik ile ülkemizdeki konumu itibari ile kamu hukuk tüzel kişiliği sayılmaktadır.<sup>879</sup> Kamu yönetimi alanında kullanılmakta olan yönetim kavramının yansıması olan ajanslar, idari ve mali açıdan özerk nitelikli olarak nitelenmektedirler.<sup>880</sup>

Kalkınma ajansları **ulusal** düzeyde kalkınma yanında, tamamlayıcı olarak **yerel** düzeyde de kalkınma anlayışına dayanmaktadır. Bölgelerin kendilerini tanımaları, yerel kaynaklarını harekete geçirmeleri önem taşımaktadır. Yerel girişimcilik gelişme potansiyelinden ülke kalkınması için yararlanmak düşüncesine dayanmaktadır. Yerel kalkınma, özellikle küçük ve orta boy işletmelerin **değişen koşullara hızla uyumunu** katkıda bulunur. KOBİ'lere yapılacak destekler yenilik, yaratıcılık ve istihdamı teşvik olanakları doğurmaktadır. Yatırımların girişimci projelere bağlanması onlar arasında seçici davranma ve olası israftan kaçınma anlamına gelir.<sup>881</sup>

## 1. Kalkınma Ajanslarının Örgüt Yapısı ve Görevleri

Kalkınma Ajansları kamu kesimi, **özel kesim** ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek amacıyla kurulmuştur.<sup>882</sup> İşbirliği bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgelerarası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak amacına yöneliktir. Amaç yerel potansiyeli harekete geçirerek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak suretiyle sağlanacaktır. Bu konudaki çalışmalar ulusal kalkınma planı ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak yürütülecektir (5449 SK. md. 1).

5449 Sayılı Kanunla **Devlet Planlama Teşkilatı** (DPT) nın koordinatörlüğünde, 26 ilde Bölgesel Kalkınma Ajansı kurulması hedeflenmiştir. Pilot uygulama olarak 2006 yılında Adana ili merkez olmak üzere Adana ve Mersin illerini

<sup>878</sup> SİNAN, a.g.m. s. 6.

<sup>879</sup> Kemal GÖZLER, **İdare Hukuku Dersleri**, Dördüncü Baskı, Bursa, 2006, s.239. Farklı değerlendirmeler için bkz. Ahmet TAMER, **Kalkınma Ajanslarının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri**, Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No:DPT 2757, Ankara, Ocak 2008, s.55.

<sup>880</sup> PIÇAK, a.g.e., s. 67.

<sup>881</sup> Mustafa Yaşar TINAR, "Kalkınma Ajanslarında Türkiye Modeli", **MERCEK**, Ocak 2007, s.84 vd.

<sup>882</sup> 25.1.2006 T. ve 5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu Ve Görevleri Hakkında Kanun, RG: 8.2.2006, 26074.

kapsayan Çukurova Kalkınma Ajansı ile İzmir ilini kapsayan İzmir Kalkınma Ajansı kurulmuştur. Bu ajanslar dışında 2008 yılında İstanbul, Konya, Samsun, Erzurum, Van, Gaziantep, Diyarbakır ve Mardin Kalkınma Ajansları resmi olarak kurulmuş ve toplam 26 ilde toplam 10 adet kalkınma ajansı faaliyete başlamıştır.

Kalkınma ajanslarının faaliyetlerinde DPT önemli görevler üstlenmiştir. DPT programlama ve projelendirme konularında ajanslara rehberlik ve danışmanlık yapar. Ajansların kurumsal performanslarını ölçer. Bölgesel gelişmeye yönelik fonların ajanslara tahsisi konusunda esasları belirler. Ajanslar arası işbirliğini sağlar. Ajansların merkezî düzeyde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlar, yıllık çalışma programlarını onaylar (md. 4).

DPT denetiminde olan ajansların başlıca **görevleri** şu temel başlıklar altında açıklanabilir: Yerel yönetimlerin plânlama çalışmalarına teknik destek sağlar. Bölge plan ve programlarının uygulanmasını sağlayıcı faaliyet ve projelere destek olur. Özellikle bölgenin kırsal ve yerel kalkınması ile ilgili projelere destek sağlar. Bölgede kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen diğer projeleri izler. Ajansa tahsis edilen kaynakları kullanır veya kullandırır. Görev alanına giren konularda tanıtım ve araştırmalar yapar, yaptırır. Bölge illerinde yatırımcıların, resmi izin ve ruhsat işlemlerini tek elden takip ve koordine eder. Yönetim, üretim, tanıtım, pazarlama, teknoloji, finansman, örgütlenme ve işgücü eğitimi gibi konularda, küçük ve orta ölçekli işletmeleri ve yeni girişimcileri destekler.

Kalkınma ajansları kamu kurumu niteliği ağır basan ancak esnek ve hızlı hareket edebilmesi için, özel sektör kuruluşu gibi faaliyette bulunan bir modele göre tasarlanmıştır.<sup>883</sup> **Ajansın organları** Kalkınma Kurulu, Yönetim Kurulu, Genel Sekreterlik ve Yatırım Destek Ofisleri'dir (md. 7). Yüz üyeden oluşan **Kalkınma Kurulunda** bölgedeki kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin dışında özel kesim ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri de bulunmaktadır (md. 8). Kalkınma kurulunun en önemli görevlerinden biri ajansın yıllık faaliyet ve iç denetim raporlarını görüşmek, değerlendirmek ve yönetim kuruluna önerilerde bulunmaktır.

Faaliyette bulunduğu ilin vali, belediye başkanı bazı meslek kuruluşları başkanları, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden oluşan **yönetim kurulu** bir icra organı olarak ajansı temsil eder (md. 10). Yıllık çalışma programını

---

<sup>883</sup> TINAR, a.g.m., s.85.



kabul etmek, bütçe gereği olan harcamaları yapmak, faaliyet raporlarını hazırlamak gibi temel görevleri bulunmaktadır (md. 11).

Ajansların bünyesinde faaliyette bulunan en önemli birimlerden bir diğeri yatırım destek ofisleridir. Bölge illerinde, biri koordinatör olmak üzere, en çok beş uzmandan oluşan **yatırım destek ofisleri** kurulur (md. 15). Yatırım yapmak isteyen girişimciler yatırım destek ofislerine başvururlar. Tamamen ücretsiz hizmet veren destek ofisleri yatırımla ilgili konularda yapılacak işlemler hakkında bilgi verir, başvurular hakkında ön inceleme yapar. Yatırımın gerçekleşmesini sağlayan izin ve ruhsat işlemlerini tek elden takip ve koordine eder. Yatırım destek ofisleri tarafından ilgili mercilere yapılan başvurular, yatırımcı tarafından yapılmış sayılır (md.16, 17).

Kalkınma ajansları yatırımcılara sadece danışma ve bürokratik destek sunmaz. Ayrıca, **maddi destek** de vermektedir. Bunun için gerekli olan bütçesi üç temel kalemden oluşmaktadır. 1. genel bütçeden, 2. yerel kaynaklardan (belediyeler, il özel idareleri). 3. ticaret ve sanayi odaları bütçelerinden ayrılan paylar. Ayrıca, Avrupa Birliği ve diğer uluslararası fonlardan sağlanacak kaynaklar da bütçeye aktarılmaktadır (md. 19).<sup>884</sup>

Kalkınma ajanslarının yatırımcılara vereceği destekleri nasıl sağlanacağına ilişkin olarak Kalkınma Ajansları Proje ve Faaliyet Destekleme Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur.<sup>885</sup> Ajansın destek verdiği kişi ve kuruluşlar yerel idareler, üniversiteler, diğer kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, **kâr amacı güden işletmeler**, kooperatifler, birlikler, diğer gerçek ve tüzel kişilerdir. Destek verilen proje veya faaliyet konuları ise şunlardır:

- Bölgenin **iş ve yatırım** imkanlarının tespiti,
- Bölgenin **kırsal ve yerel kalkınmasını** sağlamak,
- Kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki **işbirliğini** ve ortaklık kültürünü geliştirmek,

<sup>884</sup> Nazlı MAÇ, "Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye", Konya Ticaret Odası Araştırma Raporu, Ankara, 2006, Sayı:117/76, s. 6. MAÇ, başlangıçta, kalkınma ajanlarının gelirlerinin % 68'inin genel bütçeden, %19'unun belediyelerden, % 13'ünün ise, il özel idarelerinden karşılanmasının öngörülmüş olduğunu açıklamaktadır. s. 6.

<sup>885</sup> RG: 8 Kasım 2008, 27048.

- Yönetim, yenilikçi ve verimli üretim, tanıtım, pazarlama, teknoloji, araştırma ve geliştirme, finansman, örgütlenme ve işgücü eğitimi gibi konularda **işletmeleri desteklemek**,
- Bölgedeki kurum ve kuruluşların **insan kaynakları** ve kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi,
- Küçük ölçekli **altyapı** projeleri için ferdi veya ortak teknik desteklemek (md. 9).

Belirtilen konularda tek başına en fazla dört proje için başvurma olanağı vardır. Ancak, ajans en fazla iki teklife mali destek sağlamaktadır. Başvurularda öngörülen destek tutarının yüzde onundan az olmamak kaydıyla **teminat** alınır.

Başvuru sahiplerine sağlanan mali destek doğrudan finansman desteği, faiz desteği, faizsiz kredi desteğidir. **Doğrudan finansman desteği**, belli proje ve faaliyetlere yapılan karşılıksız yardımlardır. Ajanslar başvuru sahiplerine , proje tekliflerinin hazırlanması ve sunulması konularında bilgilendirme ve eğitim hizmetleri sunar. Yapılan başvurular değerlendirilerek ajans ile teklifte bulunan arasında sözleşme imzalanır. Küçük ölçekli altyapı projeleri dışındaki projelere verilecek doğrudan finansman desteği miktarı, proje uygun maliyetlerinin en fazla **yüzde yetmiş beş**dir. Ancak bu oran, kâr amacı taşıyan gerçek ve tüzel kişilerde en fazla yüzde ellisidir. Ajans, uygulama süresi en fazla bir yıl olan projelere mali destek sağlar. Sadece küçük ölçekli altyapı projelerinde bu süre, başvuru rehberinde belirtilmek kaydıyla, en fazla iki yıl olarak uygulanabilir. Proje uygulaması ile doğrudan ilgili olmayan ajans ve yararlanıcı arasındaki banka transfer ücretleri, noter masrafları ve vergiler gibi giderler proje uygun maliyeti olarak değerlendirilemez ve proje bütçesinden karşılanamaz. Mali destek hiçbir koşulda sözleşmede belirtilen tutarı geçemez, sözleşme tutarını aşan ek ödeme yapılamaz.

**Faiz desteği**, kâr amacı güden gerçek ve tüzel kişilerin projeleri için, ilgili aracı kuruluşlardan alacakları krediler karşılığında ödeyecekleri faiz giderlerine ilişkindir. Ajans kredi faiz giderlerini karşılıksız olarak üstlenmektedir (md. 29).

**Faizsiz kredi desteği**, ajans tarafından kâr amacı güden gerçek ve tüzel kişilerin projeleri için, ilgili aracı kuruluşlar eliyle kredi verilmesini ve bu mali destegin

ajansa faiz ödenmeksizin taksitler halinde en az üç ay geri ödemesiz en fazla dört yıl içinde geri ödenmesini öngören karşılıksız yardımdır (md. 30).

## 2. Kalkınma Ajansları Hakkında Görüşler

Kalkınma ajansları için lehe ve aleyhe bazı değerlendirmeler yapılmaktadır. **Lehe görüşler** bürokrasiden uzak olması, siyasi müdahalelere engel teşkil etmesi, bölgesel eşitsizlikleri ve gelir dağılımındaki dengesizlikleri gidermesidir.<sup>886</sup> **Aleyhe görüşler** olarak ise, bölgesel eşitsizlikleri azaltmak bir yana artırdığı, merkezi planlama yetkisinin özel sektöre devredilmekte olduğu, yerel yönetimleri güçlendirdiği, ulusal ekonomiyi zayıflattığı dolayısıyla üniter devlet yapısını zaafa uğrattığı şeklindedir. Otonom kalkınma kavramı daha çok gelişmiş ülkelere uygun görülmektedir. Ayrıca, geri kalmış bölgelerdeki ajansların kamu kaynaklı gelirlerini gelişmiş bölgelere göre çok düşük kalması ve hukuki yapısı dikkate alındığında doğan bazı temsil sorunları, ajansların diğer bazı olumsuz yönleri olarak görülmektedir.<sup>887</sup>

## 3. Uygulamada Kalkınma Ajansları

Kalkınma ajanslarını değerlendiren çalışmalar daha çok teorik düzeydedir. Ampirik çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Bu konuda uluslararası örneklere değinmek mümkündür. Ajanslarla UÇÖ ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ilgilenmektedir. UÇÖ Kamboçya'da dokuz, Bulgaristan'da on dokuz yerel kalkınma ajansının oluşumuna destek vermiştir. Amerika'da Kosta Rika, Nikaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala ve Beliz gibi ülkelerde sekiz ajans kurulmuştur. Açıklanan **Orta Amerika** ülkelerinde faaliyette bulunan ajanslar bir yerel kalkınma inisiyatifi (PRODERE) çabalarıyla 42 bin üzerinde yeni iş üretmiş, sosyal olarak dışlanmış insanların topluma kazandırılması, sağlık ve eğitim alanlarında önemli hizmetler sunmuştur. Yaratılan iş alanlarının 25 bini sürekli, 16 bini ise geçici işleri

<sup>886</sup> Henrik ALKIER, Mike DANSON, Charlotte DAMBORG, **Regional Development Agencies in Europe**, Jessica Kingsley, London, 2005, s.3; MAÇ, a.g.r., s. 6.

<sup>887</sup> BERBER, ÇELEPÇİ, a.g.m., s. 153-155; YILMAZ, a.g.m., s.8; MAÇ, a.g.r., s. 7. GÜLER, ajansların daha ziyade gelişmiş ülkelerin çıkarlarını gözetmek için kurulduğunu ifade etmektedir. GÜLER, a.g.m, s. 10 (Jeopolitik) ÖZER de benzer şekilde bölgesel kalkınma ajansları küresel rekabetin bir aktörüdür demektedir. Bkz. Yunus Emre ÖZER, Küresel Rekabet-Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye, **Review of Social Economic & Business Studies**, Vol. 9/10, 389. Yazar makalesinde ajansların Avrupa'da milli gelir farklılıklarını azaltmadığı hususuna da değinmektedir, s. 400.

kapsamaktadır. Tarım, imalat, sanayi ve el sanatları alanında 7 binden fazla işletme kurulmuştur.<sup>888</sup>

Orta Amerika benzeri bir uygulama **Güney Afrika**'da da gerçekleştirilmiştir. İtalyan hükümeti ile UNDP Kasım 1999'da kalkınma ajansları uygulamasına başlamışlardır. Bu uygulamalar sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı desteklemek, KOBİ'leri geliştirmek, kadınların çalışma hayatına aktif katılımı doğrultusunda sürdürülmüştür. Bu amaç doğrultusunda üzüm üretimi, şarapçılık, çiçek yetiştirme, muz yetiştiriciliği, timsah üreticiliği ve deri işleme projeleri gibi stratejik kalkınma projeleri gerçekleştirilmiştir. Uluslararası alandaki bir başka ilginç örnek **Kamboçya**'dır. UÇÖ ve UNDF işbirliği ile bu ülkede kalkınma ajanslarının savaştan etkilemiş nüfusun yaşam standartlarını iyileştirmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır.<sup>889</sup>

Gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, gelişmiş ülkelerde de ajanslar sosyal sorunlarla ilgili alanlarda faaliyette bulunmaktadır. Örneğin, **İngiltere**'de ulaşım, arazi kullanımı, yüksek öğrenimi, çevre, kamu sağlığı, suç önleme, konut, turizm, spor altyapısı ve kültür konularında politikalar üretilip uygulamaya konulmaktadır.<sup>890</sup>

**İzmir Kalkınma Ajansı** 2008 yılı için benzer bir politika izlemiştir. Ajans mali destek programlarını KOBİ Mali Destek Programı ve Sosyal Kalkınma Mali Destek Programı olarak belirlemiştir. KOBİ Mali Destek programı kapsamına öncelikli olarak turizm, çevre, tarım ve kırsal kalkınma konularını almaktadır. Sosyal Kalkınma Mali Destek Programı ise, eğitim, istihdam, **sosyal yardım ve hizmetler** ile sivil toplum konularını içermektedir.<sup>891</sup>

#### 4. Kalkınma Ajansları ve Sosyal Sorumluluk

Kalkınma Ajanslarının sosyal politika ve sosyal sorumlulukla ilgisine alanyazında doğrudan değinen çalışmalar azdır. Konuya genellikle dolaylı olarak değinilmektedir. Bir görüşe göre, azgelişmiş kentlerde **konut, eğitim ve sağlık** hizmetlerindeki yetersizlikler, kalifiye işgücünün istihdamını engellemektedir. Özel sektörün yerine getirmediği sosyal yatırımlar kalkınma ajanslarının kentsel gelişme

<sup>888</sup> ÇETİN, a.g.m., s. 132, 133.

<sup>889</sup> ÇETİN, a.g.m., s. 133, 134.

<sup>890</sup> ÖZEN, a.g.m., s.11.

<sup>891</sup> [http://www.izka.org.tr/izka/?Itemid=30&id=77&option=com\\_content&task=view](http://www.izka.org.tr/izka/?Itemid=30&id=77&option=com_content&task=view) Erişim:17.01.2009

konusunda görev üstlenmeleri ile gerçekleşebilecektir. Bu nedenle, kalkınma ajansları sadece ekonomik faaliyetlerde yoğunlaşmamalı, sosyal dengenin sağlanması ve adil gelir dağılımı bakımından da görev üstlenmelidir.<sup>892</sup>

Ajansların merkezi, yerel ve bölgesel yönetimlerden bağımsız olarak ekonomik ve kültürel alanların yanında **sosyal alanda** da faaliyette bulunma gerekliliği, beş temel konudaki görevi olmasına dayandırılmaktadır. Bu görevler finansal yardım, yeni yatırım alanlarının belirlenmesi, KOBİ'lere danışmanlık yapılması ve sosyal alandaki gelişmeler katkı sağlanması olarak sayılmaktadır.<sup>893</sup>

Benzer bir başka görüşe göre, bölgeden merkeze yani, tümevarımcı olan kalkınma ajansı politikaları bölgesel dengesizlikleri ortadan kaldırır. Ekonomik, siyasi, kültürel, sosyal ve coğrafi fırsat eşitsizlikleri yerel politikalarla önlenir. Günümüz toplumlarında gelirin düzeyinden fazla nasıl dağıtıldığı önem taşımaktadır. Adil dağılım dikkate alınmadığında **sosyal adaletten** uzaklaşmış olmaktadır. Bölgesel dengesizliğin derin olduğu Türkiye'de bölgesel kalkınma planları ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları nüfusun refah düzeyin yükseltilmesine katkıda bulunacaktır.<sup>894</sup>

Yerel kalkınma ajansları yöre ve bölgelere sadece ekonomik değil **sosyal geleceğini** de şekillendirme fırsatı sunar. Yerel altyapının yeniden inşası ve rehabilite edilmesi sağlık ve eğitim gibi hizmet alanlarının iyileştirilmesi ve yoksulluğun azaltılması görev alanına girmektedir.<sup>895</sup>

Kalkınma ajanslarının sosyal sorunlarla ilgisini doğrudan kuran bir akademik çalışmada, sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesi için kullanılan hukuki araçlardan birisinin de **planlama** olduğunu ifade ile konuya giriş yapılmıştır. Yazara göre, devletin ekonomik ve sosyal yaşamı yeniden şekillendirirken düzensiz bir biçimde müdahalede bulunması düşünülemez. Amaca uygun bir yönlendirme ancak planlama ile yapılabilir. 1982 Anayasası'nın "Ekonomik Hükümler" başlıklı planlamaya ilişkin 166 ncı maddesi, "*ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı, özellikle sanayi ve tarımın yurt düzeyinde dengeli ve uyumlu biçimde hızla*

---

<sup>892</sup> PIÇAK, 84, 89.

<sup>893</sup> ÖZER, a.g.e. s. 395.

<sup>894</sup> TUTAR, DEMİRAL, a.g.m., s. 67, 71.

<sup>895</sup> ÇETİN, a.g.m., s.127,129.

*gelişmesini, ülke kaynaklarının döküm ve değerlendirilmesini yaparak verimli şekilde kullanılmasını planlamayı ve bu amaçla gerekli teşkilatı kurma ...*” dan söz etmektedir. Bu amaç doğrultusunda Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur. Maddedeki “gerekli teşkilat” ifadesi ile sadece Devlet Planlama Teşkilatının kastedilmediği ve başkaca kurumsal yapıların kurulmasına olanak sağlandığı için, kalkınma ajansları sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesi açısından, Anayasamıza uygun bir araç sayılmak gerekir. Ayrıca, Dokuzuncu Kalkınma Planında “kalkınma ajansları”ndan ismen açıkça söz edilmiştir.<sup>896</sup>

## **E. İŞKUR İstihdam Projeleri**

İŞKUR tarafından **istihdamın** korunması, **artırılması**, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi ile işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmak üzere **Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği**<sup>897</sup> yürürlüğe konulmuştur. İŞKUR işsizlerin iş bulmalarının kolaylaştırılmasına, yönelik girişimcilik, meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yanında toplum yararına çalışma programları da gerçekleştirmektedir. İŞKUR’un düzenlediği istihdam garantili kursları, toplum yararına çalışma programları ve işletmelerde eğitim seminerleri stratejik sosyal sorumluluk örnekleri olarak verilebilir.

### **1. İstihdam Garantili Kurslar**

Aşağıda istihdam garantili kursların düzenlenmesine ilişkin esaslar ve konunu sosyal sorumluluk ile ilgili ele alınmaktadır.

#### **a. İstihdam Garantili Kursların Düzenlemesi**

İstihdam garantili kurs, işverenlerin taleplerine bağlı olarak, verilen istihdam taahhüdü doğrultusunda, bazı meslekler için düzenlenen kurslardır (Yön. md. 6/5). Kurs ise, “*Herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayan işsizlerin, niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerini*” ifade etmektedir (Yön. md. 4/f).

<sup>896</sup> TAMER, a.g.e., s.157-161.

<sup>897</sup> RG: 31.12.2008, 27097. Bu yönetmelik 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinin altıncı fıkrasının (d) bendi ile yedinci fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Kurslar **gruplar** oluşturularak yapılmaktadır. Bir grubun en az on en fazla yirmi beş kursiyerden oluşması esastır. Ancak, işverenin istihdam taahhüdüne bağlı olarak on kişiden az kursiyer için de kurs düzenlenebilmektedir (md. 14). Toplam **kurs süresi**; günlük en az beş en fazla sekiz saat olmak üzere altı ayı aşamaz (md. 16). Kurs süresince her fiili kurs günü için kursiyerlere ödeme yapılmakta ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri yatırılmaktadır (Yön. md. 27).

Meslek edindirme kurslarının istihdam garantili olması yani, kursun işletmeler tarafından düzenlenmesi halinde; **başarılı** kursiyerlerin en az yüzde ellisinin sınavı takiben en geç otuz gün içinde işveren (yüklenici) tarafından **istihdam** edilmesi gerekir. Bu yükümlülüğün hiç yerine getirilmemesi halinde, yapılan tüm giderlerden kursu düzenleyen işletme sorumlu olmaktadır. İşletme kursiyerlerin sadece bir kısmını işe aldığına ise, istihdam edilmeyen her bir kursiyer için, toplam kurs giderinin mezun kursiyer sayısına bölünmesi ile bulunan kişi başı ortalama maliyet işletmeden (yükleniciden) geri alınır (Yön. md. 24).

Kursların **mali kaynakları**; Kurum bütçesinden, İşsizlik Sigortası Fonundan, 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunu gereğince Kuruma aktarılan paralardan, uluslararası kurum ve kuruluşlarla yapılan anlaşmalar sonucu Kuruma tahsis edilen ikraz ve/veya hibelerden oluşmaktadır (Yön. md. 26).

## **b. İstihdam Garantili Kurslar ve Sosyal Sorumluluk**

İstihdam garantili meslek edindirme kursları iş gücü açığı olan işverenlerin talebi üzerine İŞKUR tarafından açılmaktadır. Bu kursların **giderleri İŞKUR tarafından üstlenilmekte**, buna karşın başarılı öğrenciler kursu talep eden işletmeler tarafından istihdam edilmektedir. İşletme ve İŞKUR arasındaki ilişki dikkate alındığında, işverenler herhangi bir harcama yapmadan yetişmiş eleman sahibi olmaktadır. Bu nedenle, işsizlere sağlanan bu istihdam olanağı stratejik sosyal sorumluluk olarak nitelenebilir.

## **F. Toplum Yararına Çalışma Programları**

İŞKUR tarafından düzenlenen toplum yararına çalışma programı, işletmeler bakımında bir sosyal sorumluluk uygulaması olarak örnek alınabilecek niteliktedir.

## 1. Çalışma Programı Uygulamaları

İŞKUR İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ile toplum yararına çalışma programları (TYÇP) uygulaması getirilmiştir. TYÇP “*işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin **kısa süreli istihdam** ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlar...*” şeklinde tanımlanmıştır (md. 4/1). Bu program Devlet tarafından mali destek görmektedir. Sağlanacak maddi desteğin miktarı TYÇP’ler için tahsis edilecek ödenek miktarı, İŞKUR Genel Müdürlüğüne il müdürlüklerine tahsis edilen toplam ödenek miktarının yüzde onundan fazla olamaz şeklinde bir kural ile sınırlandırılmıştır (md. 6/6).

Toplum yararına çalışma programlarına **katılma şartları** Kuruma kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, daha önce Kurumun düzenlediği TYÇP’ye katılmamış olmak, emekli, malul, dul ve yetim aylığı almamak olarak belirlenmiştir. Çalışma programına talep fazla olduğunda katılımcılar noter huzurunda yapılacak kura çekimi ile belirlenmektedir (md. 12). TYÇP’de çalışma süresi haftalık en fazla kırk beş saattir. Bu tür çalışmanın uygulama süresi toplam altı aydan fazla olamaz (md. 17).

## 2. Toplum Yararına Çalışma Programları ve Sosyal Sorumluluk

Katılımcılara TYÇP süresince işveren tarafından **asgari ücret** ödenmektedir. Bu kişilerin sigorta primleri, işsizlik sigortası **primleri**, işveren katkıları, vergiler ve diğer yasal kesintileri, yüklenicinin idari giderleri ile kârından **İŞKUR sorumlu** olmaktadır (md. 28). Bu koşullarda bir proje sunan girişimci hem (ağaçlandırma, yol yapımı ve tamiri gibi) belirli bir faaliyet alanında düşük maliyet ile kar getiren bir iş yapmakta, hem de geçici de olsa, bazı ihtiyaç sahiplerine çalışma olanağı sunmaktadır. Değınilen nedenle, TYÇP stratejik sosyal sorumluluğun tipik bir örneğidir.

## G. İşletmelerde Eğitim Kursları Hizmetleri

Mesleki Eğitim Kanunu işletmelere, aşağıda açıklandığı üzere, geliştirme ve uyum kursları açma yükümü getirmektedir.



## 1. İşletmelerde Eğitim Kursları

**Yirmi ve daha fazla personel** çalıştıran işletmeler çalışanları için geliştirme ve uyum kurs açmak veya diğer kurumlarca açılan kurslara katılmalarını sağlamakla yükümlüdürler. İŞKUR bu yükümlülük gereği başvuran işverenlerin talebi üzerine, eğitim seminerleri düzenlemektedir. **Amaç** istihdamda bulunan işgücünün verimliliğini artırmak, yeni teknolojilere uyumunu ve mesleklerinde gelişmelerini sağlamak, yönetici pozisyonunda çalışanların, eğiticilik ve yöneticilik niteliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır.

**Çalışma saatleri dışında** yürütülen seminerler, Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenen masraf karşılığı alınarak veya bedelsiz olarak yapılabilmektedir. Seminerlere katılanlara Kurum tarafından katılım belgesi verilmektedir.<sup>898</sup>

## 2. İşletmelerde Eğitim Kursları ve Sosyal Sorumluluk

İşletmelerin iç paydaşlarından olan çalışanların eğitim yoluyla niteliğinin artırılması hem işletmenin verimliliğini ve kârlılığını artıracak, hem de çalışanlar yeni mesleki kazanımlar ile işyerindeki ve iş piyasasındaki konumlarını güçlendirmiş olacaklardır. İŞKUR'un verdiği eğitimlerin piyasadaki emsallerine göre daha az maliyetli olması ve **bedelsiz** dahi eğitim yapılabilmesi olgusu, işletmelerin kendi personelinin niteliğinin yükseltilmesinde **stratejik sosyal sorumluluk** uygulaması olarak nitelenebilir.

## III. HAYIRSEVER SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Ülkemizde merkezi yönetimin ve yerel yönetimlerin bazı birimleri, sosyal yardım ve hizmet alanında görev üstlenmişlerdir. Bu birimlerin bir kısmı sadece sosyal yardım, bir kısmı ise hem sosyal yardım hem de sosyal hizmet görevi yürütmektedirler. Çalışmamızda tüm yardım mercilerine yer verilmemiş, örnek teşkil edebilecek olanları ele alınmıştır.<sup>899</sup> Aşağıda yapılan açıklamalarda **hedef kişi ve gruplardan** yola çıkılmış; koruma altına alınan kesimler açıklanırken, onlara **hizmet veren resmi makamlar** ve örgüt yapılarına değinme zorunluluğu duyulmuştur. Bu

<sup>898</sup> 5.6.1986 Tarih ve 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu md. 38. Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği md. 31.

<sup>899</sup> Sosyal yardım ve hizmetler alanında genel bir bakış için bkz. SÖZER, Sosyal, s. 87 vd.

zorunluluk, işletmelerin sosyal sorumluluk projeleri için işbirliği yapma eğiliminde olmaları halinde, muhataplarını bilme ihtiyacına dayanmaktadır.

Toplumumuzda korunması gerekli görülen başlıca gruplar yoksullar, çocuklar, kadınlar, yaşlılar ve engellilerdir. Yoksullar için sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik vakıfları (SYDTV); hem yoksullar hem de diğerleri için, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) yatılı ve gündüzlü tesisleri ile hizmet vermekte, gerektiğinde ihtiyaç sahipleri için meskenlerine de hizmet götürmektedir. SHÇEK tüm fertler için toplum merkezleri yoluyla görev üstlenmiştir.<sup>900</sup> Ayrıca, kendilerine Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Merkezleri ile hizmet sunulan gençler ele alınarak çalışmanın bu kısmı sonuçlandırılmıştır.<sup>901</sup>

## A. Yoksullar

Yoksulluk özellikle gelir dağılımı bozuk ülkeler için önemli bir sosyal sorundur. Bu sorunun çözümü için, diğerleri gibi devletimiz de bazı önlemler almıştır.

### 1. Yoksulluk ve Sosyal Yardım

Yoksulluk, gelişmekte olan ülkemizin **temel sorunlarından** biridir. Düşük gelir düzeyi, yetersiz ve dengesiz beslenme, sosyal yalıtım ve düşük sosyal katılım, psikolojik, ekonomik ve bireysel güvensizlik, sosyal şoklara açıklık, risklere cevap verememe, sosyal çevrede kısır döngü yoksulluğun değişik görünümüdür.<sup>902</sup>

<sup>900</sup> Bazı OECD ülkelerindeki sosyal yardım uygulamaları ve değerlendirilmeleri için bkz. Willem ADEMA, "Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent level of Income in Selected OECD Countries", OECD Social Employment and Migration Working Papers, No: 38, OECD Publishing. Doi : 10.1787/864161231261., s. 13 vd. Aynı konuda Doğu Avrupa ve önceki Sovyetler Birliği uygulamaları için bkz. Christiaan GROOTAERT, Jeanine BRAITWAITE, "The Determinants of Poverty in Eastern Europe and the Former Soviet Union," **Poverty and Social Assistance in Transition Countries**, (Derleyen: Jeanine Braithwaite vd) içinde, St. Martin's Press New York, 2000, s. 17 vd. Ayrıca bkz. Branko MILONOVIC, "The Role of Socail Assistance in Addressing Poverty", **Poverty and Social Assistance in Transition Countries** (Derleyen: Jeanine Braithwaite vd) içinde, St. Martin's Press New York, 2000, s. 99 vd.

<sup>901</sup> Ülkemizde sosyal yardım ve hizmetlere ilişkin çok sayıda yasa ve çok sayıda resmi kurum bulunmaktadır. Merkezi bir bilgi ağı ve aralarından işbirliği olmadan faaliyette bulunan bu kurumların dayanakları olan yasalar da birbirinden farklı kuralları içermektedir. Bkz. Selim COŞKUN, Samet GÜNEŞ, "Dünyadaki Gelişmeler Çerçevesinde Ülkemizdeki Sosyal Yardımları İyileştirme Çalışmalarının Değerlendirilmesi", [www.sydgqm.gov.tr/upload/mce/birimler/strateji/yayinlar/sosyal\\_yardimlari\\_iyilestirme\\_cabalari.pdf](http://www.sydgqm.gov.tr/upload/mce/birimler/strateji/yayinlar/sosyal_yardimlari_iyilestirme_cabalari.pdf)., Erişim:07.04.2009, s. 16.

<sup>902</sup> M. Akif ÇUKURÇAYIR, Harika UÇAR, "Yoksullukla Mücadelede Yönetişim:Dost Eli Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği Çalışmaları", **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2004, s.582-583. Yoksulluğa ilişkin bazı tanımlar için bkz. Fikret ŞENSES, "Yoksulluğun Küreselleşmesi mi? Küreselleşmenin Yoksulluğu mi?", **Toplum ve Hekim**, Ocak-Şubat 2004 Sayı:1, Cilt:19, s.14.

Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu illeri<sup>903</sup> ayrıca kısmen Karadeniz yoksulluğun en yaygın olduğu bölgelerdir. Bu durumun nedenleri arasında düşük nitelikli işgücü görülmekte, yoksulluğun eğitim düşüklüğüne, eğitim düşüklüğünün de yoksulluğa neden olduğu saptanmaktadır. Bu **fasit daire**, hem bölgesel hem de cinsiyet eşitsizliklerine neden olmaktadır. Yoksulluğun nedenleri arasında eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik olanaklarına kavuşamama bulunmaktadır. Topraksız olma, yetersiz toprak sahibi olma, küçük köylülük ve küçük esnaf olma, niteliksiz işçilik yoksulluğun sürme nedenleri arasındadır.<sup>904</sup>

Yoksullukla mücadelede sosyal refah araçlarından biri sosyal yardımlardır. **Sosyal yardım**, yoksunlaşma olgusuna yönelik olarak toplumun örgütlenmesi yoluyla ihtiyaçların geçici olarak giderilmesidir.<sup>905</sup> Doğuştan kaynaklanan veya yaşanan toplumda edinilen yoksunluklar yardımın kapsamına girmektedir. Amaç, kişilere insan onuruna yakışır bir hayat sağlamaktır.<sup>906</sup> İhtiyaçları karşılayan örgüt resmi veya özel olabilir. Aşağıda, ülkemizdeki resmi sosyal yardım yapılanması açıklanmaktadır.

## 2. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü

29.5.1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununu ile ülkemizde **sosyal devlet** ilkesinin gerçekleşmesine katkıda bulunmak amacıyla Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları (SYDTV) kurulmuştur. Söz konusu vakıfların faaliyetlerini koordine etmek ve denetlemek için de 2004 yılında Başbakanlığa bağlı **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü** tesis edilmiştir.<sup>907</sup> Başbakan, bu Genel Müdürlüğün yönetimi ile ilgili yetkilerini gerekli gördüğü takdirde bir Bakan vasıtası ile kullanabilmektedir.<sup>908</sup>

<sup>903</sup> Havva SULA, "Yoksulluk, Göç ve Kentleşmenin Sonucu: Sokakta Yaşayan ve Çalışan Çocuklar", **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara 2004, s.556. : Sokakta yaşayan çocukların % 76'sı Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan gelmiş, kardeş sayısı ortalaması 5, annelerinin % 70'i, babalarının % 50'si okur yazar değildir.

<sup>904</sup> Ercan DANSUK, Mehmet ÖZMEN, Güzin ERDOĞAN, "Türkiye'de Bölgesel Yoksulluk ve Sosyal Tabakalaşma", **TÜRK-İŞ Dergisi**, 3/2008, Sayı:381, s.37-38.

<sup>905</sup> Sosyal yardımların olumlu ve olumsuz yönleri hakkında bir değerlendirme için bkz. Faruk TAŞCI, "Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar", **Kamu-İş**, Sayı:4, Cilti:9, 2008, s.1 vd.

<sup>906</sup> Ahmet GÜL, "Sosyal Yardım Olgusu ve Sosyal Yardım Hizmetlerinin Gelişim Tarihi", **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara 2004, s.349-350.

<sup>907</sup> 1.12.2004 Tarih ve 5263 Sayılı Sosyal yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Fon idaresini, Genel Müdürlük olarak yapılandırmıştır. Böylece, mevcut sosyal yardım programlarının ekonomik ve sosyal yoksunluk içerisinde bulunan vatandaşlara daha etkin ve daha hızlı bir şekilde ulaştırılması amaçlanmıştır.

<sup>908</sup> SYDTV. hk. bkz. GÜL, a.g.m., s.373.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Başbakan'ın yetkilendirdiği bir **devlet bakanı** tarafından yönetilmektedir. Genel Müdürlük bünyesi içinde genel müdür ve yardımcısı dışında bir fon kurulu ve sekreteryası, ana hizmet birimleri, danışma birimi ve yardımcı hizmet birimleri bulunmaktadır.

**Genel müdür** kanununun amaçlarını gerçekleştirmek ve uygulanmasını sağlamak için gerekli idari ve mali tedbirleri alır. Fonun gelirlerinin toplanmasını sağlar. Gelirlerin yerinde, zamanında ve ihtiyaçlara göre kullanılmasını sağlar, vakıfların faaliyetlerini denetler, sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirler. Görev alanına giren konularda araştırmalar yapar, yaptırır. Ortak projeler üretir.<sup>909</sup>

Ana hizmet birimleri içinde **Gönüllü Kuruluşlarla İşbirliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı** Müdürlüğün dış ilişkilerini yürütmektedir. Bu Başkanlık, Müdürlüğün görev alanına giren ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmakla yükümlüdür. Sosyal yardım alanında faaliyette bulunan gönüllü gerçek ve tüzel kişilerin faaliyetlerini izler, destekler. Onlarla ortak projeler yapar ve uygular.<sup>910</sup>

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü; sosyal güvencesi olmayan yoksul, kimsesiz, muhtaç ve düşkün vatandaşlara, istihdam odaklı mesleki eğitim ve proje destekleri ile işsiz, eğitimsiz kişilere ilişkin **görevler** üstlenmiştir. Müdürlük, gelir dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesine ve yoksul kesimlerin desteklenmesine yönelik sosyal politikaları uygulayarak sosyal barışın korunmasına hizmet etmektedir.

Genel Müdürlük sosyal yardımlaşma alanında faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, dernekler, vakıflar ve uluslararası kuruluşlarla **işbirliği** sağlamakla yükümlüdür. Böylece katılımcı bir yaklaşımla yoksulluğun azaltılması hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşılmadığı durumda toplumun ödeyeceği maliyet çok daha büyük olmaktadır.

<sup>909</sup> Arın HÜNLER, "Yoksullukla Mücadele-Yoksulluk Yönetimi Ayırımında Sosyal Yardımlaşma ve dayanışmayı Teşvik Fonu, Seminer Çalışması", Ankara, 2005, s. 7 vd. <http://80251.40.59/politics.ankara.edu.tr/karahan/seminer/2004-2005,yoksulluklamucadele-arinhunler.pdf>. Erişim: 13.02.2009

<sup>910</sup> Volkan YILMAZ, Burcu YAKUT-ÇAKAR, "Türkiye'de Merkezi Devlet Üzerinden Yürütülen Sosyal yardımlar Üzerine Bilgi Notu, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu," 2008, [www.spf.boun.edu.tr/docs/calisma%20notu\\_SYDGM.11.08.08.pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/docs/calisma%20notu_SYDGM.11.08.08.pdf).

## a. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları

İhtiyaç sahibi vatandaşlara nakdi ve ayni yardımda bulunmak üzere **sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları** kurulmuştur. Her il ve ilçede faaliyette bulunan vakıfların toplam sayısı 931'dir. Mülki idare amirlerinin başkanlığında belediye başkanları, il veya ilçede üst düzey görevli olan diğer resmi temsilciler, sivil toplum kuruluşları ve hayırsever vatandaş temsilcilerinden oluşan **yönetim kurulları** vakıfların karar organıdır (md. 7).<sup>911</sup>

Vakıflar muhtaç durumda bulunan kişilere **maddi** (nakdi ve ayni) **yardımda** bulunurlar. Yardım için aranan koşullar yoksulluk, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmamak, bu kuruluşlardan aylık ve gelir almamaktır. Ayrıca, geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkanı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilere de yardım yapılmaktadır (md. 2).<sup>912</sup>

## b. Genel Müdürlüğün ve Vakıfların Faaliyetleri

Genel Müdürlük Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile Ekim 2005- 31 Mart 2007 arasında **Sosyal Yardım Alanında İşbirliğinin Geliştirilmesi Projesi** gerçekleştirilmiştir. SYDV'larından alınan bilgilere göre, projeye katılarak katkıda bulunanlar şu şekildedir (7 Şubat 2007 tarihi itibarıyla):

- **Gönüllü Kuruluş** Desteği Olan Proje Sayısı: 141 (En fazla Deniz Feneri, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Rotary, Türkiye Yardımcı Derneği ve Kimse Yok Mu Derneği)
- **Yerel Yönetim** Katkısı Olan Proje Sayısı: 85 Proje (En fazla İzmir İl ve İlçe)
- **Belediyeleri** ile İstanbul İl ve İlçe Belediyeleri, Muhtarlıklar.
- **Üniversite** Katkısı Olan Proje Sayısı: 28 Proje (En fazla Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Dicle Üniversitesi ve Yüzüncü Yıl Üniversitesi)

<sup>911</sup> COŞKUN, GÜNEŞ, a.g.m., s. 10.

<sup>912</sup> YILMAZ, YAKUT-ÇAKAR, a.g.m. s. 4 vd.

- İşbirliği Yapılan **Kamu Kurumu** Sayısı: 1351 (En fazla İl/İlçe Tarım Müdürlükleri, İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri, SHÇEK, Halk Eğitim Merkezleri).<sup>913</sup>

Yapılan açıklamalardan çıkan sonuç, mevzuatın teşvik etmesine karşın, işletmelerin sosyal yardım alanında mevcut resmi bir teşkilatın olanaklarından faydalanmadığıdır. Sosyal yardım ve hizmet alanında faaliyette bulunan resmi kuruluşlar daha çok kendi aralarında işbirliği yapmakta, sivil toplum ile ilişki ise yeterli ölçüde kurulamamaktadır.<sup>914</sup>

Aşağıda, işletmelere örnek olmak üzere, genel müdürlüğün ve vakıfların bazı **faaliyetlerinden** söz edilmektedir: Başlıca yardımlar aile, eğitim, özel amaçlı, özürlü ve sağlık başlıkları altında toplanmıştır. Ayrıca, tarımsal kalkınma kooperatiflerine ve tarım işçilerine yönelik projeler ile iş destek projeleri önem taşımaktadır.

**Aile yardımları** barınma, gıda ve yakacak ihtiyaçlarına yöneliktir. Barınma yardımı ihtiyaç sahibi kişilerin sağlıksız evlerinin onarımı ve bakımı içindir. Ailelere aynı olarak gıda paketi, temizlik malzemesi ve alışveriş çeki verilmektedir.

Eğitim yardımları, her öğretim yılının başlangıcında, dar gelirli ailelerin ilk ve orta öğretimde okuyan çocukları için önlük, çanta ve **kırtasiye** gibi okul ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yapılmaktadır. İlk ve ortaöğretimde okuyan, özel eğitime gereksinim duyan özürlü öğrenciler, eğitimlerinin sağlanması için ücretsiz olarak taşınmaktadır. Diğer çocuklar için de **taşınmalı eğitim** yapılmaktadır. Bu hizmetler 2008 yılında 692 bin çocuğa sunulmuştur.

İhtiyaç sahibi ailelere, her ay eğitim yardımı verilmektedir. **Şartlı nakit transferi**<sup>915</sup> olarak adlandırılan bu yardımlar çocukların düzenli olarak okula gönderilmesi şartına bağlıdır. Yardımlar her ay yapılmakta, cinsiyete ve okulun düzeyine göre değişmektedir. Yardımın miktarı ilköğretime devam eden erkekler için 20 TL, kızlar için 25 TL; ortaöğretime devam eden erkekler için 35 TL, kızlar için

<sup>913</sup> <http://www.sydgm.gov.tr/FaaliyetRaporu>. Erişim: 14.03.2009

<sup>914</sup> Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001. s. 49.

<sup>915</sup> Kavram ve uygulaması hk. bkz. Filiz Culha ZABCI, "Sosyal Riski Azaltma Projesi: Yoksulluğu Azaltmak mı, Zengini Yoksuldan Korumak mı?", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 58, 2003, s.234.

45 TL. olarak belirlenmiştir. 2008 yılında 1.026.725 çocuğa sağlıkları için şartlı nakit transferi sağlanmıştır.<sup>916</sup> 2008 yılında 4413 gence yükseköğrenim bursu sağlanmıştır.

**Özel amaçlı yardımlar** aşevi ve afet desteklerinden oluşmaktadır. İşsizliğin ve yoksulluğun belirgin olarak yaşandığı yerlerde, SYDTV'ları tarafından 51 aşevi işletilmektedir. Aşevlerinde 33.412 kişiye günlük sıcak yemek verilmektedir. Doğal afet, terör, yangın gibi nedenlerle mağdur olan kişilere acil ihtiyaçları için çeşitli yardımlar yapılmaktadır.

**Engelli yardımları** yoksul engelli vatandaşların topluma uyumunu kolaylaştıracak her türlü araç gereç ihtiyaçlarının karşılanmasına yöneliktir. Bu araç ve gereçlere örnek olarak motorlu engelli araçları, akülü engelli araçları, tekerlekli sandalye, protez işitme cihazları, konuşma cihazları, görme engellilere bilgisayar kabartmalı daktilo, teleskopik gözlü diğer özel araç ve gereçler verilebilir. 2008 yılında toplam 10.626 kişiye açıklanan yardımlar sağlanmıştır.

Yeşil kart almaya hak kazanamayan ve sosyal güvencesi olmayan vatandaşların ödeme güçlerini aşan **sağlık harcamaları** da Genel Müdürlük tarafından karşılanmaktadır. Engelli vatandaşların araç-gereç ihtiyaçları (protez, işitme cihazı, sakat arabası) da sağlık yardımları kapsamında yer almaktadır.<sup>917</sup>

Genel Müdürlüğün proje destekleri de bulunmaktadır. Kırsal alanda **Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerine** hayvancılık alanında destek verilmektedir. Bunun için aranan koşullar üyelerin ekonomik yoksunluk içinde olması, kooperatifin en az 50 en fazla 120 üyeli olması ve süt sığırcılığı ve koyunculuk yaparak gelir elde etmenin amaç edinilmiş olmasıdır. Süt sığırcılığı konusunda en fazla 120 ortak için 2'şer baş süt ineği; koyunculuk konusunda 50 ortak için 25'er baş koyun şeklinde destek verilmektedir. 2008 yılında 134 proje ile 9.155 aileye destekte bulunulmuştur.

<sup>916</sup> 2008 yılında 293.51 milyon TL kaynak nakit eğitim desteği için aktarılmış; faydalanan çocuk sayısı 1.951.420'ye ulaşmıştır.

<sup>917</sup> Veriler için bkz. <http://www.sydg.gov.tr/tr/#> 7.4.2009. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Strateji Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından 6012 kişilik örneklem üzerinden yapılan bir çalışmada fayda sahiplerinin % 68 kadarının il ve ilçe merkezindeki gecekondualarda oturduğu, % 73.3'ünün işsiz veya mevsimlik işçi olduğu, % 60'ından fazlasının aylık 250 TL.'nin altında gelire sahip olduğu, faydalanan kişilerin % 60'nın kadın ve bunların da çoğunlukla dul ve çocuklu olduğu saptanmıştır. Bkz. Ersin BİÇER, Ahmet Fatih ORTAKAYA, SYDGM'nin Sosyal Yardımların ve Proje Desteklerinin Etki Analizi Projesi Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Genel Müdürlüğü), 2008.

Diğer bir proje alanı **Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi** (SETİP) dir. SETİP' in amacı, kırsal alanda yoksul ve işsizler için istihdam oluşturmaktır. Bu amaç doğrultusunda tarımsal faaliyetlere ilişkin eğitim kursları düzenlenmektedir. Böylece, yoksullukla mücadele yanında ayrıca tarım işçilerinin iş görme kabiliyeti yükseltilmekte ve hizmetlerde kalite ve istikrar sağlanmaktadır. Proje ile sulama, hayvancılık, traktör sürücülüğü ve bakımı, tohum hazırlama ve selektör bakımı alanlarında yaklaşık 1.100 kursiyer eğitim alarak sertifikalandırılmıştır. Kursiyerler daha sonra Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı işletmelerde istihdam edilmişlerdir.

**İş Destek Projeleri** diğer bir önemli faaliyet alanıdır. Örneğin, Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından, 94 projede yer alan 172 kişi için market işletmeciliği, kuaförlük, terzilik, elektronik eşya satışı, lokantacılık, mobilya üretimi ve satışı, konfeksiyon, pimapen-pvc imalatı vb. konularda gelir getirici projeler için destek verilmiştir.<sup>918</sup>

### 3. Yoksulluk ve Sosyal Sorumluluk

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün örgüt yapısı içinde **Gönüllü Kuruluşlarla İşbirliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı**'nın varlığı, vakıfların yönetiminde hayırsever vatandaşların bulunması ayrıca, Genel Müdürlüğün ve vakıfların gelir kaynakları içinde bağışların olması, işletmelerin ve sivil toplum kuruluşlarının sosyal yardımlarla ilişkisini ortaya koymaktadır.

2007 yılı verilerine göre, **vakıflarda en fazla temsil edilen STK'lar**; Türkiye Kızılay Derneği, Türk Hava Kurumu, Türkiye Yardım Sevenler Derneği, Kurs ve Okul Talebelerine Yardım Derneği, Türkiye Sakatlar Derneği, Türk Anneler Derneği, Fakir ve Muhtaçlara Yardım Derneği, Eğitim Gönüllüleri Derneği, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Türk Kadınlar Birliği, Atatürkçü Düşünce Derneğidir.

Sosyal sorunlar ve çözümü gereken öncelikli olanları hakkında şirket yöneticilerinin, konunun ilgi alanları dışında kalması nedeniyle, yeterli bilgiye sahip olmamaları doğaldır. Ayrıca, bu konuda yönlendirme yapabilecek uzmanları

<sup>918</sup> Bkz. <http://www.sydgm.gov.tr/tr/>; Aziz YILDIRIM, "Ülkemizde Yoksullukla Mücadele ve Sosyal Yardım Uygulamaları", **TÜRK-İŞ Dergisi**, 3/2008, Sayı:381, s. 40 vd.; Nermin AKYIL, Gülten ÖZDEN, "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Yoksullukla Mücadele Stratejileri", **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2004, s.447-451.



olmaması da olağan sayılır. Ancak, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının sunduğu **işbirliği olanaklarından** yararlanılmaması önemli bir eksikliktir. Genel Müdürlüğün faaliyetlerine ilişkin olarak verilen örnekler işletmeler için birer hayırsever sosyal sorumluluk faaliyet alanı olarak görülebilir.

## **B. Çocuklar Bakımından**

Aşağıda çocuklara yönelik olarak devlet kurumlarının sosyal hizmet yükümüne ayrıca gönüllü kuruluşların bu yardımlar içindeki yeri ve rolüne değinilmektedir.

### **1. Çocuklar ve Sosyal Hizmet**

**Korunmaya muhtaç çocuk** ana ve/veya babasız, ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan, ana ve babası veya her ikisi tarafından terk edilen, bu nedenle de beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olan çocuklardır. Ayrıca, ana veya babası tarafından ihmal edilip; fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuklar da korunmaya muhtaç konumdadır.<sup>919</sup>

Korunmaya ihtiyacı olan çocuklar ve diğer kesimler için Devlet gerekli önlemleri almıştır. Koruma sosyal devleti gerçekleştirme araçlarından olan sosyal hizmet kavramı ışığında gerçekleştirilmektedir. **Sosyal hizmet** 2828 SK.'da "*kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü,*" olarak tanımlanmıştır. Tanımda sözü

<sup>919</sup> 24.5.1983 Tarih ve 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, md. 3/b. RG: 27.5.1983, 18059. Çocuklara yönelik fiziksel, cinsel, duygusal istismar için bkz. Derya KURTAY, "Çocuk İhmal ve İstismarının Önlenmesi" [www.sosyalsizmetuzmani.org/cocukistismarive\\_önlenebilir.doc](http://www.sosyalsizmetuzmani.org/cocukistismarive_önlenebilir.doc). Erişim: 21.02.2007. Ayrıca bkz. İbrahim CILGA, "Korunmaya Muhtaçlık Olgusunun Sosyolojik Analizi", **C.Ü. Fen-Edeb. Fak. Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 7, S. 31-45.

edilen hizmetler ülkemizde ağırlıklı olarak Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından yerine getirilmektedir.<sup>920</sup>

## 2. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

Ülkemizde 24.5.1983 tarihinde SHÇEK oluşturulmuştur. Kurum toplumda yardıma muhtaç tüm kesimlerin önemli sorunlarının çözümünde değişik yöntemlerle destek olmaktadır. SHÇEK'nun koruma kapsamına özellikle korunmaya muhtaç çocuklar, kadınlar, yaşlılar ve özürllüer girmektedir. Kurum bu hizmet giderlerini kendisine tahsis edilen resmi bütçeden karşılamaktadır. Ancak, kendisine tanınan imkanların sınırlılığı ve hizmet sunduğu kitlenin çeşitliliği ve genişliği dikkate alındığında diğer resmi ve özel kurum ve kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin desteğine ihtiyaç duymaktadır. Aşağıda SHÇEK'nun hizmet sunduğu kişiler, hizmetleri ve işbirliği olanakları özetlenmektedir.

SHÇEK'nun çocuklara yönelik birçok hizmeti bulunmaktadır. Hizmet araçlarından biri **Çocuk ve Gençlik Merkezleri**dir. Bu merkezler *“Eşler arası anlaşmazlık, ihmal, hastalık, kötü alışkanlık, yoksulluk, terk ve bu gibi nedenlerle sokağa düşerek sosyal tehlike ile karşı karşıya kalan veya sokakta çalıştırılan çocuk ve gençlerin geçici süre ile rehabilitasyonlarını ve topluma yeniden kazandırılmalarını sağlamak amacı ile kurulan yatılı ve gündüzlü sosyal hizmet kuruluşları...”* şeklinde tanımlanmıştır.<sup>921</sup>

Merkezin başlıca **görevleri** çocuklarla ilgili her türlü yönetsel ve mesleki kayıtları tutmak, onların sosyalleşmesini sağlayıcı her türlü sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif etkinlikleri düzenlemek, çocukların ve ailelerinin iş ve meslek sahibi olmalarını saptamaya yönelik çalışmaları yürütmek, sokakta yaşayan ve/veya çalıştırılan çocuklar için sosyal hizmet programları hazırlamak ve uygulamak, ekonomik yoksunluk içerisinde olduğu belirlenen çocukların ve ailelerinin, sosyal yardımlardan yararlanmalarını sağlamak, durumu gerektiren çocukları koruma altına aldırma işlemlerini yaptırmaktır. Merkezler bu görevlerini yerine getirirken konuyla ilgilenen kamu ve gönüllü kuruluşlar ve kişiler ile işbirliği yapar, eşgüdüm içinde çalışmayı sağlayıcı önlemleri alır (Yön. md. 8).

<sup>920</sup> Emine AKYÜZ, “Korunmaya Muhtaç Çocukların Kurum veya Koruyucu Aile Yanına Yerleştirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:21, Sayı:1-2, 1998, s.409 vd.

<sup>921</sup> Çocuk ve Gençlik Merkezleri Yönetmeliği, md. 4/e, RG: 30.09.2001, 24539.

SHÇEK Çocuk ve Gençlik Merkezleri faaliyetlerini resmi bütçeden sağlanan gelirlerle yürütmektedir. Ancak, merkez faaliyetleri için **bağış** da kabul etmektedir. Merkez nakdi ve ayni yardımları amaçları doğrultusunda kullanmaktadır. Çocukların onurlarını zedeleyecek duygusal ve psikolojik sorunlara yol açacak şekilde, bağışların bağışçılar tarafından dağıtılmasına izin verilmez (Yön. md. 23).

**Çocuk yuvaları** SHÇEK'nun çocuklara yönelik diğer hizmet alanıdır. Yuvalar “0-12 yaş arası korunmaya muhtaç çocuklar ile gerektiğinde 12 yaşını doldurup, tek başına yaşamını sürdüremeyecek durumda olanlardan Kurumca himaye olunan kız çocuklarının bedensel, psiko-sosyal ve duygusal gelişimleri sağlıklı, topluma yararlı bireyler olarak yetiştirmekle yükümlü olan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı...” hizmet birimleridir.<sup>922</sup>

Yuvaların faaliyetleri yuva çalışanlarından oluşan bir **Koordinasyon ve Değerlendirme Kurulu** tarafından değerlendirilmektedir. Kurul Kuruluş hizmetleri ile ilgili olarak, kamu ve gönüllü kurum ve kuruluşlar ile üniversitelerle yapılacak işbirliği esaslarını belirlemek yetkisine sahiptir (Yön. Md. 6). Özel sektör bu kurul ile iletişime geçerek yuvaların ihtiyaçlarının karşılanmasından destek olabilecektir. Yuvalar ihtiyaçlarının karşılanması için bağış kabul etmektedirler.<sup>923</sup>

Merkezlere ve yuvalara yönelik olarak işletmeleri ilgilendiren iki temel hüküm bulunmaktadır. İlki çocukları ilgilendiren konularda işletmelerin çocuk ve gençlik merkezleri ile yuvalarla **işbirliği** yapabilmeleridir. İkinci konu, çocukların yararına kullanılmak üzere işletmelerin merkezlere ve yuvalara **bağışta** bulunabilmeleridir.

**Ülkemizde** yıllar itibariyle çocuk yuvası ve bakılan çocuk sayıları tablo 7'de görülmektedir.

<sup>922</sup> Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çocuk Yuvaları Yönetmeliği, md. 2, RG: 07.01.1999, 23576.

<sup>923</sup> “Çocukların sosyal gelişim ve psikolojik özellikleri dikkate alınarak, onurlarını zedeleyecek duygusal ve psikolojik sorunlara yol açacak şekilde, bağışların bağışçılar tarafından dağıtılmasına izin verilmez”. (Yön. md. 45)..

**Tablo 7: Çocuk Yuvaları ve Bakılan Çocuk Sayıları**

Kuruluş Adı	Sayı	Kapasite	Kayıtlı Kişi Sayısı	Fiilen Bakılan Kişi Sayısı (yatılı)	2008 sonrası Hizmetten Yararlanan Kişi Sayısı (Gündüzlü)
Çocuk Yuvası (0-6)	14	878	1107	554	0
Çocuk Yuvası (7-12)	51	3452	3883	2535	0
Çocuk Yuvası (0-12)	24	3156	4316	2396	0
Sevgi Evi (0-12)	9	900	915	699	0
Sevgi Evi (13-18)	4	266	259	204	0
Kız Yetiştirme Yurtları	45	2595	3562	2047	0
Erkek Yetiştirme Yurtları	65	4881	5983	3347	0
Kor.Bak.ve Sos.Reh. Mer. (7-18)	19	472	593	254	0
<b>Toplam</b>	<b>231</b>	<b>16.600</b>	<b>20.618</b>	<b>12.036</b>	<b>0</b>

Kaynak: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Sitesi (Mayıs 2009 tarihi itibariyle)

Tablo 7'den anlaşıldığı gibi, Kurum bünyesinde 12 yaş sonrası çocuklar için kız ve erkek yetiştirme yurtları bulunmaktadı. Çocuk ve gençler için ayrıca sevgi evleri uygulamasına da başlanmıştır. Sözü edilen birimlerde kayıtlı kişi sayısı 20,618'dir. Buna karşın, fiilen bakılan kişi sayısı 12.036'dır. Kurum, sözkonusu rakamlar dikkate alındığında, başvuran kişilerin yaklaşık %58'ine hizmet sunmaktadır.

### 3. Çocuklar ve Sosyal Sorumluluk

2008 yılı itibariyle 0-4 yaş grubu çocuk sayısı 5.998.258 milyon; 5-9 yaş grubu çocuk sayısı 6.318.132 , 10-14 yaş çocuk sayısı 6.472.197, 15-19 ise 6.185.104'dür. 0-19 yaş grubunda bulunan çocuk nüfusu (24.973.691) toplam nüfusun (71.517.100) %35'ini oluşturmaktadır.<sup>924</sup>

<sup>924</sup> [http://report.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?adnksdb2=&report=turkiye\\_yasgr.RDF&p\\_yil=2008](http://report.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?adnksdb2=&report=turkiye_yasgr.RDF&p_yil=2008).

2003 yılı Hane Halkı Bütçe Anketine göre, Türkiye’de 15 yaş altındaki çocukların tüm nüfusa oranı % 28.46’dır. Bu çocukların % 34.55’i (yaklaşık 7 milyon) yoksulluk içinde yaşamaktadır.<sup>925</sup> 2007 yılı TÜİK Hanehalkı verilerine göre çocuklu çekirdek ailede bulunan fertlerin yoksulluk oranı % 17.07’dir. Kentsel yerlerde çocuklu çekirdek ailede yaşayan fertlerin yoksulluk riski % 9.88 iken kırsal yerlerde bu oran % 32.38’dir.<sup>926</sup> Aktarılan rakamlara göre ülkemizde Kurumun korunmasına muhtaç olanların sayısının oldukça yüksek oranda olacağı tahmin edilebilir. SHÇEK kayıtlarında bulunan çocukların %58’ine hizmet verebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, SHÇEK bünyesinde verilen hizmetler de, bütçe yetersizliği nedeniyle özellikle sokak çocukları bakımından olması gereken düzeyde değildir. Ayrıca, sokak çocuklarının sayısı da giderek artmaktadır.<sup>927</sup>

Çocukların ülkenin geleceği olduğu düşünüldüğünde, onlara yapılacak yatırım ülkenin sosyal ve iktisadi kalkınmasına yapılacak yatırım olduğu anlaşılır. Bu nedenle, işletmelerin çocuklara yönelik yatırım yapmaları gönüllü hayırseverliğin en önemli uygulama alanlarından biri olacaktır.<sup>928</sup>

### C. Kadınlar Bakımından

Bu kısımda altında kadınlar ve sosyal hizmet bağlantısı, SHÇEK’nun kadınlara yönelik hizmetleri ile sosyal hizmet ve sosyal sorumluluk ilgisi açıklanmıştır.

#### 1. Kadınlar ve Sosyal Hizmet

Ülkemizde kadınların kendilerine özgü bir çok sorunu bulunmaktadır. Bu sorunların başlıcaları eğitim, sağlık, aile içi şiddet gibi konulardan oluşmaktadır.

<sup>925</sup> E. Nihal AHİOĞLU, "Çocuk Yoksulluğu Bağlamında Sokakta Yaşayan ve Çalışan Çocuklar," **Sokakta Çalışan ve Yaşayan Çocuklar Sempozyumu**, 4-6 Kasım 2006, Gaziantep, Gaziantep Üniversitesi Matbaası 2007, s. 20. Ayrıca bkz. Füsun YILDIZBAŞ, Belgin PARLAKYILDIZ, "Erken Çocukluk Döneminde Çalışan Çocukların Çalışma Nedenlerinin İncelenmesi (Bolu İli Örneği)", 5. **Sokakta Çalışan ve Yaşayan Çocuklar Sempozyumu**, 4-6 Kasım 2006, Gaziantep, Gaziantep Üniversitesi Matbaası 2007, s. 5.

<sup>926</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=2080> Erişim: 18.07.2009.

<sup>927</sup> SULA, a.g.m., s. 552. SHÇEK’na bağlı sadece 44 adet Çocuk ve Gençlik Merkezi faaliyette bulunmaktadır.

<sup>928</sup> 2006-2007 akademik yılında Bahçeşehir Üniversitesi Dekanlığı tarafından yürütülen "Korunmaya Muhtaç Çocukların Gelişimlerinin Desteklenmesi Projesi" kapsamında, SHÇEK’nun bir çocuk yuvasında, 3-6 yaş grubu çocuklara, 12 haftalık bir süre için, gönüllü abla ve abi uygulaması yapılmış, yapılan ön ve son test sonucu çocuklarda bilişsel, fiziksel, duygusal ve sosyal gelişme saptanmıştır. Bkz. Nesrin ÖZDEMİR, Nihan SEFER, Duygu TÜRKDOĞAN, "Bir Sosyal Sorumluluk Projesi Örneği: Korunmaya Muhtaç Çocuklar", **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 32, No: 2, Aralık 2008, s. 283-305.

Köyden kente göçü yoğun olarak yaşayan ülkemizde, kadın köyde işgücü iken, kente geldiğinde kent işgücü piyasasına girememektedir. Çünkü, yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip değildir. Bu nedenle **işgücü dışında** kalarak genellikle ev kadını olmaktadır. İşgücüne katılmayan 100 kadından 63'ü işgücüne katılmama nedeni olarak "ev kadını" olmalarıdır.

**Okur yazarlık** oranı kadınlar için 2006 yılında %80,4'dür. Erkekler için ise 2006 yılı için %96 civarındadır. Okuryazar olmayan kadınların sayısı, erkeklerden fazladır. Kadınların yüzde 21,5'i herhangi bir eğitim kurumundan mezun değildir. Ancak, okur-yazardır. Yüzde 37,2'si ilkokul, yüzde 7,4'ü (yüzde 2,5'i ilköğretim, yüzde 4,9'u ortaokul) ortaokul ve dengi okul mezunudur. Yüzde 10,6'sı lise ve dengi okul, sadece yüzde 3,9'u yüksek okul ve fakülteyi bitirmiştir.<sup>929</sup>

**İşsizlik oranları** 2009 yılı itibariyle Türkiye genelinde yüzde 13,0'dur. Genç kadın nüfusundaki işsizlik oranı yüzde 13,1, erkekler için ise yüzde 12,9'dur. Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 75 iken, kadınlarda % 34,6'dır. Yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 82,9 iken, kadınlarda % 70,4'tür. Ülkemizde sadece eğitimsiz ve donanımsız kadınlar değil eğitilmiş ve genç kadın nüfusta da işsizlik oranları yüksektir. Bu durum kadın istihdamında yaşanan sorunlar açısından önemli bir göstergedir.<sup>930</sup>

Türkiye'de **doğurma çağındaki** kadınlar nüfus içinde büyük yer tutmaktadır. Bebek, çocuk, anne ölümlülük hızları yüksektir. Bu nedenle, aile planlaması hizmetlerine talep yüksektir. Anne-çocuk sağlığı ve aile planlaması hizmetleri önem taşımaktadır.

Kadınlara ilgili hizmet vermek üzere ülkemizde birden fazla resmi kurum mevcuttur. Bunlardan biri de **Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**'dür. Başbakanlığa bağlı olarak faaliyette bulunan Genel Müdürlük, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmakla görevlidir. Bu çalışmalar onların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamındaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamaya yöneliktir.<sup>931</sup> Genel

<sup>929</sup> <http://nkg.tuik.gov.tr/goster.asp?aile=3> Erişim: 17.08.2009.; Türkiye'de Kadının Durumu, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ocak, 2009, Ankara, s. 9.

<sup>930</sup> <http://nkg.tuik.gov.tr/goster.asp?aile=2>

<sup>931</sup> 27/10/2004 Tarih ve 5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun, md. 1. RG: 6/11/2004, 25635.

Müdürlük eğitim ve bilimsel toplantılar yoluyla kadınların toplum içinde sağlıklı bir yer edinmelerine gayret göstermektedir.<sup>932</sup> Bir diğer etkin hizmet kurumu SHÇEK'dur. Aşağıda SHÇEK'nun kadınlara yönelik görevleri özetlenmektedir.

## 2. Kadınlara Yönelik Faaliyetleri Açısından Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

SHÇEK bünyesinde mağdur durumda olan kadınlara **kadın konukevleri** hizmet vermektedir. 2828 SK. ile sadece kadınlar için değil, ayrıca erkekler için de korunma gerekliliği düşünülmüştür. Bu nedenle, konukevleri kadın ve erkek konukevleri olarak "*fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik istismara uğrayan kadın veya erkeklerin psiko-sosyal ve ekonomik problemlerinin çözümlenmesi sırasında varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla geçici bir süre kalabilecekleri yatılı sosyal hizmet kuruluşları...*" şeklinde tanımlanmıştır (md. 3/7).

Kadınlar açısından ele alındığında, bu evlerde fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik istismara uğrayan kadınlar barındırılmaktadır. Barınma sırasında onlara psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözümlenmesinde destek olunmakta, varsa çocukları ile birlikte beslenme, sağlık hizmeti ihtiyaçları karşılanmaktadır. **Yatılı** olarak sunulan bu hizmet üç aya kadar sürmektedir.<sup>933</sup> Ayrıca, kadın konukevinde kalan kadınların, uygun meslekleri edinmelerini sağlamak üzere, ihtiyaç duyulan eğitim giderleri karşılanır.

SHÇEK'e bağlı kadın konukevi sayısı, sitesindeki verilere göre 23, kapasite toplamı ise 477'dir. Kadın konukevlerinin açılışlarından itibaren yararlanan kadın sayısı 7590, çocuk sayısı ise 5586'dır. Kadın konukevlerinin açılışlarından bu güne kadar hizmetlerinden yararlanan kadınların 1321'i bir işe yerleşerek ayrılmışlardır. 2009 verilerine göre ise, kadın sığınma evi sayısı 25'e yükselmiştir. Ayrıca, "*Özel Hukuk Tüzel Kişileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılan Kadın Konukevleri*

<sup>932</sup> Bkz. [http://www.ksgm.gov.tr/faaliyet\\_toplantilar1.php#](http://www.ksgm.gov.tr/faaliyet_toplantilar1.php#) "Çocuk Dostu Okul Projesi" dışında ayrıca "Anne Baba Çocuk Eğitimi Projesi" ile anne, baba ve çocukların eğitim ihtiyaçları tespit edilmekte ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda düzenlenen eğitim programları ile toplumun bilinç düzeyinin geliştirilmesi ve statülerinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Proje kapsamında; üreme sağlığı, ergen ilişkileri, aile içi ilişkiler, kadının toplumdaki yeri ve önemi, ders başarısı ve benzeri konularda konferans, panel, kurs, ev ve köy ziyaretleri yoluyla ailelere ulaşılmaktadır. Proje kapsamında 1998-2008 yılları arasında 2.149.370 kadın, 697.590 erkek olmak üzere toplam 2.846.960 kişi "Aile İçi Şiddet, Aile Planlaması, Gençlerin Kötü Alışkanlıklardan Korunması, Töre Namus Cinayetleri, Kadına Karşı Şiddet, Çocuk İstismarı" vb. konularında eğitim verilmiştir." Bkz. Türkiye'de Kadının Durumu, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ocak, 2009, Ankara, s. 15.

<sup>933</sup> Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na Bağlı Kadın Konukevleri Yönetmeliği md. 4/c. RG: 12.7.1998, 23400

*Yönetmeliği*'ne göre SHÇEK. dışında da kadın sığınma evleri de açılabilir. Valilik, belediye ve sivil toplum kuruluşlarına ait 24 ve SHÇEK.'na ait 25 olmak üzere **toplamı 49 adet kadın sığınma evi** hizmet vermektedir.<sup>934</sup>

Kadın konukevlerinde, mesleki çalışmaları koordineli bir şekilde yürütmek üzere sosyal çalışmacı, psikolog, çocuk gelişimcilerinden oluşan bir **sosyal hizmet kurulu** kurulmaktadır. Kurulun görevleri arasında sorunlara çözümünde katkısı olabilecek kişi ve kuruluşlarla görüş alışverişinde bulunmak da mevcuttur (md. 6).<sup>935</sup>

### 3. Kadınlar ve Sosyal Sorumluluk

Kadınlara yardımı planlayan işletmeler iletişime geçtiklerinde, konukevi sosyal hizmet kurulu onlara **ihtiyaç listesi** oluşturarak gerekli yönlendirmeyi yapabilecektir. Yapılacak yardımlar sadece nakdi ve aynı olmayıp, sığınma evinde zor durumda olan kadınların işe alınması şeklinde de gerçekleştirilebilir. Ayrıca örneğin, bir deterjan şirketinin bir kadın sığınma **evi döşeyerek** kullanıma açması özellikle kadın tüketiciler üzerinde yaratacağı olumlu izlenim ile, satışlarının artmasına neden olacağı için, stratejik sosyal sorumluluk örneği oluşturacaktır.

Yasada sözü edilmesine karşın, Kurum erişim sitesinden **erkek sığınma evlerinin** sayısı hakkında bilgi edinilememiştir. 30.5.1997 Tarih ve 572 Sayılı KHK. ile kabul edilen erkek sığınma evlerinin ilk olarak Antalya'da kurulması düşünülmüştü. Ancak, SHÇEK kadın örgütlerinin tepkileri nedeniyle bu konudaki görevini gereği gibi yerine getirememiştir.<sup>936</sup> Traş bıçağı, av malzemesi gibi erkeklere özel ürünleri olan bir işletmenin bir erkek sığınma evi açılmasına ve

<sup>934</sup> Bkz. Türkiye'de Kadının Durumu, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ocak, 2009, Ankara, s. 43. Ülkemizde kadın sığınma evlerine olan ihtiyaç için bkz. Koskaca İstanbulda sığınacak yer yok. Hürriyet 1 Temmuz 2009, s.5.:”Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından bir kadını aile şiddetinden koruyamadığı için mahkum edilen Türkiye'nin en büyük metropolü İstanbul'da şiddet mağduru kadınlar kaderlerine terk edilmeye devam ediyor. Yeterli sığınma evi bulunmaması ve mevcutların da mesai saatleri dışında işlem yapmaması nedeniyle emniyet güçlerinin şiddete maruz kalan kadınları güvenli otellere yerleştirme çözümü pek işletilemiyor. Çünkü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları otel paralarını ya ödemiıyor ya da geciktiriyor.”

<sup>935</sup> Bkz. Ali Nazım SÖZER, “Yerel Yönetimlerce Yürütülen Sosyal Hizmetler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2/2004, 484.

<sup>936</sup> Bu konuya ilişkin olarak bir kadın gazetesinin haberi şu şekildedir: “SHÇEK'e bağlı Antalya Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün bir ilke imza atmak uğruna Erkek Sığınma evi açmak için yer araması, kadın örgütlerince sert tepki gördü. Türkiye'de dış turizmin kalbi olan Antalya'da Erkek Sığınma Evi ile ilgili çalışmalar son aşamaya geldi. Yeri sır gibi saklanan erkek sığınma evi 10 kişi kapasiteli olacak. ... Erkek Sığınma Evi'nin açılacağı yer ise sır gibi saklanıyor. Erkeğe özel Türkiye'nin bu ilk "tesisinden", karısından dayak yiyen (!) ya da eşi tarafından eve alınmayan kocalar yararlanabileceği bildirildi. Şiddet mağduru erkeklerin (!) bu tesiste, önce rehabilite edilecek, sonra eşleriyle araları düzeltilip evine dönmesi için girişim başlatılacağı öne sürüldü. "Bkz. Kazete, Bağımsız Siyasi Kadın Gazetesi Yıl:4 Sayı:24 Haziran-Temmuz 2001.



faaliyetlerinin devamına katkıda bulunması, hem hayırsever hem de stratejik sosyal sorumluluk örneği olabilecektir.

Kadınlara yönelik sosyal hizmetlerin en önemli alanlarından biri eğitimidir. 60. Hükümet Programı Eylem Planında okullaşma oranını ilköğretimde yüzde 100'e, mesleki ve teknik eğitim dahil olmak üzere ortaöğretimde yüzde 90'a çıkarılmasının hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda kamu kurum ve kuruluşları, **özel sektör ile** meslek örgütleri işbirliği yaparak, **protokoller** imzalamaktadır. Protokollerde, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilere burs verilmesi, burs alarak mezun olan öğrencilerin, imkânlar ölçüsünde işyerlerinde istihdamlarının sağlanması ve işletmelerde uygulamalı eğitim görmelerinin desteklenmesi konularına yer verilmiştir.

Devlet, özel sektör ve sivil toplum işbirliği ile okul, bina ve eğitim materyalleri gibi fiziksel ihtiyaçların karşılanması amacıyla "**Eğitime %100 Destek Projesi**" yürütülmektedir. Bu kapsamda, uluslararası kuruluşlar, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları işbirliği ile yapılan diğer çalışmalar "**Haydi Kızlar Okula**", "**Baba Beni Okula Gönder**" "**Temel Eğitime Destek Projesi**" "**Kardelenler-Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları**" gibi kampanya ve projelerdir.<sup>937</sup>

Yukarıda verilen örnekler, işletmelerin özellikle eğitim alanında ve özellikle kız çocuklarına yönelik olarak sosyal sorumluluk üstlenmekte olduğunu göstermektedir. Sözü edilen projelerin başarısına katkı sağlamak amacıyla okul yaptırımlara uygulanan **vergi indiriminin** % 5'den % 100'e çıkarılmış olması bu uygulamayı teşvik etmektedir.

#### **D. Yaşlılar Bakımından**

Sosyal hizmetlerin bir diğer uygulama alanı yaşlılardır. Bu konuda özellikle SHÇEK önemli görevler üstlenmiştir. İşletmeler onlara yönelik sosyal sorumluluk üstlenebilmektedirler. Aşağıda söz konusu konular açıklanmaktadır.

<sup>937</sup> İlköğretim çağında olup herhangi bir nedenle eğitim sistemi dışında kalan, okulu terk eden ya da devamsızlık yapan 6-14 yaş grubundaki tüm çocukların, özellikle kız çocuklarının % 100 okullulaşmasının sağlamayı amaçlayan "Haydi Kızlar Okula Kampanyası" 2003 yılında ilköğretimde okullulaşma oranının en düşük olduğu 10 ilde başlatılmıştır. 2005 yılında bitmesi planlanan Kampanya, başarısı nedeniyle uzatılmış ve 2006 yılı itibarıyla Türkiye geneline yaygınlaştırılmıştır. 2000 yılında özel sektör ve sivil toplum işbirliği ile başlatılan maddi yetersizliği nedeniyle öğrenimlerine devam edemeyen kız çocuklarına yönelik "Kardelenler-Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları" isimli Proje kapsamında 12.300 öğrenciye burs verilmiş, proje başarısı nedeniyle 2015 yılına dek uzatılmıştır. Bkz. Türkiye'de Kadının Durumu, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ocak, 2009, Ankara, s. 15.

## 1. Yaşlılık ve Sosyal Hizmetler

Yaşlılar bireysel, fiziksel ve düşünsel sorunları artmakta olan kişilerdir. Yaşlılığın değişik türleri vardır. Kronolojik yaş, doğum tarihi ile başlar ve kişinin çalışma çağı açısından önem taşır. Çalışma ekonomisi açısından 16-65 yaş grubu içinde yer alanlar çalışma çağına (aktif); 65 ve üzeri yaş grubunda yer alanlar ise, işgücü piyasasının dışında kaldığı varsayılan (pasif) kişiler sayılmaktadır. **65 yaş** hem yaşlılık sigortasından, hem de yaşlılığa bağlı sosyal hizmetlerden yararlanabilmek için uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilen sınırdır.<sup>938</sup>

Yaşlılıkta ortaya çıkan sorunlar günümüze değin ülkemizde, geleneksel aile yapısı içinde çözülmekteydi. Geniş aile bir sosyal güvenlik kurumu olarak işlev üstlenmişti. Sanayileşme ve kentleşme ile birlikte, büyük aile çözülüp **çekirdek aileye** dönüşünce, aile yapısındaki bu değişme yaşlıları zor durumda bırakmıştır. Modern toplumlarda, yalnızlaşan yaşlıların içinde buldukları güçlüklerin aşılabilmesi için, sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamalarına başvurma zorunluluğu doğmuştur. Yaşlılar devletin oluşturduğu örgütler yolu ile yoksulluk, dışlanma ve marjinalleşme gibi risklere karşı koruma altına alınmışlardır.<sup>939</sup>

## 2.Yaşlılara Yönelik Faaliyetleri Açısından Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu

SHÇEK'nun hizmet alanında yaşlılar da bulunmaktadır. Onlara sunulan hizmetler arasında **Huzurevleri** ile **Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde** bakım da bulunmaktadır. Yurtlarda kalan yaşlılara ihtiyaçlarına göre, olağan ve özel bakım ayrıca rehabilitasyon hizmeti sağlanmaktadır. Yurtlarda yaşlıların sosyal, psikolojik ve fiziksel gereksinimleri karşılanmaktadır.<sup>940</sup>

Huzurevlerinde sosyal servis, sağlık servisi, fizyoterapi servisi, beslenme servisi ve teknik servis bulunma gerekliliği vardır. **Servis görevlileri** olarak sosyal çalışmacı, psikolog, tabip, diş tabibi, fizyoterapist, diyetisyen, hemşire ve büro görevlileri hizmet üstlenmektedirler.

<sup>938</sup> LORDOĞLU, ÖZKAPLAN, a.g.e., s.41.-43.

<sup>939</sup> Ömer Zühtü ALTAN, Yener ŞİŞMAN, "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar", **Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Sayı:2, Cilt:VII, 2003, s.5.

<sup>940</sup> Huzurevleri İle Huzurevi Yaşlı Bakım Ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği Md. 1. RG:21.02.2001, 243325

Kurumdaki hizmetlerin etkin olarak yürütülebilmesi için bir **koordinasyon ve değerlendirme kurulu** oluşturulmuştur. Kurum çalışanlarından oluşan kurulun görevlerinden biri de, hizmete ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kişi ve kuruluşlar ve üniversiteler ile yapılacak işbirliği esaslarını saptamaktır (Yön. md. 6,7).

Kurum bünyesinde ayrıca **Yaşlı Dayanışma Merkezleri** de faaliyette bulunmaktadır. Bu merkezlerde yatılı kurum bakımına gereksinim duymayan yaşlılara hizmet verilmektedir. Amaç, ekonomik-sosyal durumlarına bakılmaksızın ev ortamında yaşayan yaşlıların sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak, onların izole edilmelerini engellemektir.<sup>941</sup> Bu merkezlerde yaşamını evde yalnız veya ailesi ile birlikte sürdüren yaşlılara boş zamanlarını değerlendirmelerinde yardımcı olunmaktadır. Sunulan hizmetler rehberlik ve mesleki danışmanlık yapmak, sosyal ilişkilerini ve aktivitelerini artırmaktır. Merkezlerde yaşlıların ayrıca boş zamanın değerlendirilmesi amacıyla tiyatro, sinema, piknik, gezi, oyun oynama vb. gibi sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmaları sağlanır. Resim, müzik, el becerileri, vb. çok çeşitli kurslar düzenlenir.

Huzurevlerinin ihtiyaçları resmi bütçeden karşılanmakla birlikte gelir kaynakları arasında **bağışlar** da bulunmaktadır. Bağışlar aynı veya nakdi olarak yapılmaktadır. Yaşlıların özel kullanımına uygun nitelikteki aynı bağışlar meslek elemanlarınca dağıtılır. Bağışlar, yaşlıların onurlarını zedeleyecek, duygusal ve psikolojik sorunlara yol açacak şekilde dağıtılamaz (Yön. md. 84).

**Tablo 8: Huzurevi Sayısı ve Kapasitesi**

HUZUREVİ	HUZUREVİ SAYISI	KAPASİTE
<b>SHÇEK AİT HUZUREVLERİ</b>	<b>80</b>	<b>8086</b>
DERNEK VE VAKIFLARA AİT HUZUREVLERİ	34	2675
AZINLIKLARA AİT HUZUREVLERİ	7	991
ÖZEL HUZUREVLERİ	111	4713
<b>DİĞER BAKANLIKLARA BAĞLI HUZUREVLERİ</b>	<b>6</b>	<b>2442</b>
<b>BELEDİYELERE AİT HUZUREVLERİ</b>	<b>22</b>	<b>2104</b>
<b>TOPLAM</b>	<b>260</b>	<b>21.020</b>

Kaynak: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Sitesi (24.03.2009 tarihi itibarıyla)

<sup>941</sup>2828 SK. md. 9/j.

Tablo 8’de görüldüğü üzere ülkemizde resmi nitelik taşıyan huzurevi sayısı 108’dir. Resmi nitelik taşımayanların sayısı ise 152’dir. Toplam 260 huzurevi 21.020 kapasite ile yaşlılara hizmet vermektedir.

**Tablo 9: Yaşlı Hizmet Merkezleri**

Kuruluşun Adı	Sayı	Kapasite	Kayıtlı Kişi Sayısı	Fiilen Bakılan Kişi Sayısı (Yatılı)	2008 yılında sonra Hiz. Yarar. Kişi Sayısı (Gündüzlü)
Huzurevleri	48	3765	3000	2990	0
Huz.Yaş.Bak. ve Reh. Mer.	26	3942	2888	2885	0
Huzurevi Reh. Mer.	5	244	244	244	0
Yaşlı Dayanışma Merkezi	5	0	587	0	587
<b>TOPLAM</b>	<b>84</b>	<b>7591</b>	<b>6719</b>	<b>6119</b>	<b>587</b>

Kaynak: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Sitesi (Mayıs 2009 tarihi itibarıyla)

Tablo 9’daki verilere göre SHÇK’da 48 huzurevinde 3000 kayıtlı kişiye karşın 2990 kişiye hizmet verilmektedir. Ancak, huzurevlerinin toplam kapasitesi 3765’dir. Rakamlardan çıkan sonuç, Kuruma yapılan taleplerin kapasitenin altında, ayrıca fiilen bakılan kişilerin sayısının da kayıtlı kişilerden daha az olduğudur.

SHÇEK yukarıda belirtilenlerin dışında evde bakım hizmetleri de sunmaktadır. Hizmetin amacı kişilerin kendi ortamlarında ve aile çevrelerinde yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktır.<sup>942</sup>

### 3. Yaşlılar ve Sosyal Sorumluluk

Türkiye’de, tablo 8’den anlaşılacağı üzere, halen resmi ve özel toplam 260 adet huzurevi bulunmaktadır. **Huzurevlerinin** toplam kapasitesi ise, 21.060 dır. Ülkemiz toplam nüfusu 2008 yılı itibarı ile 71.517.100’dür. 65 yaş ve üzeri kadın nüfus 2.753.942; erkek nüfus ise, 2.139.481 toplam 4.893.423 olarak belirlenmiştir. 65 yaş ve üstü olanların toplam nüfus içindeki yeri yaklaşık % 7’dir.<sup>943</sup>

<sup>942</sup> Şadiye DÖNÜMCÜ, “Yaşlı ve Sosyal Hizmetler”, [www.ftrdergisi.com/sayilar/45/47-46.pdf](http://www.ftrdergisi.com/sayilar/45/47-46.pdf), s. 3,4. Erişim: 21.03.2009

<sup>943</sup> [http://report.tuik.gov.tr/reports/rwervlet?adnksdb2=&report=turkiye\\_yasgr.RDF&p\\_yil=2008](http://report.tuik.gov.tr/reports/rwervlet?adnksdb2=&report=turkiye_yasgr.RDF&p_yil=2008) ; Ülkemizde 1935 yılında 65 yaş ve üstü nüfus oranı % 3.9 iken, bu oran 2005 yılında % 5.6’ya

% 7 rakamı içinde olan tüm yaşlıların sosyal hizmete ihtiyacı olduğu söylenemez. Ancak, SHÇEK'nun yukarıda açıklanan verileri de yaşlı bakımı için ayrı evlere ihtiyaç olmadığı şeklinde yorumlanmaya elverişli sayılamaz. Bu olgu, ülkemizde **Bakım Sigortası**'nın olmaması ile açıklanabilir.<sup>944</sup> Çünkü, geliri huzurevi ücretini karşılamaya yetmeyen kişilerin ve ailelerin bakım ihtiyaçlarının karşılanması için talepte bulunma olanakları bulunmamaktadır. Bu nedenle, yoksul müracaat sahiplerine yönelik olarak, işletmelerin SHÇEK'undan giderlerini karşılayacağı bir kontenjan istemeleri düşünülebilir.

Ayrıca, tüm ülkede 5 adet **yaşlı merkezi** ile istenen hizmetin sunulabilmesi olanak dışıdır. Emeklilik sonrası boş zamanlarını değerlendirme ve yeni hayatlarına alışma zorluğu çeken kişilerin yeni merkezlere gereksinimi vardır. Yaşlı hizmet merkezlerinin sayısının ve kapasitelerinin özel sektörün desteğiyle artırılması yaşlılarımız için oldukça önem taşımaktadır.

## E. Özürlüler Bakımından

Toplumda korunmaya gereksinimi olan bir diğer grup özürlülerdir. Onlara gerekli koruma sosyal hizmetler ile sağlanmaktadır.<sup>945</sup> Bu hizmetler ağırlıklı olarak SHÇEK tarafından sunulmaktadır.<sup>946</sup>

### 1. Özürlüler ve Sosyal Hizmetler

*“Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi...”* özürlü olarak **tanımlanmaktadır.**<sup>947</sup>

---

yükselmiştir.2020 yılı için beklenen oran ise, % 7.9'dur. Olası nüfusun belirtilen tarihte 87 milyona ulaşması halinde, yaşlı nüfus 7 milyon olacaktır. Bkz. Ali SEYYAR, “Nesiler Arası Dayanışmanın Teminatı Açısından Yaşlı Dostu Sosyal Politikalar”, **Muradiye**, Bahar 2009, s. 119.

<sup>944</sup> Bkz. dn. 936.

<sup>945</sup> Özürlülere yönelik sosyal hizmet uygulamaları için bkz. Gönül ERKAN, “Özürlülerle Sosyal Hizmet Uygulamaları” **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 25 (4), 2003 Özel Eki, s. 37.

<sup>946</sup> Özürlülerin sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri için bkz. Yaşar KOCAOĞLU, “Özürlülerin Sosyal Güvenliği”, **IV. Aile Şurası Bildirileri Kitabı**, Ankara, 2004, s.

<sup>947</sup> 1/7/2005 Tarih ve 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun md.3/a, RG: 7/7/2005, 25868. Özürlülük başkaca bazı kanunlarda da tanımlanmıştır. Söz konusu düzenlemeler için bkz. SARIOĞLU, a.g.m., Konuya ilişkin “engelli” kavramı kullanılarak yapılan diğer tanımlar için bkz. Kasım KARATAŞ, “Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları, Bir Sosyal Politika Yaklaşımı,” [www.sosyalhizmetuzmani.org/engellitoplum.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/engellitoplum.htm), s. 1. Erişim: 16.04.2009

Özürölüler İdaresi Başkanlığı'nın 2002 yılında yaptığı ulusal ölçekli araştırma sonucuna göre, **ölke nüfusunun % 12.29'u** özürölü bireylerden oluşmaktadır. Bu oran nüfusun 8 milyon 431 bin 937'sine denk gelmektedir. Zihinsel, bedensel ve ruhsal özürölü olanlar toplam içinde % 3; süreğen hastalığı<sup>948</sup> olanlar ise, % 9 civarındır. 12 yaş ve üzeri özürölü nüfus %22.19'dur. Bu oran içerisinde ancak 19.60'ı istihdam edilmektedir. Özürölü nüfusun %77.80'i istihdamda yer almamaktadır. Sosyal Güvenlik açısından da özürölü nüfusun %60,28'i güvence kapsamındadır.<sup>949</sup>

Özürölülere ihtiyaç duydukları sosyal hizmetler **SHÇEK** tarafından sunulmaktadır. Ayrıca, onlara yönelik olarak Başbakanlığa bağlı **Özürölüler İdaresi Başkanlığı** görevlendirilmiştir. Başkanlık, özürölülere yönelik hizmetlerin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütölmesi ile görevlendirilmiştir. Başkanlık bu amaç doğrultusunda ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar. Özürölüler ile ilgili ulusal politikanın oluşmasına yardımcı olur. Özürölülerin problemlerini tespit eder ve bunların çözüm yollarını araştırır.<sup>950</sup> Engellilerin bağımsız yaşam sürdürebilir hale getirilmesi gerekir. Ancak bu durumda sosyal yaşam içerisinde yer alabileceklerdir.

## **2. Özürölülere Yönelik Faaliyetleri Açısında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu**

SHÇEK'nun faaliyet alanına özürölüler de girmektedir. Kurum bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle **yaşamın gereklerine uyamama** durumunda olanların tespit etmekle yükümlüdür. Koşulları uygun olanlar için kuruluş bakımı, evde hizmet, rehabilitasyon hizmetleri sunulmaktadır .<sup>951</sup>

Bu hizmetlerin sunumu için engelin özelliğine göre farklı **merkezler** oluşturulmuştur. Bunlar, Görme Özürölüler Rehabilitasyon Merkezi, Spastik Özürölüler Rehabilitasyon Merkezi, Ortopedik Özürölüler Rehabilitasyon Merkezi, İşitme Özürölüler Rehabilitasyon Merkezi, Zihinsel Özürölüler Rehabilitasyon Merkezidir. Bunun dışında tüm özürölülere yönelik olarak İş Atölyesi, Rekreasyon Merkezi,

<sup>948</sup> Sürekli bakım ve tedavi gerektiren, kişinin çalışma kapasitesi ve işlevlerini engelleyen hastalıklardır. Örneğin, kan, solunum sistemi, idrar yolları, sinir sistemi hastalıkları gibi.

<sup>949</sup> SARIOĞLU, a.g.m., s.3.

<sup>950</sup> 25/3/1997 Tarih ve 571 Sayılı Özürölüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname md. 1. RG: 30/5/1997, 23004 (Mükerrer)

<sup>951</sup> Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özürölülerin Tespiti, İncelenmesi, Bakım Ve Rehabilitasyonuna Dair Yönetmelik Md. 1, RG: 18.08.1993, 21673.

Özürllüer Danışma Merkezi faaliyette bulunmaktadıır. Bu merkezlerin toplam sayısı 72'dir. Kurum kendi birimleri dışında ihtiyaç sahibi özürllüere **evde bakım** hizmetleri de sunmaktadıır. Ülkemizde henüz, özellikle ağır özürllülük durumu dikkate alınarak Hollanda, Almanya ve Japonya gibi bazı ÷lkelede kabul edilmiş bulunan bakım sigortası mevcut değildir.<sup>952</sup>

### 3. Özürllüer ve Sosyal Sorumluluk

Ülke nüfusunun % 12.29'unu oluşturan engellilere<sup>953</sup> sadece 72 adet merkez ile yeterli hizmet sunabilmek olanak dışıdır. Bu nedenle, onlara hizmet verecek **yeni merkezlerin** yapımına veya yapılanların tefrişine yönelik yatırımlar **hayırsever sosyal sorumluluk** örneği oluşturmaktadır.

Engellileri toplumsal hayattan uzaklaştıran nedenleri azaltmak veya ortadan kaldırmak; onlara yaş, cinsiyet sosyal kesim gibi olgulardan bağımsız olarak fırsat eşitliği sağlamak, yaşam kalitelerini artırmak<sup>954</sup> sadece devletin değil, özel sektörün de sorumluluk alanında sayılmak gerekir. Bu nedenle, devletin önderlik ettiği özürllüere ilişkin faaliyetlere işletmelerin de katılması toplumun beklentileri arasındadır.

### F. Tüm Fertlere Yönelik Hizmetler

Ülkemizde tüm fertlere, özellikle göç ile yer değiştirenlere yönelik olarak devlet hizmet sunmaktadıır. Bunun için SHÇEK bünyesinde toplum merkezleri kurulmuştur. Bu merkezlerin faaliyetlerine katkı, sosyal sorumluluk alanlarından birini oluşturmaktadır.

#### 1. Vatandaşlar ve Sosyal Hizmet

2000 yılı ÷lke nüfusu 67.803.927'dir. 2000 yılı itibari ile TÜİK verilerine göre Türkiye'de **iç göç** sayısı 4.090.356'dır. şehir nüfusunun yaklaşık % 6'sının göçler ile kurulmuş olan gecekondü bölgelerinde yaşadığı gör÷lmektedir. Bazı kentlerde aktarılan oran oldukça yüksektir. Böyle yörelerde, özellikle kırsal kesimden gelen

<sup>952</sup> Ertan KAHRAMANOğLU, Özürllüer İçin Bakım Sigortası Önerisi, [www.sosyalhizmetuzmani.org/bakimsigortasi.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/bakimsigortasi.htm), s. 1 vd. Erişim:27.06.2007.

<sup>953</sup> III. şura, s. 39. Rakam 2002 yılı verilerine aittir.

<sup>954</sup> İbrahim CILGA, "Özürllülerin Yaşam Kalitesi", **Ufku Ötesi Bilim Dergisi**, Engelliler Net, Sayı: 1, Cilt: 1, Mayıs 2001, s.1 vd.

nüfusun kentlere uyumu ve onun nimetlerinden faydalanması önem taşımaktadır. Devlet, henüz yetersiz de olsa, bu amaçla bazı önlemler almaktadır.

## 2. Toplum Merkezlerinin Görevleri

SHÇEK'nun toplumun tüm kesimine hizmet vermek üzere oluşturduğu hizmet birimi toplum merkezleridir. Merkezler hızlı toplumsal değişme, **kentleşme** ve göçün yarattığı sorunlardan yola çıkılarak kurulmaktadır. Amaç bireylerin, grupların, ailelerin ve toplumun sorunlarla baş edebilmeleri ve bireylerin katılımcı, üretken ve kendine yeterli hale gelmesini sağlamaktır. Bunun için merkezler koruyucu-önleyici, eğitici-geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici işlevler üstlenmektedir. Merkezler görevlerini kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ve gönüllüler ile işbirliği ve eşgüdüm içinde sunmakla görevli ve yükümlüdürler.<sup>955</sup>

İşlevleri dikkate alındığında, merkezlerin yoğun göç alan bölgelerde, gecekondu bölgelerinde, kalkınmada öncelikli bölgelerde ve gereksinim duyulan diğer bölgelerde kurulması öngörülmektedir (Yön. md. 5). **Hizmet alanları** ise şu şekildedir. Önce toplum incelemesi yapılarak bölge halkının sorun ve gereksinimleri saptanır. Ayrıca, bölgenin demografik, sosyal, kültürel, ekonomik yapısı belirlenir. Bu verilerden yola çıkılarak sorun çözümünde kullanılacak kaynaklar saptanır. Daha sonra da, belirlenen sorunların çözümüne yönelik hizmetler verilir. Bu hizmetler rehberlik ve danışmanlık, eğitimi destekleme, meslek edindirme şeklinde olmaktadır. Bunun dışında, merkezler sosyal-kültürel-sportif etkinlikler düzenler, çevre geliştirme çalışmaları yapar. Kentsel bütünleşmeyi, kentin kaynaklarından yararlanmayı artırıcı çalışmalar yapar (Yön. md. 8).

Üstlendiği görevleri yerine getirebilmesi için merkezlerde, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimcisi, çocuk eğiticisi, öğretmen, psikolog ve avukatlar hizmet vermektedir (Yön. md. 10). Merkez binasının bölge halkının kolay ulaşabileceği bir yerde olması gerekmektedir. Ayrıca, müstakil bahçe içinde olması tercih edilmektedir. **Merkez binasında,** "fiziksel koşullar ve olanaklar çerçevesinde müdür odası, personel odası, görüşme odası, çocuklar için oyun odası, çok amaçlı toplantı

<sup>955</sup> Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Bağlı Toplum Merkezleri Yönetmeliği, Md. 4/c. RG: 11.07.2000, 24106



salonu, kütüphane-okuma salonu, etkinlik salonu, uygulama mutfağı, iş atölyesi ve benzeri bölümler bulunur” (Yön. md. 12).

### 3. Toplum Merkezleri ve Sosyal Sorumluluk

Toplum merkezlerinin özellikle gecekondu bölgelerinde yöre halkının **sosyal sorunlarının** tespiti ve **çözümünde** önemli görevler üstlenmektedir. Sahip olduğu öneme karşın halen ülkemizde sadece 2006 yılı itibariyle 70 adet toplum merkezi bulunmaktadır. Sayılarının artması halinde ulusal bilincin korunmasında oldukça önemli katkılar sağlayacaklardır. Bu nedenle, toplum merkezlerinin sayılarının artırılmasında ayrıca, mevcut olanların faaliyetlerinde yapılacak destekler yardımsever sosyal sorumluluk açısından oldukça önem taşımaktadır.

### G. SHÇEK Hizmetlerine Gönüllü Katılım ve Sosyal Sorumluluk

Sosyal hizmet faaliyetlerine gerçek ve tüzel kişilerin her türlü maddi ve manevi katkı ve katılımı SHÇEK tarafından teşvik edilmektedir. Bu teşvik hizmet alanlarına özgü yönetmeliklerde ifade edildiği gibi ayrıca, konuya ilişkin olarak **Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Hizmetlerine Katılımın Sağlanması ve Katkıda Bulunanların Onurlandırılmasına İlişkin Yönetmelik** çıkarılmıştır.<sup>956</sup>

Yönetmelik hükmüne göre, “*Sosyal hizmet faaliyetlerine 2828 sayılı Kanun’da belirtilen esaslar ve görevler çerçevesinde katkı ve katılımında bulunmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler ile uluslararası resmi ve özel kuruluşlar, Kurum’a aynı ve nakdi yardımda bulunabilir. Taşınır ve taşınmaz malları ile bunların gelirlerini bağışlayabilir, her türlü bağışı yapabilir*” (md. 5). Bunun için Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü veya illerde, İl Sosyal Hizmetler Müdürlükleri, ilçelerde ise İlçe Sosyal Hizmetler Müdürlüklerine başvurmak gerekmektedir(md.6).

Kurum, katkı, yardım ve bağışta bulunanlara **onur ödülü** vermektedir. Bu ödüller sosyal hizmet kuruluşuna ilgilinin adının verilmesi, altın madalya, gümüş madalya, şilt ve teşekkür belgesidir (md. 9). Kuruluşun bir odasının tamamını tefriş eden kişilere **oda adı**; bağımsız bir bölümün ya da evin inşa ve tefrişini yapan

<sup>956</sup> RG: 6 Ekim 1989, 20304 R.G.

kişilere bölüm, **ev adı**; sosyal hizmet kuruluşunun arsa temini, inşaatı, tamir, bakım ve onarımı ya da tefrişi için 500.000 YTL ve daha fazla değerde aynı ve nakdi yardım, bağış veya gönüllü katkıda bulunan gerçek ve tüzel kişiler için ise **kuruluş adı** tahsis edilmektedir.

Kuruma 18.000 TL ve daha fazla değerde aynı ve nakdi yardım, bağış yapanlara ayrıca gönüllü katkıda bulunan yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişilere **altın madalya** verilmektedir. Söz konusu miktar 18.000 TL'den az 9.000 TL'den fazla ise **gümüş madalya** verilmektedir., 9.000 YTL'den az 6.000 YTL'den fazla tutarlarda **şilt**; 6.000 YTL' den az, 1.000 YTL' den fazla ise **teşekkür belgesi** verilmektedir. Onurlandırılanlara Genel Müdürlükçe ayrıca onurlandırma şekli ve niçin verildiğini açıklayan bir **berat** verilmektedir.

Onur ödülleri maddi yardım ve katkıların dışında Kurum'a olağanüstü **manevi hizmet**lerde bulunan kişilere verilmektedir. Ayrıca, gönüllü olarak bizzat çalışmak suretiyle Kurum'un görevlerine değerli katkıda bulunanlara da onur ödülü verilmektedir. Onur ödülü hizmetlerinin derecesine göre yukarıda belirtilenlerden herhangi biri olabilmektedir (md.10-21).

Yapılan açıklamalar SHÇEK'nun faaliyetlerinde resmi makamlar, STK'lar ve özel sektör ve gerçek kişiler ile olan ilişkilerini ortaya koymaktadır. Bir **işletme** hayırsever sosyal sorumluluk kapsamında tercih ettiği korumaya muhtaç kesime, maddi gücü oranında, gerek **maddi**, gerekse **aynı yardımda** bulunabilecektir. Ayrıca, yönetim kademesinin liderliğinde özellikle çocuklara ve yaşlılara **manevi hizmet** sunulması da sosyal sorumluluk olarak nitelenecektir. SHÇEK'nun geniş seçenek alanı işletmeler için avantaj sayılmak gerekir. Yardımların geniş aralığı, sadece maddi olma gerekliliğinin bulunmaması, diğer ayrıcalıklardır.

Sosyal devlet uygulamalarının yetersizliği, ortaya çıkan **boşluğun** özel sektör ve üçüncü sektör tarafından **doldurulmasını** gerektirmektedir. Sosyal sorunların ancak üçlü bir yaklaşımla çözülmesi gerekmektedir. Bu nedenle özel sektöre önemli sorumluluklar düşmektedir.<sup>957</sup>

---

<sup>957</sup> ÇUKURÇAYIR, UÇAR, a.g.m., s.579,583; SULA, a.g.m., s. 559.

## H. Gençler

Aşağıda işletmelerin gençlere yönelik olarak üstlenebilecekleri sosyal sorumluluk konusuna değinilmektedir.

### 1. Gençlik ve Sosyal Hizmetler

Ülkemiz toplam nüfusu 2008 yılı itibari ile 71.517.100'dür. TÜİK'in 2006 yılı verilerine göre 5-19 yaş grubunda 18 milyon 975 bin 433 çocuk ve genç bulunmaktadır.<sup>958</sup> Türkiye nüfusunun yaklaşık %26'sını genç nüfus oluşturmaktadır. Genç bir nüfusa sahip olan ülkemizde gençlerin boş zamanlarını değerlendirmelerinin, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerde bulunmalarının sağlanması gerekmektedir. Kaldı ki, spor sadece gençler için değil yetişkinler ve yaşlılar için de gereklidir. Devlet bu amaçla Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü gibi bazı birimler oluşturmuştur.

### 2. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

Başbakanlığa bağlı **Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü** gençlere ve vatandaşlara yönelik spor ve kültür hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetler taşrada Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri tarafından üstlenilmiştir.<sup>959</sup> Genel Müdürlüğün başlıca görevi vatandaşın ve gençliğin boş zamanının değerlendirilmesine ilişkin hizmetleri yürütmektir (md. 2). Bu hizmetler beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetleri şeklindedir. Ayrıca, bilgi ve beceri kursları düzenlenmektedir. Böylece, gençlerin kötü alışkanlıklardan korunması ve fiziki, ruhsal, zihni ve sosyal bakımdan gelişmeleri sağlanmaktadır.

Genel Müdürlüğün faaliyetlerinin bir kısmı kendi tesislerinde; bir kısmı ise, tesislerinin dışında yürütülmektedir. Müdürlük beden eğitimi, gençlik ve spor faaliyetleri için gerekli olan **gençlik merkezleri**, otelleri, kampları ile saha, tesis ve malzemeleri yapar, yaptırır, işletir. Okul dışı izcilik, spor faaliyetleri ile gençlik faaliyetlerini programlar, düzenler.<sup>960</sup>

<sup>958</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=482>

<sup>959</sup> 21/05/1986 Tarih ve 3289 Sayılı Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun, md. 1. RG: 28/05/1986, 19120

<sup>960</sup> İbrahim CİLGA, "Gençlerin Gelişiminde ve Madde Kullanımlarını Önlemede Gençlik Merkezlerinin Rolü", [www.sosyal hizmetuzmani.org/genclikmerkezleri.htm](http://www.sosyal hizmetuzmani.org/genclikmerkezleri.htm). Erişim:18.04.2008

Genel Müdürlüğün en önemli gelirleri Spor - Toto ve Spor - Loto'dan alınacak hisseler dışında genel bütçeden ayrılacak ödenek ve spor müsabakalarından alınacak hisselerdir. Ayrıca, **her türlü bağış** da kabul edilmektedir (Yön.md. 14). 2002 yılı itibariyle Gençlik Merkezleri sayısı 81'i il merkezlerinde, 30'u ilçe merkezlerinde olmak üzere 111'dir. Bu merkezler ülkemizdeki tüm gençlere ve tüm vatandaşlara (72 milyon) hizmet vermektedir.

### 3. Gençler ve Sosyal Sorumluluk

3289 SK. 2008 yılında değiştirilmeden önce<sup>961</sup> memur ve işçi sayısı 500'den fazla olan kuruluşlara öncelikle **kendi personeline** beden eğitimi ve spor yaptırmak için **spor tesisleri** yapma ve antrenör tutma mecburiyeti getirilmiş idi. Gerekli spor tesislerini inşa etmeyen ve antrenör tutmayan işyerlerine çalıştırdıkları her işçi ve memur için, o tarihte yürürlükte bulunan brüt asgari ücretin üçte biri tutarındaki bir ceza ödeme yükümü getirilmişti. Ancak, yerine getirilmesinde zorluklar yaşanan bu düzenleme iptal edilmiştir. Bu nedenle, önceden yasal yükümlülük olan spor tesisi kurma ve antrenör çalıştırma yükümü artık işverenler için hayırsever sosyal sorumluluk alanına girmektedir.<sup>962</sup>

İşletmeler iç paydaş olan kendi çalışanları dışında, dış paydaş olarak toplumda da spor ve kültür hizmeti sunabilirler. Toplam 111 adet olan gençlik merkezi ile kişilere yeterli hizmet sunulması olanaksızdır. **İşletmelerin** özellikle buldukları yörede kendi **adlarını taşıyan gençlik merkezlerinin** kurulmasına ve faaliyetlerine katkıda bulunması onlara önemli prestij kazandıracaktır. Bir başka açıdan, gençlerin milli değerlerini korumaları, demokratik katılım kültürlerinin gelişmesi ve zararlı alışkanlıklardan kurtulmaları bu merkezlerin varlığı ile kolaylaşacaktır.

<sup>961</sup> 15/5/2008 Tarih, 5763 SK. Md. 37

<sup>962</sup> Bkz. <http://www.genclikmerkezim.com/index.php/tuerkiyede-genclik-merkezleri>. Sitede aktarılan bilgilere göre, 57 Gençlik Merkezi'nde "Rehberlik ve Danışma Büroları" kurulmuştur. Halk oyunlarının yaygınlaştırılması ve yaşatılmasında büyük katkıları olan Gençlik Merkezleri, Üniversiteler, Dernek ve Kurum-Kuruluşlar Arası Halk Oyunları ve Halk Müziği Yarışmaları'na, 2002 yılında 352 ekip (kız-erkek) ve 12.300 genç katılmıştır. Ulusal Gençlik Kampları 60 ilde 4 devre halinde gerçekleştirilmiştir. Ulusal kamplara 16.000 genç ve uluslararası kamplara 34 ülkeden 561 yabancı gencin katılımı sağlanmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SOSYAL SORUMLULUK ÜSTLENEN İKİ İŞLETMEDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

#### I. ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ HAKKINDA

Akademik çalışma yapanlar için nitel ve nicel olmak üzere iki temel araştırma yöntemi vardır. Nitel araştırma insan davranışlarının incelenmesini konu edinmektedir. İnsan davranışlarının çok boyutlu ve karmaşık bir yapısı vardır. Bu olgu en iyi içinde bulunduğu ortam içinde anlaşılmalıdır. Fen bilimlerinde yaygın olarak kullanılan mekanik anlayış insan davranışlarının doğasını anlamayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca, uygulanan mekanik anlayış açık görüşlü ve esnek olmayı engellemektedir. Ele alınan olgular önceden kararlaştırılmış sınırlayıcı yöntemlerle incelenmektedir. Ancak, insan davranışlarını sınırları belli olan ve dar kapsamlı değişkenlerle incelemek sonuca varmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle araştırma sürecinde biçimlenen, anlamaya ve keşfetmeye öncelik veren yöntemleri kullanmak gerekmektedir.

Araştırma konusu olarak **orman** seçildiğinde **nicel araştırmacı** ormandan bir bölge veya ağaç grupları seçecek, onlar için özel bir ortam oluşturmaya çalışacaktır. Ağaçları dış ortamdan yalıtım amacıyla çevrelerini tel örgü ile çevirecek, güneş ve yağmuru kontrol etmek için üstlerine örtü gerecek, onlara özel hazırlanmış besinler verecektir. Böylece örnekleme dahil gruplar eşitlenecek, alınan yönlendirici önlemlerle dış etkenlerden yalıtılmış olacaktır. Orman **nitel araştırmacı** tarafından ise etrafı ve üstü koruma altına alınmadan, beslenmesi denetlenmeden doğal ortamı, genel ekolojisi içinde incelenir.<sup>963</sup>

Nicel araştırmada gerçeklik nesnel asıl olan yöntemdir. Değişkenler kesin sınırlarla saptanır ve aralarındaki ilişkiler ölçülür. Olay ve olgulara dışarıdan bakılır. Nitel araştırmada ise, gerçeklik nesnel değildir, oluşturulur. Asıl olan yöntem değil çalışılan durumdur. Değişkenler karmaşıktır ve aralarındaki ilişkileri ölçmek zordur. Araştırmacı olay ve olguları dışarıdan değil yakından izler. Nicel araştırmada amaç genelleme tahmin ve nedensellik ilişkisini açıklamaktır. Nitel araştırmada ise derinlemesine betimleme, yorumlama ve aktörlerin bakış açılarını anlama önem taşımaktadır. Her iki araştırmanın yaklaşımları da farklıdır. Nicel araştırma kuram ve

<sup>963</sup> Ali YILDIRIM, Hasan ŞİMŞEK, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 62.

deney ile başlar, yönlendirme ve kontrolle sürer. Çalışmada standart hale getirilmiş veri toplama araçları kullanılır. Parçalar analiz edilerek uzlaşma ve norm arayışına gidilir. Veriler sayısal göstergelere indirgenir. Nitel araştırma ise kuramla başlamaz aksine kuramla son bulur. Deneylerden uzak olgu kendi bütünlüğü ve doğal akışı içinde ele alınır. Veri toplamada standartlar olmayıp, veri toplama aracı araştırmacının kendisidir. Norm arayışı yerine çokluluk ve farklılık arayışı hakimdir. Verilerin sayılarla gösterilmesi değil, veri zenginliği içersinde betimlenmesi önem taşır. Nicel araştırmada araştırmacı olay ve olguların dışında yansız ve nesnel iken nitel araştırmada olay ve olgulara dahildir. Öznel bakış açısı ve empati ile hareket eder.<sup>964</sup>

## II. NİTEL ARAŞTIRMA

Aşağıda önce kavram tanımlanmakta sonra türleri ve teknikleri özetlenmektedir. Daha sonra, yapılan açıklamalar ışığında tezde uygulanan araştırma türü ve tekniği açıklanmaktadır.

### A. Tanımı

Nitel araştırma, kuram oluşturmayı esas alan bir yaklaşımla, sosyal olguları **içinde bulunduğu ortamda** araştırma yöntemidir. Daha genel bir tanımla kavram gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulduğu araştırma olarak tanımlanmaktadır.<sup>965</sup>

### B. Nitel Araştırma Planları (Türleri)

Nitel araştırmanın plan adı verilen bazı **türleri** vardır. Bu türler tekil olay incelemesi, belge incelemesi, eylem araştırması, alan araştırması, nitel deney ve nitel izleme çalışması olarak belirlenmiştir. **Tekil olay incelemesinde** inceleme konusu şey (insan, obje, olgu...) kendi somut bağlamında ve bireyselliği içinde anlaşılmaya çalışılır. Çalışmada psikiyatrik vakalarda ve işçi biyografilerinde olduğu gibi tek bir kişi gibi ele alınabilir. Bunun dışında belirli bir kurumun tarihçesi de inceleme konusunu oluşturabilir. Ayrıca, aile ve toplumsal alt grup örneklerinde

<sup>964</sup> YILDIRIM, ŞİMŞEK, a.g.e., s. 49.

<sup>965</sup> YILDIRIM, ŞİMŞEK, a.g.e., s. 39-40.

olduğu gibi karışık bir sosyal sistem incelenebilir. Özellikle psikiyatri ve sosyoloji bilim dallarında kullanılmaktadır.

Nitel araştırma türlerinden **belge incelemesinin** en yaygın olduğu uygulama alanları tarih, iletişim ve hukuk bilimleridir. Örneğin, yargı kararlarını inceleyerek suçlu profili çıkarma çabası belge araştırması sayılır. Özel anlamı olan belge ve evrak malzemesini oluşturur. Ayrıca, insan davranışlarının açıklanmasına yardımcı olabilecek bütün kaynaklar araştırma alanına girer. Metinler, filmler, teyp kasetleri, elektronik kayıtlar (dvd, cd, vcd...) belge olarak kabul edilir. Bunların dışında sanat eserleri, aletler ve binalar da aynı nitelikle sayılmaktadır. Bir olguyu ortaya çıkarmaya hizmet edecek, insani düşünüş ve duygu oluşturan her türlü eser belge olarak nitelenebilir.

**Eylem araştırması**, araştıran ve araştırılanların müştereken sonuca varmalarını sağlayan bir yöntemdir. Sonuca varmak için her iki taraf birlikte eylemedirler. İnceleyenler incelenenler ile ilişki kurarak çalışmayı birlikte yürütürler. Karşı taraf denek değil bir ortak sayılır. Önce sorun belirlenir ve ona ilişkin malzeme toplanır. Toplanan belgeler üzerinde taraflar eşit olarak tartışmaya katılırlar. Bu tür çalışmalar, belirlenen bir sorunun onu yaşayanlar tarafından çözüm aracı olarak görülür. Reform çalışmaları değinilen şekilde yürütülür. Örneğin, öğretmenlerin yeni ders planlarını öğrenciler ile tartışarak oluşturmaları ve okul ortamına uyarlamaları, uygulama sonuçlarının tartışılarak yeni çözüm yolları bulunması eylem araştırması niteliğini taşır.<sup>966</sup>

Bir diğer nitel araştırma türü olan **alan (içinde) araştırma(sı)**, belirlenen bir sorunun doğal çevresi içinde incelenmesidir. Araştırmacı uzaktan seyretmek yerine olgunun içine girer. Günlük yaşama katılarak gözlemde bulunur. Örneğin işsizlerin, alkoliklerin, evsizlerin yaşantısını öğrenmek için onlardan biri gibi yaşayarak veri toplamak alan araştırması sayılır. Soruna doğal akışı içinde katılmış olmak verilerin çarpıtılmadan elde edilmesini sağlar. Olguya herhangi bir müdahale yapılmaması verilerin sağlıklı olmasını beraberinde getirir.

Nitel araştırmanın bir türü olarak **nitel deney** müspet bilimlerden esinlenilmiş bir yöntemdir. Üzerinde çalışılan sorun (olgu) sadece kendi halinde izlenmez.

---

<sup>966</sup> YILDIRIM, ŞİMŞEK, a.g.e., s.296.

Ayrıca fizik ve kimya deneylerinde olduğu gibi işleyişine dışardan müdahale edilir. Değiştirilen olayın yeni durumu gözlemlenir. Konuya ilişkin ekolojik deney (birey-çevre uyum analizi), fenomenolojik deneysel psikoloji örnekleri verilmektedir. İşsizlik olgusunun fertler üzerindeki etkisini incelerken onlara yardım dağıtmak, meslek kursları düzenlemek ve müdahale sonrası sonuçları tespit etmek deneysel bir araştırma sayılır. Bu çalışma yönteminde önce sorun saptanmakta, sonra olguya deneysel müdahalede bulunulmakta, müdahale sonrası sonuçları belirlenmekte ve nihayet sorun yapısı ile ilgili sonuçlar çıkarılmaktadır.

Nitel deneyde soruna dışarıdan müdahale edilirken **nitel (takip) izleme** çalışmasında herhangi bir etkide bulunmadan olgu incelenir. Bunun nedeni incelenen olgunun zaten kendiliğinden değişim halinde olmasıdır. Örneğin, uygulanmakta olan bir eğitim programı, rehberlik hizmetleri, sosyal yardımlar, sosyal yapı değişiklikleri, reformlar nitel izleme çalışmasının konusunu oluşturur. Nitel izleme çalışmasında önce izleme planı hazırlanır. Sonra hedef açıklığa kavuşturulur ve izleme gerçekleştirilir. Nihayet, belirlenen çikarsamalar rapora dönüştürülür. Yöntem, özne yönelimli olarak, süregitmekte olan açık, tekil olaylara uygulanır.<sup>967</sup>

### C. Nitel Araştırma Teknikleri

Nitel araştırmalarda (sorun merkezli) görüşme, anlatı, grup tartışması ve katılımlı gözlem teknikleri kullanılmaktadır. Görüşme, önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama şeklinde, karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci olarak tanımlanabilir.<sup>968</sup> **Sorun merkezli görüşmede**, ihtiyaç duyulan veriler olgu kapsamında olan kişi(ler) ile görüşme yoluyla saptanır. Söyleşi konusu araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu ön çalışma sonrası nelerin sorulacağı saptanır. Sorular, önceden belirlenmiş şıklar olmadan serbestçe yanıtlanabilmelidir. Yanıtların sağlıklı olabilmesi için görüşme eşit ve açık ilişkiler üzerinde yapılmalıdır. Çünkü, ancak güven duyan ve kendisine değer verildiğini hisseden bir kişiden güvenilir yanıtlar alınabilir. Bu teknikte görüşme sayısı arttıkça veriler artmakta ve sonuç yavaş yavaş (aşamalı olarak) ortaya çıkmaktadır. Böyle yürütülen çalışma süreç yönelimlidir.<sup>969</sup>

<sup>967</sup> Philipp MAYRING, **Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş, Nitel Düşünce İçin Bir Rehber**, Çev: Adnan Gümüş, M. Sezai Durgun, Baki Kitabevi, 2000, Adana; s.30-50.

<sup>968</sup> Ahmet DEMİR, "ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemine Gösterilen Direnç: İmalat Sanayinde Faaliyet Gösteren Bir Kurumda Nitel Bir Değerlendirme", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, İzmir, s.45.

<sup>969</sup> YILDIRIM, ŞİMŞEK, a.g.e., s.122.; MAYRING, a.g.e., s.56.



Sorun merkezli görüşmelerin bir diğer türü **derin görüşme**dir. Derin görüşme; konuşulan kişinin bakış açılarını, duygularını ve düşüncelerini derinlemesine keşfetmek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Normal görüşmede belli sayıdaki belirlenmiş sorulara 10-15 dakika içerisinde cevap verilirken, derin görüşmede bu süre 1 ile 3 saat arasında değişmektedir. Böylece, normal görüşme tekniğine nazaran daha **fazla** sayıda ve çeşitlilikte **bilgi** elde edilmektedir. Bu tür mülakatlar için “Derin” kelimesinin kullanılması mülakata katılan kişinin zihni derinliklerine ulaşarak normal görüşmeye nazaran daha geçerli cevapların bulunabilmesi olanağı sağladığı ihtimalidir. Fakat derin görüşmenin daha derinlere inebildiğine ve daha geçerli cevaplar sağlayabildiğine ilişkin hiçbir deneysel kanıt bulunmamaktadır.

Derin görüşme **açık-uçlu** ve sonuç odaklı **soruların** sorulduğu bir methodur. Hedef kitle veya önemli paydaşların perspektifiyle program süreçlerini ve sonuçlarını tanımlamaya hizmet eder. Sorular açık uçlu (açıklayıcı cevapların da verilebildiği) ve yarı yapılandırılmış (önceden belirlenmemiş soruların da sorulabildiği) nitelikte olmalıdır.

Derin görüşme **7 aşamalıdır**. Bunlar; tema oluşturma, mülakat rehberi hazırlanması, mülakat, yazılı metne dönüştürme, analiz etme, doğrulama ve raporlama aşamalarıdır. **1. Tema Oluşturma** görüşmenin amacının ve ne tür bir bilgi toplanmak istendiğinin belirlenmesidir. **2. Mülakat rehberinin hazırlanması** soru listesi ve takip edilmesi gerek noktaları gösteren bir rehber oluşturulmasıdır. **3. Mülakat** araştırmaya konu kişi ile yüz yüze görüşmedir. **4. Yazılı metne dönüştürme** mülakat kayıtlarının yazıya aktarılmasıdır. **5. Analiz etme** çalışmanın amacına bağlı olarak toplanan bilgideki anlamın belirlenmesidir. **6. Doğrulama** toplanan bilginin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin kontrol edilmesi için başka bir kişinin mülakatın yazılı metnini okuyup ne anladığını belirtmesidir. **7. Raporlama** derin görüşmeden elde edilen bilgilerin içsel ve dışsal paydaşlarla yazılı veya sözlü raporlar yoluyla paylaşılmasıdır.<sup>970</sup>

Nitel araştırma tekniklerinden **anlatı** görüşmeden farklı olarak önceden saptanmış sorularla gerçekleşmemektedir. Karşı taraf tamamen özgür bırakılarak

---

<sup>970</sup> Lisa A. GUION, “Conducting an In-depth Interview” <http://edis.ifas.ufl.edu>. Erişim: 03.06.2009.

açıklamaya yönlendirilmektedir. Anlatan kişi açıklamalarını serbest konuşma şeklinde yapmaktadır. Kişilerden sorun odaklı olarak yaşadıkları olayla ilgili bilgi ve tecrübelerini anlatmaları istenir. Görüşme üç evreden oluşur. Önce, bir başlangıç sorusu sorularak karşı tarafa anlatı için gerekli olan hatırlama olanağı sağlanır. İkinci aşamada, hatırlama sonrası anlatım gerçekleştirilir. Üçüncü ve son aşamada anlatımın bitmesinden sonra konu ile ilgili açıklanmamış noktalar üzerinde durulur. Anlatı yöntemi doğrudan sorularla çalışılması güç olan araştırma konularında önem taşır. Henüz incelenmemiş alanlar veya yeni durumlar için bu teknik uygun görülmektedir.

**Grup tartışması** diğerlerinden farklı olarak fertlerle bire bir yerine bir grup içinde yürütülür. İncelenen sorun ile ilgili veriler fertlerden ayrı ayrı değil, oluşturulan bir grup içinde açılan tartışma sonucu elde edilir. Yöntem kişilerin gruplar halinde iken verdikleri tepkilerin yalnızken verdikleri tepkilerden farklı olmasına dayanmaktadır.

**Katılnalı gözlem**, dışarıdan izlenmesi zor olaylarda kullanılır. Gözlemci edilgen değildir. İncelenen olgunun içinde yaşama yoluyla saptamalar yapmaya çalışır. Önceden bir gözlem klavuzu hazırlar ve sonra doğrudan sosyal ortama girerek saptamalarına ilişkin notlar (alan notları) alır ve ayrıca görüşmeler yapar. Görüşmelerde yarı standart, açık uçlu sorular kullanılır. Dolayısıyla, çalışma hem gözlem yapmaya, hem de görüşmeye dayalıdır. Araştırmacı ortama rahatsızlık vermemeli, incelenen kişilerden biri gibi kabul edilmiş olmalıdır. Ayrıca, her gözlem ve sorgulama sonrası verilen molalarda gerekli notların alınması gerekir. Bu teknik, incelenen konunun özelliğinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, antropolojik ve sosyolojik çalışmalarda değinilen teknikten yararlanılmaktadır.<sup>971</sup>

### III. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Tezde sosyal sorumluluk kavramı sosyal politika kavramı ile kıyaslanılarak değerlendirilmiş ve işletmelerin üstlendikleri sosyal sorumluluğun türleri ve araçları açıklanmıştır. Çalışmada Dünyada ve ülkemizde uygulanmakta olan sosyal

<sup>971</sup> Halil SEYİDOĞLU, **Bilimsel Araştırma El Kitabı**, İstanbul, 2000, s. 18-47; Yahşi YAZICIOĞLU, Samiye ERDOĞAN, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 7-

sorumluluğun teorik temelleri ortaya konulduktan sonra, işletme uygulamalarına ilişkin örnekler de verilmiştir. Tezde değinildiği gibi, uygulama sadece kamuoyunda oluşan olumsuz bir izlenimin ortadan kaldırılmasına yönelik veya samimi niyetlere dayanmış olabilir. Bu nedenle, işletmelerin söz konusu kavramı ne ölçüde içselleştirdiklerini, benimsediklerini saptama gereği hissedilmiştir. Bu niyetin saptaması amacıyla nitel araştırma ve derin görüşme yöntemine başvurmak uygun görülmüştür.

#### **IV. TEZDE KULLANILAN ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

Sosyal sorumluluğun işletmeler açısından ne ölçüde yerine getirildiğini belirlemek için nitel araştırma türü ve bu türde kullanılan nitel izleme (takip) yöntemi tercih edilmiştir. İzleme yöntemini gerçekleştirmek için sorun merkezli (derin) görüşme tekniği uygulanmıştır. Derin görüşme tekniği ile elde edilen veriler ve görüşme sırasında yapılan gözlemler, dokümanlar, işletme raporları, dergileri ve erişim sitesi bilgileri ile birlikte değerlendirilmiştir.

Çalışmanın başlangıcında araştırma problemi ve probleme ilişkin sorular belirlenmiştir. Araştırma probleminin belirlenmesinde üç temel kaynak önemli rol oynamaktadır. Bunlardan ilki, çalışılan konu ile ilgili alanyazındır. İkincisi, araştırmacının bireysel ve mesleki birikimidir. Üçüncüsü ise, araştırma alanında ortaya çıkan sosyal sorunlardır. Çalışmanın teorik bölümlerinin geliştirilmesinde yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanılmıştır. İlk üç bölümde alanyazında mevcut kitap, tez, monografi ve makalelerden yararlanarak teorik çerçeve belirlenmiştir. Dördüncü bölümde stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluğa ilişkin hukuki alt yapı açıklanmıştır. Beşinci bölümde, önceki bölümlerde ele alınan konuları irdelemek amacıyla, yapılan çalışmanın özelliği gereği, nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Tezde, sosyal politika kavramından sonra ortaya çıkan sosyal sorumluluk kavramının özgün bir nitelik taşıyıp taşımadığı, yasal sorumluluk alanlarının sosyal sorumluluk olarak algılanıp algılanmadığı incelenmeye çalışılmıştır. İşletmelerin sosyal sorumluluğu niçin uyguladıkları, kavramın ne anlam taşıdığı, hangi araçlarla yönetildiği, hangi tür sosyal sorumluluk araçlarının tercih edildiği ve hangi alanlarda yaygın olarak kullanıldığı konuları problem alanı olarak belirlemiştir.

Araştırmada probleme ilişkin sorular görüşülen kişinin düşüncelerini özgür biçimde anlatması için açık uçlu olarak yapılandırılmıştır. Bu sorular yapılandırılırken çalışmanın JUHOLIN ve GYVES'in makalelerinde kullanılan sorulardan esinlenilmiştir.<sup>972</sup> Çalışma için on yedi temel soru belirlenmiştir. Bu soruların bir kısmı sosyal sorumlulukla ilgili genel nitelik taşımakta olup, bir kısmı da tezin dördüncü bölümündeki açıklamalara yöneliktir. Görüşme süreci içerisinde net sonuca varabilmek için mevcut soruların yanında yan ve ek sorularla daha fazla veri alınması sağlanmıştır. Bu yöntemle görüşülen kişinin konu ile ilgili kendi görüşlerini daha rahat ifade etmesi sağlanmıştır.

## V. ÖRNEKLEM

Nitel araştırmalarda araştırma evreni ve örneklem belirlenirken nicel araştırma yöntemlerinden farklı yöntem kullanılır. Nitel araştırma özellikleri gereği, az sayıda olgu üzerinde çalışmayı gerektirmektedir. Araştırma kaynaklarının sınırlı olması veri toplama ve analiz yöntemlerinin zor olmasından dolayı genelde nitel araştırmalarda çok sayıda birey dahil edilmez.<sup>973</sup> Ayrıca görüşme sürelerinin uzunluğu mülakat için işletme bulma konusunda zorluklara neden olmaktadır. Çalışmada sosyal sorumluluk uygulayan işletmelerin sayısının fazla olmaması da örneklem sayısının kısıtlı olması sonucunu doğurmaktadır. Değinilen gereklerle örneklem olarak iki işletme belirlenmiştir. Bu belirleme yapılırken işletmelerden birinin çok uluslu diğ erinin de ulusal olmasına dikkat edilmiştir. Böylelikle, farklı işletme türlerinin sosyal sorumluluğa yakalaşım alrı saptanmaya çalışılmıştır.

## VI. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI

Örneklem başlığı altında açıklanan sosyal sorumluluk olgusunun yaygın olmaması çalışmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca, seçilen çalışma yöntemi ve tekniği araştırmanın sınırlarını oluşturmaktadır. Çünkü, görüşmelerde elde edilen bilgilerin dışında, şirketlerin faaliyetleri hakkında sunulan belgeler, erişim sitelerindeki açıklamalar birlikte ele alındığında, tezin teorik kısmında yapılan açıklamalar ışığında yapılacak değerlendirmeye esas, oldukça hacimli bir çalışma

<sup>972</sup> Elisa JUHOLIN, "For Business or The Good of All? A Finnish of Approach to Corporate Social Responsibility", **Corporate Governance**, Vol:4, No:3, 2004, s.23.; Sharon GYVES, "Corporate Social Responsibility: An Avenue for Sustainable Benefit for Society and The Firm?", **Society and Business Review**, Vol:3, No:3, s.221-222.

<sup>973</sup> Ahmet DEMİR, a.g.e., s.42.

malzemesi oluşmaktadır. Bu durum çalışmanın sadece iki işletme ile sınırlandırılmasına neden olmuştur.

## **VII. ARAŞTIRMAYA KONU ŞİRKETLER**

Araştırma iki ayrı işletmede yapılmıştır. Bu işletmeler Türkiye Petrol Rafinerileri Anonim Şirketi (TÜPRAŞ) ve Philip Morris/Sabancı'dır. Aşağıda ilk olarak TÜPRAŞ, sonra da Philip Morris/Sabancı ele alınmaktadır.

### **A. Türkiye Petrolleri Rafineri Anonim Şirketi (TÜPRAŞ)**

Bu başlık altında önce işletme tanıtılmakta, izleyen kısımda belirlenen sorulara verilen yanıtlardan ve sunulan belgelerden yola çıkılarak şirketin sosyal sorumlulukla ilgili durumu değerlendirilmektedir. Sorulan sorular ve yanıtları tezin ekler kısmına konulmuştur.

#### **1. Şirketin Tanıtımı**

Türkiye'de ilk rafineri 1955 yılında Batman'da kurulmuştur. Daha sonra 1961 yılında Amerikan Caltex tarafından kurulan İPRAŞ (İstanbul Petrol Rafinerisi A.Ş.) kurulmuştur. 1972 yılında İzmir rafinerisi faaliyete geçmiştir. 1983 yılında yapımı sürmekte olan Kırıkkale (bitimi : 1986), ayrıca faaliyette bulunan İzmir ve Batman rafinerileri kamu iktisadi teşekküllerinin daha verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla yapılan düzenlemeler kapsamında, 1983 tarihinde Tüpraş çatısı altında toplanmıştır. 2001 yılındaki Petkim Yarımca Tesisleri de Tüpraş'a katılmıştır.

Önceleri bir Kamu İktisadi Teşekkülü olarak Türkiye'ye hizmet veren Tüpraş 10 Temmuz 1990 tarihinde T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na devredilmiştir. ÖİB tarafından 12 Eylül 2005 tarihinde yapılan ihale sonucu, Koç-Shell Ortak Girişim Grubu 26 Ocak 2006 tarihinde Hisse Satış Sözleşmesi'ni imzalayarak hisse devrini (% 51) gerçekleştirmiştir.

Tüpraş'ın faaliyetlerine ayrıca DİTAŞ ve OPET de katkıda bulunmaktadır. Tüpraş'ın % 79,98'ine sahip olduğu DİTAŞ, petrol taşımacılığındaki deneyimi ile faaliyetlerinde önemli bir yere sahiptir. Bu bağlı ortaklığa, 27 Aralık 2006 tarihi itibarıyla Opet Petrolcülük A.Ş eklenmiştir. Opet'in bünyeye katılması, hizmet alanını

genişletme çabasının bir sonucudur. Böylece Tüpraş, Türkiye'nin her yerinde hizmet sunabilir duruma gelmiştir.

Tüpraş, yıllık 28,1 milyon ton'luk rafinaj ve 50 bin ton'luk petrokimya kapasitesinin yanı sıra (% 40 paya sahip olduğu) OPET ve (% 79,98 pay ile) DİTAŞ ortaklıklarıyla yarattığı katma değer ve cirouyla ülkemizin en büyük sanayi şirketidir. Rafinerilerin teknik derecelendirilmesinde kullanılan önemli bir gösterge olan Nelson Kompleksite Endeksi'ne göre Tüpraş'ın mevcut rafineri kompleksitesi hali Akdeniz Rafineri Kompleksitesi'nin üzerindedir. Tüpraş yatırımları tamamlandığında, rafineri kompleksitesi 7,25 düzeyine çıkacak ve Akdeniz'in yüksek kompleksitesine sahip olan rafinerilerin düzeyine ulaşacaktır.<sup>974</sup>

## 2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Derin görüşmede sorulan sorulara alınan yanıtlar, erişim sitesinde yayınlanan bilgiler, işletmenin yayınlamakta olduğu RAFİNE dergisi, TÜPRAŞ 2008 yılı faaliyet raporu, 2007 yılı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu ve diğer işletmeye ait bazı belgeler incelendiğinde TÜPRAŞ'nın sosyal sorumluluk konusundaki yaklaşımı ile ilgili şu saptamalarda bulunulmuştur:

### a. Sosyal Sorumluluk Kavramı Bakımından

TÜPRAŞ'a göre, **etik** olarak hesap verebilir şirketlerin hayatları devam edebilir. Ayrıca, kurumsal **aidiyet** duygusu KSS'nin temelini oluşturur. Bu aidiyet duygusu ne kadar güçlü ise, KSS'ye katılım da o ölçüde yüksek olacaktır. Çünkü, **sosyal** sorumluluğun temeli **bireysel sorumluluktur**. Söz konusu nedenle, iç paydaş olan çalışanlar da (mavi ve beyaz yakalı) uygulamanın içine alınmıştır. Çalışma kültürü geniş kapsamlı düşünülerek kavramın içeriği genişletilmiştir.

TÜPRAŞ kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerini çalışanları ile birlikte oluşturmuştur. TÜPRAŞ'nın sadece kendisini değil ayrıca çalışanları da sosyal sorumluluğun öznesi olarak görmesi ilginç bir olgudur. Bu şekilde sorumluluk işletme tarafından çalışanlarla birlikte üstlenilmektedir. Üstlenme sorumluluğun devri değil, paylaşılması şeklinde olmaktadır. Böylece bir sinerji etkisi oluşturulması sağlanmaktadır.

<sup>974</sup> <http://www.tupras.com.tr/detailpage.tr.php?IDirectoryID=3>

## b. Paydaşlar Bakımından

Paydaş kavramı hakkında TÜPRAŞ'ı çalışanları dışında ayrıca, bir şirkete yaptırmış olduğu "İtibar ve Algı Ölçümü" sonuçları da yönlendirmiştir. Paydaşlar ve sosyal sorumluluk alanı bu çalışma sonuçlarına göre gözden geçirilmiştir. Toplumun beklentileri dikkate alınarak eğitim, sağlık kültür ve sanat öncelikli konular olarak belirlenmiştir. **Bireyden devlete** kadar iletişim içerisinde bulunan bir çok organizma **paydaş sayılmıştır**. TÜPRAŞ çalışanları sadece paydaş sayılmamış ayrıca bireysel sorumluluk ve kurumsal aidiyet kavramları yoluyla sosyal sorumluluğun aktif öznesi kabul edilmiştir. Sosyal sorumluluk çalışma kültürü içinde var sayılmıştır. Aşağıda paydaş gruplarına ilişkin olarak işletme anlayışı ve uygulamaları özetlenmektedir.

Hissedarlar: Hissedarlara ilişkin işlemler için şirket içinde **Yatırımcı İlişkileri ve Stratejik Planlama Müdürlüğü** kurulmuştur. Yatırımcılar kendilerini doğrudan ilgilendiren konuları (şirketin cirosu, karı, yatırımları ve kar payı ödemelerine ilişkin bilgiler mali sonuçlar, stratejiler, yatırımlar ve risk profili) bu birimden öğrenebilmektedirler.

OECD "Kurumsal Yönetim İlkeleri" nin ülkemize uyarlanmış şekli olan "**Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri**" TÜPRAŞ tarafından uygulanmaktadır. Söz konusu ilkeler ağırlıklı olarak iç paydaşlardan şirket ortaklarına yöneliktir. Söz konusu nedenle, şirketin pay sahiplerinin çıkarlarını korumak için gerekli özeni gösterdiği ifade edilebilir.

Çalışanlar : İşletme iç paydaşlardan çalışanlarına karşı **insan haklarına** saygılı, adil, şeffaf ve hesap verilebilir bir politika izlemektedir. İşe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılık, zorla ve baskı altında çalışmayı **Küresel İlkeler Sözleşmesine** uygun olarak reddetmektedir. İnsan Kaynakları kapsamında olmak üzere doğru işe doğru insan ilkesine önem verilmektedir. Çalışma koşulları belirlenirken (eğitim, terfi, ödüllendirme...) objektif ölçütler kullanır. Rotasyon yolu ile diğer işleri öğrenmeleri ve kariyer fırsatı sağlanır. İş sözleşmeleri çalışanların lehine olarak, belirsiz süreli yapılmaktadır.

TÜPRAŞ'ın iç ve dış paydaşlarına yönelik sosyal sorumlulukları yasal sorumluluğun üzerinde bir nitelik taşımaktadır. İşletme çevreye, çalışanlara, müteahhit işçilerine, müşterilerine ve topluma gelebilecek her tür zararı en aza

indirmek amacıyla sağlık, emniyet ve çevre (SEÇ) konusunda iki ayrı rehber hazırlanmıştır. İlki sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere hazırlanmış “Risk Değerlendirme Rehberi”dir. Rehberde risk değerlendirme tabloları kullanarak ileriye dönük olayların risk derecelerini belirlemek yoluyla riskleri ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir bir düzeyde tutmak hedeflenmektedir. Diğeri, bu rehberi tamamlayan “Olay Sınıflandırma, Araştırma ve Raporlama ve Rehberi”dir. SEÇ kapsamında yapılan çalışmalarla **iş sağlığı ve güvenliği** önlemlerini alma yükümü en alt kademede çalışandan en üst kademe çalışana kadar sorumluluk verilmiştir. Çalışanların uymakla yükümlü olan kuralları içeren “Emniyetli Çalışma El Kitabı” hazırlanmış ve tüm çalışanlara dağıtılmıştır. İşletmede OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Standartları uygulanmaktadır.

TÜPRAŞ çalışanlar için başarılı davranış ve çabalarını ön plana çıkarmak amacıyla anlık ve planlı ödüller uygulamaktadır. **Anlık ödül** ile birimlerde örnek gönüllü olağanüstü çalışmalar takdir edilmektedir. Planlı ödüllerde ise rafinerilerde en üstün yetkinlik gösterenler, en iyi öneriler, en başarılı proje takımları ve tüpraşı en iyi temsil edenler ödüllendirilmektedir. İşletme bünyesi içerisinde ayrıca “Rafine Öneriler” adı altında bir öneri sistemi uygulanmaktadır.

TÜPRAŞ çalışanları **örgütlenme özgürlüğünü** etkin olarak kullanmaktadırlar. Mavi yakalı çalışanların hepsi sendikalı olup işletmede örgütlü olan Petrol-İş Sendikası ile bağıtlanmış bir toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. İşletmede iş değerlemesine bağlı olarak yapılandırılmış ücret sistemi vardır. Bu değerleme unvandan ve fonksiyondan bağımsız, işin niteliğine dayalı olarak yapılmaktadır. Bunun dışında performansa dayalı bir ücret artış sistemi uygulanmaktadır. Performans değerlendirme çalışmaları da yılda bir kere 360 derece performans değerlendirme sisteminin uygulanması ile gerçekleştirilmektedir. Çalışanlar sadece yöneticileri tarafından değil, eşdüzeyle ve varsa astları tarafından da değerlendirilmektedir.

TÜPRAŞ çalışanlarına **ücret dışında** onu tamamlayan başka **olanaklar** da sunmaktadır. Koç Emekli ve Yardım Sandığı ile Koç Ailem Programı bunların başlıcalarıdır. Üyelerin % 6 ve aynı oranda da işletmenin katkıları ile oluşan fondan çalışanlarına ve ailelerine toptan ödeme ve emekli aylığı sağlanmaktadır. Çalışanlara Koç Topluluğu içinde faaliyette bulunan şirketlerin mal ve hizmetleri



indirimli olarak sunulmaktadır. Ayrıca, bir tüketim kooperatifi (İMKO) ile çalışanların tüketim giderleri azaltılmaya çalışılmaktadır.

TÜPRAŞ'ın çalışanlarına yönelik olarak izlemekte olduğu işletme sosyal politikası mevzuata uygun olduğu gibi, bazı uygulamaları itibariyle yasal düzenlemeleri aşmaktadır. Bu açıdan onlara karşı etik sosyal sorumluluk düzeyinde davranmakta olduğu söylenebilir.

Çevre : TÜPRAŞ'ın çevreye etkisi, sera gazı, hava emisyonlarının, su kalitesinin izlenmesi ve atık yönetimi çalışmaları ile gerçekleşmektedir. Küresel ısınmaya neden olan karbondioksit emisyonunu azaltmak üzere İzmit, Batman, İzmir ve Kırıkkale rafinerilerinde bacalarda sürekli **emisyon izleme** analizörleri kullanılmaktadır. Analiz sonuçları bilgisayar ortamında sürekli olarak İl Çevre ve Orman Müdürlüklerince izlenmektedir. Su kalitesinin sağlanması için **su kirliliği kontrolü** yönetmeliği ile su ürünleri yönetmeliğinin gerekleri yerine getirilmektedir. Rafinerilerde katı, tehlikeli ve tıbbi atıklar kaynağında ayrıştırılarak lisanslı işletmeler tarafından bertaraf edilmesi yolu ile **atık yönetimi** gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, işletme **düşük kükürt** oranlı motorin üreterek çevreye özel önem verdiğini göstermektedir. ISO 14001 Çevre Standartları bu çalışmaları desteklemektedir. Nihayet, İzmir Rafinerisinde **rüzgar**, Batman Rafinerisinde ise, **güneş enerjisinden** yararlanmak için yatırımlar yapılmaktadır.

TÜPRAŞ doğal alanların korunması ve sürekliliğın sağlanmasına önem vermektedir. Bu nedenle Tema Vakfı Kırıkkale İl Temsilciliği ile işbirliği içerisinde 2001 yılında Kırıkkale Üniversitesi yerleşke alanında 10 hektarlık arazide **ağaçlandırma** faaliyetlerine katılarak **Tüpraş Ormanı** oluşturulması ile sağlıklı bir çevre oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

TÜPRAŞ enerji ve çevre bilinci ile ilgili toplumsal duyarlılık kazandırmak, enerji ve çevre kaynaklı sorunlara dikkat çekmek amacıyla Enerji tasarrufu konusunda, **Gücümüz=Enerjimiz** projesi ile Batman'da öğrencileri bilinçlendirme konusunda katkı sağlamaktadır.

İşletme çevreyi bir paydaş olarak ciddiye almaktadır. İlk olarak, mevcudu korumak, ona zarar vermemek için gerekli yasal önlemleri almaktadır. İkinci olarak

da, ağaçlandırma yoluyla çevrenin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu konudaki faaliyetlerin etik düzeye ulaştığı görülmektedir.

Müşteriler : TÜPRAŞ alanında Türkiye'deki tek şirkettir. Sahip olduğu **50** tane **müşterinin** her biri **büyük şirket** konumundadır. Bu şirketler kendilerine kaliteli ürün teslimi yoluyla TÜPRAŞ tarafından korunmaktadır denilebilir. Çünkü, işletmede ISO 9001:2000 Standardı uygulamaktadır. Ayrıca, müşterilere yüksek kalite ürün ve hizmet sunmak, eşit ve adil muamele yapmak amacıyla SAP sistemi uygulanmaktadır. SAP sistemi içinde bulunan müşteri portalı ile hem operasyonel anlamda verimliliği artırmak, hem de müşterilere eşit ve adil işlem yapmak amaçlanmıştır.

Toplum : Hissedarlarına, çalışanlarına ve çevreye karşı gerekli özeni gösteren ve yasal yükümlülüklerinin üstüne çıkıp etik sorumluluk üstlenen TÜPRAŞ toplumu da bir paydaş olarak görmüş ve bu yaklaşımın doğal sonucu olarak özellikle **çocuklara** ve **kadınlara** yönelik projeler üretmiştir. Çocuklar için yürütülen Şemsiye Hareketi Batman'da 100 Güleryüz projesi bu konuda örnek olarak verilebilir. Proje ile amaç öğrencilerin; kent kültürüne ve toplumsal yaşama uyumlarına yardımcı olmak, kişisel gelişimlerine katkı sağlamak, öğrenci, aile ve öğretmenleri farklı ortamlarda bir araya getirerek iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak, "Meslek Koçluğu" yaklaşımıyla, Batman Tüpraş Rafinerisi çalışanları ile hedef kitle öğrencileri arasında iletişim ve danışma ağı kurularak sürekli rehberlik ve koçluk imkânı sağlamaktır. Bir diğer amaç ise, Tüpraş'ın faaliyet gösterdiği Batman'da itibar ve algısına katkıda bulunmaktır.

İşletmenin içinde bulunduğu toplumun sosyal sorunlarına duyarlılığı bulunmasına karşın, hayırsever sorumluluğa bakış açısı olumlu değildir. **Hacıağalık** olarak niteledikleri arızı, bağımlılık oluşturan yardımlar bakımından bu yaklaşım isabetlidir. Ancak, kurumsallaşmış sosyal yardım ve hizmet faaliyetleri sürdüren devlet kurumları (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları...) ile ilişkilerin gözden geçirilmesinde yarar vardır. Çünkü, bu şekilde işletme bünyesinde edinilmesi mümkün olmayan profesyonel sosyal çalışmacı desteği sağlanmış, doğru yere, etkin ve denetlenebilir yardımlar yapılması gerçekleştirilmiş olacaktır.

### c. Sosyal Sorumluluğun Araçları ve İçerikleri Bakımından

TÜPRAŞ şirket davranış kuralları (etik kodlar) belirlenmiş ve uygulanmaktadır. Koç topluluğu 2006 yılında Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesine imza atmıştır. Bu imza ile topluluk TÜPRAŞ dahil tüm işletmelerini uygulama kapsamına almaktadır. Küresel sözleşme imzalandıktan sonra var olan **iş etiği ilkeleri** (şirket davranış kuralları) Küresel Sözleşme İlkeleri doğrultusunda gözden geçirilip yenilenmiştir. İlkelerin ne ölçüde uygulandığı denetlenmek üzere “Denetim Komitesi ve “Etik Kurulu” oluşturulmuştur. Müşterilere adil davranmak ve eşit muamele yapmak, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele TÜPRAŞ’ın benimsediği temel çalışma prensipleri arasındadır. İşletmenin davranış kurallarına ekte yer verilmektedir.

İşletmenin faaliyet alanında bilinen bir uygulama olmaması sebebiyle **sosyal etiket** çalışması yapılmamıştır. İşletmede Petrol İş Sendikası örgütlü olup yeni dönem toplu iş sözleşmesinin uygulamasına başlanmıştır. Uluslararası çerçeve anlaşması için işveren tarafının çokuluslu bir işletme olması gerekmektedir. Bu nedenle TÜPRAŞ’da **uluslararası (küresel) çerçeve anlaşması** bulunmamaktadır.

TÜPRAŞ ISO 9001, ISO 14001 Çevre ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim **Sistemleri belgelerine** sahiptir. 2008 yılında Rafinerilerin ayrı ayrı sahip oldukları bu belgeler tek belgede birleştirilmiştir. Böylelikle EFQM Mükemmellik Modeli uygulamasına başlanmıştır. Beş aşamalı mükemmellik yolculuğu programının ikinci aşaması başarı ile tamamlanarak kaliteli bir biçimde yönetilen mükemmel bir kurum olma yolunda “Mükemmellikte Yetkinlik” belgesi almaya hak kazanmıştır. TÜPRAŞ kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerini belirlerken AA1000 standartlarını referans olarak almaktadır. Kırıkkale Rafinerisi Deney Laboratuvarları TS EN ISO/EC 17025 standardına göre Türk Akreditasyon Kurumu tarafından akredite edilmiştir.

OECD “Kurumsal Yönetim İlkeleri” ışığında Türkiye’de Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından “**Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri**” adı altında belirlenen ilkeler TÜPRAŞ tarafından kabul edilmiş ve uygulanmaktadır.

İşletme, faaliyet alanı dikkate alındığında, sosyal sorumluluk araçlarından yeterli düzeyde yararlanmaktadır sonucuna varmak olasıdır.

#### d. Sosyal Sorumluluğun Türleri Bakımından

TÜPRAŞ'a göre, sosyal sorumluluğun sadece **etik** ve **stratejik** türleri vardır. Hayırsever sorumluluk olamaz. Böyle bir etkinlik ancak **hacıağalık** olarak değerlendirilmektedir. Sosyal sorumluluğun hayırsever amaçla yapıldığı kabul edilmektedir. Paydaşlara yönelik olarak üstlenilen tüm sorumluluklar ekonomik amaçlıdır. Sürdürülebilir sorumluluk ancak kar ilişkisi olan yani, stratejik sorumluluktur. Çünkü, yapılan yardımlar bir şekilde işletmeye geri dönmektedir. Sosyal sorumluluk ticari bir olaydır. Bu zorunlu yapılan yardımların devamlılığını sağlayabilmeye yöneliktir. Aksi halde, işletme varlığını sürdüremez ve yardım yapma olanağında yoksun kalır. Kanuni sorumluluklarını yerine getirmeyenlerin hayırseverlik faaliyetleri etik sayılmaz.

Yukarıda özetlenen açıklamalara karşın, elde edilen izlenim, TÜPRAŞ'ın akademik tanıma uygun hayırsever sosyal sorumluluğu sadece özelleştirme öncesi değil sonrasında da üstlendiğidir. Ancak, görüşme sırasında ifade edilmek istenen konu geçici, projeye bağlanamayan, bağımlılık yaratan, aslında sosyal yardım ve hizmetlerin temel amacına uymayan yardımlardan kaçınma arzusudur. Ayrıca, hayırsever görünümü olsa da, tüm yardımların aslında işletmeye az ya da çok kar olarak geri dönüşüm sağlayacağı gerçeğidir.

#### e. Sosyal Sorumluluğun Uygulama Alanları Bakımından

Kurumsal İletişim Birimine her gün yüzlerce görüşme talebi gelmektedir ve bunların en yoğun olanları **eğitim**, ve **sağlık** alanındadır. "Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi" ile "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Geliştirme Projesi" (MEGEP) kapsamında "TÜPRAŞ Teknik Öğretim Programı" bu konuda tipik örneklerdir. Ayrıca **kültür** alanında da faaliyetlerde bulunmaktadır. Kurum sosyal sorumluluk için 2007 yılından bu yana bütçesinin uygun bir kısmını bu konu için pay olarak ayırmaktadır. TÜPRAŞ'ın da içinde bulunduğu Koç Topluluğu ayrıca Koç Vakfı ve Türk Eğitim Vakfı (TEV) aracılığıyla sosyal sorumluluk çalışmalarını yürütmektedir. Staj Destekli Meslek Bursları örneğinde her ilde 252 okulda 2 bin öğrenciye burs, işletmelerde staj, mesleki eğitim ve yeterli başarıyı sağlayanlara ayrıca istihdam olanağı sağlanmıştır.<sup>975</sup>

<sup>975</sup> <http://www.tupras.com.tr/uploads/kss/MLMM.pdf?>

TÜPRAŞ Batman Üniversitesiyle işbirliği ile “Maket Rafineri Tesisi ve Uygulama Laboratuvarı” projesini hayata geçirmiştir. İmzalanan bir protokol ile Tüpraş sahip olduğu bilgi, deneyim ve insan kaynağının, akademik ortama taşınmasını sağlamaktadır. Böylece, sektörün ihtiyaç duyduğu teknik personel yetişmesine katkıda bulunmaktadır.

TÜPRAŞ **iç paydaşları**ndan olan hisse sahipleri ve çalışanlara karşı yeterli düzeyde sorumluluk üstlenmekte ve yerine getirmektedir. **Yakın dış paydaşlardan** olan çevre için de aynı durum geçerlidir. Müşteriler için ise, ürün standartları oluşturulduğu için onların da dikkate alındığı gözlenmiştir. **Uzak dış paydaşlar** olan toplum açısından değerlendirme yapıldığında, projeye bağlı, sürdürülebilir ve etkinliği ölçülebilir yardımlar hayırsever olarak nitelenerek bu konuda gerekli sorumluluklar üstlenilmektedir.

#### **f. Sosyal Sorumluluk Yetkisi Bakımından**

Bu başlık altında sosyal sorumlulukla ilgili yetkili birim, bu birimin karar alma yöntemi ve karar ölçüleri değerlendirilmektedir.

Sosyal Sorumluluk Birimi: TÜPRAŞ'ta sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütmek üzere genel müdürlükte **Şirket Kurumsal İletişim Müdürlüğü** adı altında ayrı bir idari birim kurulmuştur. Bu birimde tümü halkla ilişkiler lisans eğitimi almış 5 kişi çalışmaktadır. Genel müdürlükte değinilen müdürlük dışında İnsan Kaynakları ve Sosyal İşler birimleri bulunmaktadır. Rafinerilerde sosyal sorumluk konusunda Sosyal İşler Birimleri de görev yapmaktadır.

Ayrı bir sosyal sorumluluk birimi kurulmuş olması, bünyesinde beş elemanın çalışmakta olması TÜPRAŞ'ı özel bir konuma getirmektedir. Ancak, birimde çalışanların tümünün halkla ilişkiler lisans mezunu olması; büroda ayrıca halkla ilişkiler faaliyetlerinin de yürütülmekte olması, çalışmaların daha da etkin olmasını engellemektedir.

Sosyal Sorumluluk Kararları: TÜPRAŞ **paydaşların beklentileri** doğrultusunda KSS **projelerini** saptayarak toplumun ihtiyaçlarına destek verme gayreti içindedir. Çalışanların görüşleri, mahalle muhtarlarının istekleri, e-posta

iletileri, yüz yüze görüşme talepleri sonucu iletişim biriminde biriken bilgiler değerlendirilerek sosyal sorumluluk projeleri üretilmektedir.

Bu çalışmaları TÜPRAŞ bünyesinde Kurumsal İletişim Birimi önderliğinde tüm çalışanların katılımı ile sürdürmektedir. Birim müdür, koordinatör ve uzmanlardan oluşan beş kişi ile faaliyette bulunmaktadır.

TÜPRAŞ'ın paydaşlarını belirlemek ve ayrıca saptanan paydaşların sorunlarının çözümü için bazı şirketlerden **profesyonel destek** alması, konuya ne kadar ciddi yaklaşmakta olduklarını göstermektedir. Ayrıca, yardım kararları alınırken çalışanlardan, yakın ve uzak çevrelerinden gelen talepleri de değerlendirmeye almaları övgüye değerdir. Ancak, varlığını sorgulamakla birlikte, yürütmekte oldukları hayırsever sosyal sorumluluk için işletmede bir sosyal çalışmacı çalıştırılması veya sosyal çalışmacı yokluğunun devlet kurumlarında istihdam edilmekte olan sosyal yardım ve hizmet uzmanlarından destek alınması yoluyla doldurulması TÜPRAŞ'ın sosyal sorunların çözümüne olan katkılarının etkinliğini artıracaktır.

Yardım Ölçütleri: Yardım için gelen talepler anlık ihtiyaçların karşılanması veya zamana yayılı gereksinimlerin karşılanması şeklinde olabilmektedir. Anlık ihtiyaç giderme talepleri göz ardı edilmemektedir. Ancak, bir projeye bağlanması mümkün, zamana yayılı ve etkisi güçlü olan taleplere öncelik verilmektedir. Yardımlar kişilere yönelik ise, yapılan yardımların **bağımlılık yaratmaması** bir başka ölçü olarak kullanılmaktadır. Karar verilirken kullanılan ölçüler **sürdürülebilir, etkinliği ölçülebilir** olma ve **TÜPRAŞ Rafinesi İşletmesi algısı oluşturmaz**.

Konuyu bir örnekle açıklama gerekirse, işletmeden satranç takımı isteyen Güneydoğu Anadolu bölgesindeki bir okula götürülen yardım "**hacıgalık**" olarak görülmektedir. Yardım talebinin projelendirilmesi ise sosyal sorumluluk olarak algılanmaktadır. Milli Eğitim Müdürü ile işbirliği içerisinde bir çalışma yapılarak Güneydoğu Anadolu bölgesindeki okulların satranç takımı ihtiyaçlarının belirlenmesi, öğrencilere satranç eğitimi planlarının yapılması, gönüllü eğiticiden destek alınması ise sosyal sorumluluk olarak algılanmaktadır.

İşletme, zaman içinde edindiği tecrübe ile hayırsever yardımlar için gerekli ölçütleri belirlemiştir. Genel müdürlükte en az bir **sosyal çalışmacının** da istihdamı halinde, etkin yardım ölçütleri belirleme ve uygulamayı denetleme olanakları genişleyecektir.

#### **g. Sosyal Denetim Bakımından**

TÜPRAŞ ISO 9001, ISO 14001 çevre ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim **Sistemleri belgelerine** sahiptir. Ayrıca, deney laboratuvarlarında TS EN ISO/EC 17025 standartlarına uymaktadır. Söz konusu taahhütleri nedeniyle, belge veren kuruluşlar tarafından, dönemsel olarak denetlenmektedir.

Sermaye Piyasası Kurulu **Kurumsal Yönetim İlkelerine** uyum açısından ise, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri AŞ. tarafından yapılan inceleme sonucu hazırlanan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu'nun sonucunda TÜPRAŞ'ın kurumsal yönetim derecelendirme notu, 18.10 2007 tarihli denetimde 7.91; 2008 tarihli denetimde ise, 8.20 olarak belirlenmiştir.

Koç Topluluğu **Küresel Sözleşmenin** tarafı olduğu için, ayrıca bu sözleşmeye uyumu bakımından, Küresel Raporlama Girişimi (GRI =Global Reporting Initiative) tarafından denetlenmektedir. GRI kendisine üye olan kişi ve kuruluşlar için onlara yol gösterici standartlar (küresel raporlama ilkeleri) hazırlamıştır. Şirketler hazırlanmış bulunan standartlara uygun olarak, iç denetim yoluyla raporlarını kendileri hazırlamaktadırlar. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu adı ile hazırlanan denetime esas çalışma, onay ve kayıt için GRI'ya gönderilmektedir. TÜPRAŞ tarafından ilk kez 2007 yılında sadece Genel Müdürlük ve İzmit Rafinerisi için hazırlanan bu rapor çalışan sağlığı ve emniyeti, mesleki eğitim, sendikal haklar, çalışanların haklarının korunması, ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliği, çevresel etki, rüşvet ve yolsuzluğun giderilmesi, iş etiği gibi konuları kapsamaktadır.

Sosyal sorumluluk çalışmaları bunun dışında TÜPRAŞ Rafineri işletmesinin **yıllık faaliyet raporları** ve Rafine dergisi yayınlarında kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

TÜPRAŞ'ın yakın ve uzak paydaşlarına ilişkin sosyal sorumluluk çalışmaları mevcut sistemin olanak tanıdığı ölçüde denetlenmektedir.

#### **h. Sosyal Hukuk Mevzuatına İlişkin Uygulamalar Açısından**

İşletmede İş Kanununun belirlediği %3 oranında **özürlü istihdam** edilmektedir. Bu oranın üzerinde özürlü istihdamı yolu ile sosyal güvenlik primlerinden indirim elde etme olanağı bulunmadığı açıklanmıştır. Bu konuda ileri sürülen gerekçeye göre, yapılan iş ağır ve tehlikeli nitelikte olup çalışanların olası tehlikelere karşı oldukça uyanık ve çevik olmaları gerekmektedir. Ayrıca kişilere işe alınmadan önce psikolojik dayanıklılık testi uygulanmaktadır. Rafineri işletmeciliği özürülüler için uygun iş olanakları sunamamaktadır.

İş yerinde **kaza geçirip** özürlü kalan işçilerimize yeni sağlık durumlarına uygun yapabilecekleri **bir başka iş** verilmektedir. İş yerinde kaza sonrası iş sözleşmesi fesh edilen işçi **iyileşip yeniden çalışmak istediğinde** bu talepleri dikkate alınmaktadır.

TÜPRAŞ yönetimi olarak halen İŞKUR'un desteği ile kurulmuş ve Kocaeli Sanayi Odası tarafından uygulanmakta olan **korumalı iş yerine** müşteri olarak destek verilmektedir. Bizim Köy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı'nda konfeksiyon, mantar bölümü, seracılık, mozaik, arıcılık ve gıda işleme bölümü, tavşan yetiştirme çiftliği faaliyet alanları yer almaktadır. Söz konusu faaliyet alanlarından konfeksiyon bölümüne iş elbisesi siparişi yolu ile katkıda bulunmaktadır.

5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Hükümlerinden 2009 yılında kurulmuş bulunan **Ar-Ge Birimi** ile yararlanılmaktadır. İşletmede Ar-Ge, işin niteliği gereği, yeni bir ürün türü oluşturmaktan çok, mevcut süreçlerin iyileştirilmesine yönelik hizmet vermektedir.

**Kalkınma Ajanslarının** sosyal yardım ve hizmet projelerine İzmit'te ajans yokluğu nedeniyle başvurma olanakları bulunmamaktadır. Ancak, konunun İzmir gibi diğer Rafineriler için değerlendirmeye alınabileceği ifade edilmiştir.



İşletme İŞKUR'un **istihdam garantili kursları** ve **mesleki eğitimleri** konusunda değerlendirildiğinde, rafinerilerin İnsan Kaynakları Biriminin gerekli faaliyetlerde bulunduğu açıklanmıştır.

İşverenin tüm sigorta primi giderlerinden muaf tutulduğu İŞKUR'un **Toplum Yararına Çalışma Projelerinin** TÜPRAŞ'ın faaliyet alanı ilgisini kurabilmek mümkün görülmemiştir.

Ayrıca, işletmenin faaliyet alanının **İstihdamı Teşvik** Yasası ile getirilen gençlerin ve kadınların çalıştırılmasına ilişkin teşvik hükümlerinden yararlanmaya elvermediği ifade edilmiştir. İleri sürülen gerekçeye göre rafineriler stratejik, özel statülü, ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerleridir. Kadın işçiler de sadece büro kısmında çalıştırılmaktadır.

TÜPRAŞ yoksullara, gençlere, kadınlara ve özörlönlere yönelik **sosyal yardım** faaliyetlerini doğrudan üstlenmek yerine bu konuda KOÇ Vakfı ve TEV'in faaliyetlerine destek vermektedir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıfları ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile ilişkileri daha çok Genel Müdür eşlerinin bu Kurum birimlerini düzenli ziyaretleri, maddi destekleri ve özel gün kutlamaları ile gerçekleştirilmektedir.

Görüşme sırasında yapılan açıklamalardan çıkan sonuç, sosyal hukukun stratejik sosyal sorumluluk olanağı sunan olanaklarından işletmenin gereği kadar ve konumuna uygun düştüğü ölçüde yararlandığıdır. Sosyal hukukun işletmelere yön gösterici, ilham verici hayırsever sosyal sorumluluk kurumlarından (resmi sosyal yardım ve hizmet dairelerinin olanaklarından) ise, yeterli düzeyde yararlanıldığı şeklinde bir kanıya varılamamıştır.

## **B. PHILIP MORRIS/SABANCI**

Aşağıda önce, incelenen ilk şirkette olduğu gibi, işletme tanıtılmakta, sonra belirlenen sorulara verilen yanıtlardan ve sunulan belgelerden yola çıkılarak şirketin sosyal sorumlulukla ilgili durumu değerlendirilmektedir. Sorulara verilen yanıtlar tezin sonuna eklenmiştir.

## 1. Şirketin Tanıtımı

Şirket tarihi **1847 yılında** Philip Morris'in **Londra'da**, tütün ve hazır sigaraların satıldığı dükkan ile başlamıştır. 1881'de şirketin halka açılması sonucu Philip Morris & Company and Grunebaum Limited şirketi kuruldu. Bu ortaklık 1885'de Philip Morris & Co., Ltd.'e dönüşen şirket **1902** yılında New York'ta faaliyete başladı. 1919 yılında **Virginia'da** Philip Morris & Co., Ltd., Inc. adı altında kurulan yeni bir şirket tarafından devralındı ve Virginia'daki fabrikasında sigara üretimine başladı. 1950'lerin ortasında ürünlerinin dünya çapında üretilmesi ve pazarlanması için Philip Morris International kuruldu.

Türkiye sigara pazarına 1984 yılında giren ve faaliyetlerini **1991 yılında** Sabancı Holding ile kurduğu ortaklıkla kalıcı hale getiren Philip Morris International, bugün Türkiye'de **iki şirket** olarak faaliyet göstermektedir. İzmir'in Torbalı ilçesinde bulunan üretim şirketi Philsa (Philip Morris Sabancı Sigara ve Tütüncülük A.Ş) ile satış ve dağıtım çalışmalarını ülke çapında yürüten Philip Morris SA (Philip Morris Sabancı Pazarlama ve Satış A.Ş.)'dir.

İzmir Torbalı'da, 640.000 metrekarelik arazi üzerinde kurulu **Philsa** fabrikası 1993'te üretime başlamıştır. Fabrika bünyesinde 750 çalışan istihdam edilmektedir. Üretim sürecinde kullanılan tüm malzemeler İsviçre'deki "Philip Morris Malzeme Kalite Güvence Laboratuvarları" tarafından onaylanan tedarikçilerden sağlanmaktadır. Kalite ekipmanlarına yapılan 3 milyon dolarlık yatırım ve ISO 9001:2000 Kalite Yönetimi ile ISO 14001 Çevre Yönetim Standartlarına Uygunluk belgeleri kaliteli üretimin en önemli göstergeleridir. Philsa Kalite ve Çevre Yönetim sistemlerinin yanısıra 2008 yılında OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde belgelendirilmiştir. Yıllık 55 milyar adet sigara üretim kapasitesi ile PMI'nın dünyadaki dördüncü büyük fabrikası olan Philsa'da bugün, 400 milyon doların üzerinde yatırım bulunmaktadır.

1994 yılında kurulan **Philip Morris SA** Satış ve Pazarlama A.Ş. bugün, bünyesinde yaklaşık 670 çalışanın görev yaptığı doğrudan satış ekibi ve 1050 kişilik satış gücünün istihdam edildiği doksan üç dağıtıcıdan oluşan dağıtım ağı ile 150.000'in üzerinde bayiye sürekli ürün temin edilmesini sağlamaktadır.

Philip Morris – Sabancı (Philsa) ortaklığının Türkiye ekonomisine katkıları önemlidir. 2008 yılında Philip Morris ürünleri üzerinden elde edilen toplam **vergi** Türkiye'nin toplam vergi gelirlerinin yaklaşık %4'ünü oluşturmaktadır. Ayrıca Türkiye'deki Philip Morris şirketlerinin ödediği kurumlar vergisi miktarı da, 2008 yılında, 151 milyon TL olmuştur. Philip Morris International'ın merkez alımları da, ülkenin yıllık mahsulünün üçte birini, oryantal tütün ihracatının yarısını oluşturmaktadır.

Philip Morris International (PMI), ürünleri yaklaşık 160 ülkede satılmaktadır. Dünya üzerinde 60 üretim tesisinde 75.000'den fazla çalışan sayısına sahiptir. Ürettiği sigaralar arasında dünyada en çok bilinen ilk onbeş markadan yedisine sahiptir.

## 2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Derin görüşmede sorulan sorulara alınan yanıtlar, erişim sitesinde yayınlanan bilgiler, işletmenin yayınladığı bazı kitapçıklar ve yayınlamakta olduğu PM Yaşam dergisi incelendiğinde Philsa'nın sosyal sorumluluk konusundaki yaklaşımı ile ilgili şu tespitlerde bulunulmuştur.

### a. Sosyal Sorumluluk Kavramı Bakımından

İşletme, sosyal sorumluluk kavramın içeriğini belirlemek için **şirket araştırmalarından** yararlanmaktadır. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak paydaşlar belirlenmektedir. Şirketin varlığını sürdürmekle dahi oluşturduğu katma değerlerle topluma katkı yaptığı ifade edilmiştir. Ayrıca, sorumlu şirket için **sorumlu birey** ön koşul olarak kabul edilmektedir.

Philsa **şirketlerin** içinde buldukları **toplumun** bir **parçası** olmaları nedeniyle, muhtaç kişilere yapılan yardımların sosyal fedakarlık olmadığını ifade etmektedir. Çünkü, dünyanın dört bir yanındaki insanlar artık şirketlerden çevre gibi konularda daha fazla duyarlı olmalarını ve topluma katkıda bulunmalarını beklemektedir. Yardımsever katkıların uzun süredir faaliyette bulunan şirketin sosyal performansını oluşturduğu ve kültürünün bir parçası haline geldiği kabul edilmektedir.

Sosyal sorumluluk ayrıca kurumsal **itibar** için de gerekli görülmektedir. Kavram sponsorluk ve promosyondan farklı sayılmaktadır. Ancak, sektör itibariyle toplumsal sorumluluk üstlenilen konularda yanlış anlaşılma riski taşıdığı, bu durumun faaliyet alanlarını daralttığı ifade edilmektedir.

Şirketin sosyal sorumluluk yaklaşımı önce çalışanlara, sonra şirkete dayalıdır. Bu yaklaşım TÜPRAŞ'ın yaklaşımı ile paraleldir. Ayrıca, sosyal sorumluluğun ek bir sorumluluk değil işletmenin doğal sorumluluğu olarak görülmesi de önemli bir yaklaşımdır.

## **b. Paydaşlar bakımından**

Hissedarlar : Şirket açıklamalarında somut bir **örnek verilmeksizin** hissedarlar için olabilecek en yüksek katkıyı sağlamaya yönelik faaliyetlerden söz edilmektedir. Ayrıca, tütün kullanımıyla ilgili etkin ve aktif bir şekilde, kanun koyucular ve kamu sağlığı çevreleriyle işbirliğinden söz edilmektedir.

Çalışanlar : İş gücünün çeşitliliğini artırmak ve en nitelikli bireyleri işe almak ve işte tutmak, şirketin çalışanlara yönelik öncelikli politikaları arasında bulunmaktadır. Bu amaç doğrultusunda **kariyer geliştirme** programları, rekabetçi ücret ve sosyal haklardan söz edilmektedir. Şirket başarıyı cesaretlendirmekte ve ödüllendirmektedir. Eğitimler aracılığıyla çalışanların bilgi ve becerileri sürekli artırılmaktadır.

İşletmede örgütlenmiş bir **sendika** yoktur. Ücretler bir firmaya yaptırılan çalışma sonucu emsal işletmelerin durumu dikkate alınarak belirlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ciddi olarak alınmaktadır. İşgücü kayıplı kazaları sıfıra indirme amaçlanmıştır. Bu amaçla OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulanmaktadır.

Çocuk işçiler işletme insan kaynakları uygulamasında önemli bir yer tutmaktadır. Philsa 2002'de sendikalar, tütün üreticileri ve tütün şirketlerinin ortak girişimi ile kurulan "Tütünde Çocuk İşçilerin Çalıştırılmasının Önlenmesi Vakfı'nın (ECLT) üyesidir. Kendi işletmesinde "Çocuk İşçi ve Zorla İşçi Çalıştırmama" politikası uygulayan firma ayrıca, alım sözleşmelerine tütün üreticilerinin de

**çocuklarını** çalıştırmamalarını koşul olarak koymakta ve sözleşme koşuluna uyan üretici çocuklarına okul malzemelerini hediye olarak vermektedir.

Çevre : Philsa, çevre ile ilgili olarak, atık, geri kazanım ve dünya çapındaki kaynakların korunması konularında önlemler almak gibi sorumluluk alanlarını belirlemiştir. İşletme faaliyetlerinin çevreye olan etkisini izlemek ve azaltmak, doğal kaynakların sürdürülebilirliğini desteklemek, çalışanlar arasında çevre bilincini oluşturmak temel hedefleridir. Bu kapsamda çevre, sağlık ve güvenlik programı geliştirmiştir. Program, her bir tesisin tüm faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkilerini (hava emisyonu, atık üretimi ve su tüketimi de dahil olmak üzere) izlemeyi gerektirmektedir. Bunun için Şirket bünyesinde **bir çevre birimi** kurulmuştur. İşletmede üretim sırasında oluşan atıklar, geri kazanılmakta veya **bertaraf** edilmektedir. Ayrıca, salınan gazlar, yasa koyucu tarafından belirlenen **sınırların altında** tutulmaktadır. Bu çalışmalarda ISO 14001 Çevre Yönetim Standardından yararlanılmaktadır. Şirketin Türkiye'de, uygulamakta olduğu çevre yönetim sistemi bölgenin en iyisi olarak gösterilmiş ve şirket fikir ve deneyimlerini farklı şirket ve hükümet gruplarıyla paylaşmaktadır.

Orman oluşturma yoluyla da çevrenin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Philsa'nın 11 binden fazla fidanı barındıran bir **ormanı** mevcuttur.

Müşteriler : Şirket çocukları ve gençleri müşteri olarak görmemektedir. Bu nedenle, **küçük yaşta** sigara kullanımının durdurulması için yasal yaş sınırlarının uygulamaya konulması ve perakendecilerin bu yaş sınırlarına uyması ilkesini kabul etmiştir. Ürün dağıtımçıların yasalara uymaları amacıyla perakendecilerin eğitimine özel önem verilmektedir. Bu amaçla bilgi kampanyaları, satış eğitim programları uygulanmaktadır. Yasanın izin verdiği yerlerde, gönüllü olarak sigara paketlerinin üzerine minimum yaş uyarısı konulmaktadır. Çocuklar dışında **gençlerin** de sigara içmesini önlemeye yönelik bir dizi eğitim programı hazırlamış ve uygulanmaktadır.

Philsa'da ISO 9001: 2000 **Kalite Yönetim Sistemi** kullanılmaktadır. Böylece ürünlerin kaliteli olması sağlanmaktadır. Sadece yetişkinler müşteri olarak görülmekte, onlar için belirlenen iyi içim kuralları ayrıca, sigaranın zararları uygun

yöntemlerle duyurulmaktadır. Koruyucu nitelik taşıyan bu açıklamalar pasif içicileri de kapsamaktadır.

Sigaranın sağlık üzerindeki zararlı etkilerini azaltabilecek **yeni ürünler** geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu konuda hükümetlerden de çaba göstermeleri beklenmektedir.

Ülkenin yıllık mahsulünün yaklaşık üçte biri Phlsa tarafından satın alınmaktadır. Şirket satın aldığı tütünün çevre üzerindeki etkisi en az olacak şekilde yetiştirilmesini sağlamak için bir dizi **İyi Tarım Uygulamaları** (İTU) ilkeleri geliştirmiştir. İTU çevrenin (toprak, hava, su, hayvan ile bitkiler) devamlılığını, korunmasını veya iyileştirilmesini sağlarken, ekonomik açıdan kazançlı ve güvenli olan ve kaliteli ürün sağlayan uygulamalar olarak tanımlanmıştır.

İTU **tedarikçiler** bakımından ormanların azalmasını önlemek ve ağaçlandırmayı teşvik etmeyi, su kaynakları yönetimi ve izlenmesi programları geliştirmeyi, su kaynaklarını korumaya yönelik ulusal programlara katılmayı kapsamaktadır.

Toplum : Toplum refaha kavuşursa şirket de refaha ulaşır felsefesini benimseyen Phlsa yakın dış paydaşlarını içine alan bir ağ oluşturmuştur. Sorumluluk projelerini ağdan ele ettiği verilere dayanarak oluşturmakta özellikle **eğitim, spor, kültür, sanat** konularında destekleyici faaliyetlerde bulunmaktadır. Kişi olarak ise, kadınlara, gençlere ve çocuklara özel önem vermektedir.

Konuya ilişkin şu örnekler verilebilir: Eğitim kapsamında gençlere **eğitim bursu** verilmektedir. Bursların bir kısmı tütün uzmanı yetiştiren Celal Bayar üniversitesi Tütün Eksperliği Yüksek Okulu 3. ve 4. sınıfta okuyan birer öğrenciye verilmektedir. Bu yönü bakımından yapılan uygulama stratejik nitelik taşımaktadır. Ayrıca Torbalı'da üniversite sınavlarından en yüksek puan almış on öğrenciye lisans bursu vermektedir. Toplam 90 öğrenciye verilmiş olan bu burslar ise, hayırsever nitelik taşımaktadır. Türkiye Yardımsevenler Derneğiyle işbirliği yapılarak çocuklara dizüstü bilgisayar verilmiştir.

Türk-AB Derneği ve AB Genel Sekreterliği ile **AB Eğitim** Programları yürütülmektedir. Eğitimler önceleri AB'yi tanıtım niteliği taşıırken, zaman içinde tarım

politikaları ve enerji ön plana çıkmıştır. Bu amaç doğrultusunda yaklaşık 8.000 dolar harcama yapılmıştır.

Şirket 2003 yılında **Umut Çocukları Derneği** ile sokak çocukları için Galatasaray Gençlik Eğitim Merkezinin kurulmasına destek vermiştir. 2004 yılında İnsan Kaynaklarını Geliştirme Vakfı ile ortak bir proje kapsamında İstanbul'da bir kadın sığınma evinin kurulmasına destek olmuştur. Aynı yıl Çağdaş Eğitim Vakfı ve Kadıköy Belediyesi ile birlikte belediyeye bağlı bir sosyal merkezde aile içi etkin iletişim konularının ele alındığı "Aile Destek Projesi" gerçekleştirmiştir. Philsa ayrıca sığınmacı göçmenlere (1991) ve demremzedelere (1999) çadırkent ve prefabrik ev olanakları sağlamıştır.

Kültür konusunda Torbalı Metropolis ile Bergama Alliano **kazı destekleri** önemli iki örnektir. Metropolisi Sevenler Derneği (MESEDER) vasıtasıyla kazı çalışmaları yapılması sağlanmaktadır. Ayrıca, Hacı Ömer Sabancı Vakfı ile birlikte Birinci TBMM binasının **restorasyon** çalışması (1998-2001) gerçekleştirildi.

Şirketin sosyal sorumluluk üstlendiği bir diğer alan **insan ticaretidir**. İnsan Kaynaklarını Geliştirme Vakfı ile müştereken insan ticaretiyle mücadele kapsamında 70.000 dolar harcama yapılmıştır.

### **c. Sosyal Sorumluluğun Araçları ve İçerikleri Bakımından**

Sosyal etiket ve uluslararası (küresel) sözleşme uygulamaları olmayan şirketin uluslararası etik kuralları vardır. Sosyal sorumluluğun sadece bir aracından yararlanan şirketin dışı kapalı olan etik kurallarına ulaşabilmek mümkün olmamıştır. Bu durumun, şirket davranış kurallarının varlık nedeni dikkate alındığında, açıklamasını yapabilmek mümkün değildir.

### **d. Sosyal Sorumluluğun Türleri Bakımından**

Tercih edilen sosyal sorumluluk türü için işbirliği içinde olunan STK'ya ve seçilen projeye, göre değişiklik gösterdiği yanıtı verilmiştir. Görüşmeciye göre, sosyal sorumluluklar **önceleri "hayırsever"** olarak yerine getirilmekteydi. İhtiyaç sahiplerine birer defaya mahsus olacak şekilde, kısa vadeli maddi desteklerde bulunuluyordu. Açıklamadan çıkan sonuç geçici desteklerin hayırsever olarak kabul

edildiği şeklindedir. Bu doğrultuda kadın sığınma evine verilen desek dahi hayırsever nitelikli sayılmamıştır.

Avrupa Birliği Eğitim Programına yapılan katkıların ise sosyal sorumluluk projelerinin **stratejik** yanını oluşturduğu kabul edilmiştir. Gerekçe olarak, uzun vadeli ve **sürdürülebilir** olma gerekliliği ileri sürülmüştür. İşletme bir süredir sosyal sorumluluk projelerinin bakış açısının “stratejik” mi “hayırsever” olarak mı ele alınması gerektiğini irdelemektedir.

Tıpkı TÜPRAŞ'ta olduğu gibi, hayırsever sosyal sorumluluk ağırlıklı olarak gelip geçici yardımlar olarak nitelenmektedir. Bu durum sosyal yardım ve hizmetlerin profesyonel anlamda algılanmamasından kaynaklanmaktadır.

#### **e. Sosyal Sorumluluğun Uygulama Alanları Bakımından**

Şirket paydaşlar kısmında değinilen kişi ve konulara önem vermektedir. Çalışmalarında Kurumsal İleşim Birimine gelen talepler de dikkate alınarak özellikle eğitim, kültür ve sanat faaliyetleri ön plana alınmıştır. Bu durum uzak dış paydaşlara önem verildiği ortaya koymaktadır. Şirketin faaliyetleri dikkate alındığında yakın dış paydaş olarak tüketiciler ve çevre de ihmal edilmemiştir. İç paydaşlardan **hissedarlara** yönelik herhangi bir çalışma saptanamamıştır. Çalışanların **örgütlenme** hakkında yararlanmadıkları görülmüştür. Bu durumun olası nedenlerinden biri işçilerin çalışma koşullarını yeterli düzeyde görüyor olmalarıdır.

#### **f. Sosyal Sorumluluk Yetkisi Bakımından**

Bu başlık altında sosyal sorumlulukla ilgili yetkili birim, bu birimin karar alma yöntemi ve karar ölçüleri değerlendirilmektedir.

Sosyal Sorumluluk Birimi: Şirket bünyesinde **Kurumsal İlişkiler Departmanı** bulunmaktadır. Bu departmanda biri İstanbul'da, bir diğeri İzmir'de olmak üzere iki Kurumsal İlişkiler sorumlusu bulunmaktadır. Departman ağırlıklı olarak halkla ilişkiler ve sosyal sorumluluk konularında faaliyete bulunmaktadır. Kurumsal ilişkiler müdürü yönetimindeki bu departman içinde **Sosyal Sorumluluk Birimi** faaliyette bulunmaktadır. Birimde halen işletme bölümü lisans mezunu bir kişi çalışmaktadır.



Philsa'da da, TÜPRAŞ'da olduğu gibi, bir birim sosyal sorumlulukla ilgili olarak yetkilendirilmiştir. Ancak, asli faaliyet alanı olarak halkla ilişkiler kabul edilmiş, bu nedenle de birimde sosyal sorumluluk alanında uzmanlaşmış bir görevli istihdamına gerek görülmemiştir.

Sosyal Sorumluluk Kararları: Kararlar iç veya dış destekle alınmaktadır. **Dış destek** profesyonel (halkla ilişkiler) şirketlerden alınmaktadır. Ayrıca, dünya çapında birlikte çalışılan paydaşlarla kurulan bir iletişim ağından yararlanılmaktadır. **İç destek** ise, işletmenin birimlerinden gelmektedir. Bu amaçla işletmede yuvarlak masa toplantıları yapılmaktadır.

Yardım Ölçütleri: Projelerde bir defaya mahsus olmama en önemli ölçülerden biridir. **Sürdürülebilir olma**, bölgeye **katma değer yaratıyor olma**, mevzuata uygun olma diğer önemli ölçülerdir. Ayrıca, güçlü ve itibarı yüksek bir sivil toplum kuruluşuyla **birlikte** yapılıyor olma gereği aranmaktadır. Nihayet, projenin **somut** sonuçlara dönük olması gerekmektedir.

Sosyal sorumluluk projeleri için getirilen ölçütlerin **makul** olduğu görülmektedir. Ağırlıklı olarak uzak dış paydaşlara yönelik olarak getirilen bu kıstaslar, konumlarına uyduğu ölçüde, yakın dış paydaşlar ile iç paydaşlar için de geçerlidir.

#### **g. Sosyal Denetim Bakımından**

İşletmede yapılan eğitimler ve/veya projeler ile ilgili her yıl bir **rapor** yayınlanmaktadır. Bu uygulama iç denetim olarak nitelense dahi bir işletmenin sosyal performansının bağımsız bir kuruluş tarafından değerlendirilmesine gerek duyulmaktadır.

Philsa'da ISO 9001:2000 Kalite Yönetimi, ISO 14001 Çevre Yönetim Standartları, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulanmaktadır. Sözü edilen standartların alınması ve sonra da devamı işletmenin sözü edilen belgeleri veren kuruluşlar tarafından denetimini gerektirmektedir.

Sözü edilen standartlar nedeniyle yapılan denetimler kısmi nitelik taşımaktadır. Bu nedenle, işletmenin bütününe değerlendiren bir sosyal denetim boşluğu bulunmaktadır.

#### **h. Sosyal Hukuk Mevzuatına İlişkin Uygulamalar Açısından**

Görüşme kurumsal sorumluluk yetkilisi ile yapılmış, insan kaynakları birimini ilgilendiren teknik konularda beklenen yeterli yanıtlar alınamamıştır. Verilen cevaplardan elde edilen izlenime göre, işletmede sosyal hukukun sağladığı stratejik ve hayırsever nitelikli hizmet ve yardım olanakları yeterli ölçüde bilinmemekte ve bilindiği kadarıyla da yeterli ölçüde bu olanaklardan yararlanılmamaktadır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Tezde varılan sonuçlar aşağıda önce teorik kısmı oluşturan ilk dört bölüm için değerlendirilmiştir. İzleyen kısımda, dördüncü bölümde gerçekleştirilen nitel araştırmaya ilişkin sonuçlar özetlenmiştir. Son olarak da önerilere yer verilmiştir.

### Tezin İlk Dört Bölümü Bakımından Değerlendirme

**İşletmeler** ortaklarına, çalışanlarına, içinde buldukları yakın ve uzak çevredeki kişi ve kurumlarına karşı **sorumludurlar**. Bu yaklaşım işletmelerin sadece kar elde etme görevi olduğu anlayışının terk edilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. İşletmelerin sorumluluğunun iki temel dayanağı vardır. Sosyal politika önlemleri ve sosyal sorumluluk. Çalışmada her iki kavram dayanakları itibariyle ele alınmıştır.

**Sosyal politika** Devletin sosyal barışı korumak, adil gelir dağılımını sağlamak, fertlere uygun yaşam koşulları sağlanmak üzere aldığı tedbirler bütünüdür. Bu tedbirler yöneldiği tüm kişi ve kurumları bağlar. Onlara uymak zorunludur. Uygulayıcıları Devlet, kendi kendine yardım örgütleri (sendikalar, kooperatifler) ve işletmelerdir. İşletme sahiplerinin devletin getirdiği çalışanlara yönelik kurallara uyma gerekliliği, iş hukukunda işverenin gözetim borcunu oluşturmaktadır.

İşverenlerin **gözetim borcunun** dayanağı olan sosyal politika sosyal kavramının bilinmesini gerektirmektedir. Çünkü, bir sonraki aşama olan sosyal sorun ancak bu kavramın ışığında belirlenebilmektedir. Sosyal sorunlara işaret etmek amacıyla son yıllarda alanyazında ayrıca sosyal dışlanma kavramı da kullanılmaktadır. Değinilen her iki kavram beraberinde ahlak kavramının da incelenmesini zorunlu hale getirmektedir. Çünkü, sosyal korumayı sağlayan sosyal devlet genel ahlakı, kamu düzenini korumakla görevlidir. Bir başka deyişle, ferdin ve toplumun ahlakını korumak ahlaki bir yükümlülüktür.

İşletmelerin sosyal politika kaynaklı sorumluluğu dışında ayrıca, **kurumsal sosyal sorumluluk** adı altında da sorumluluk sahibi olduğu kabul edilmektedir. Küreselleşme ile artan yoksulluk ve uluslararası büyük işletmelerin doğurduğu sorunlar şirketlerin yasal sorumluluklarının dışında yeni sorumluluklar üstlenmesi

sonucunu doğurmuştur. İşletmelerin eski, klasik niteliği sadece kar özelliğini yansıtırken; modern yaklaşımda ilave olarak yakın ve uzak paydaşlara karşı sorumlu olduğu da kabul edilmektedir. Bu sorumluluk etik kavramına dayandırılmaktadır. Etik kavramı bireysel, sosyal ve örgütsel sorumluluktan oluşmaktadır. Örgütsel sosyal sorumluluk işletmelerin (kurumsal) sosyal sorumluluğunun dayanağı olmaktadır.

Sosyal politika ve sosyal sorumluluğun ele alınan **dayanakları** paraleldir. İlki ahlaka, ikincisi etiğe dayanmaktadır. Ahlak, toplumsal sorumluluğa; etik ise, örgütsel sorumluluğa neden olmaktadır. Toplumsal sorumluluk devletin omuzlarında; (kurumsal) sosyal sorumluluk ise, işletmelerin omuzlarında olmaktadır. Bu tespitlerden sonra her iki kavramın yapıtaşlarının aynı olduğu sonucuna varmak gerekir. Sosyal politikanın dar anlamda kapsamı çalışanlar dikkate alındığında, sosyal sorumluluğun iç paydaşlarından çalışanlar ile aynıdır. İşletmelerin dış paydaşları ise, geniş anlamda sosyal politikanın özneleridir.

Sosyal politika ile getirilen yasal ve idari düzenlemeler, işletmeleri sosyal davranmakla yükümlü tutmaktadır. Bu zorunlu sosyal davranma yasa temellidir. İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluğu kavramı geniş olarak ele alındığında, içine **yasal** sorumluluk düzeyi de girmektedir. Ancak, ayrıca **etik**, **stratejik** ve **hayırsever** sorumluluk düzeylerinin varlığı kabul edildiğinde kurumsal sosyal sorumluluk bir anlam ifade edecektir.

Sosyal sorumluluğun aracı olarak şirket davranış kodları, sosyal etiketleme ve sosyal sorumluluk standartları kullanılmaktadır. Söz konusu kuralların içeriği işletmeler, onların meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenebilmektedir. Çalışmada örnek olarak ele alınan sivil toplum kuruluşları tarafından oluşturulan tüm **uluslararası standartlar** uygulayıcılarına ilgi alanına giren konularda ilgili ülke mevzuatına ve uluslararası kurallara uymayı zorunlu saymaktadır. Örneğin, Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000 çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatına uyma zorunluluğu getirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001) iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına dayanmaktadır. Kalite Yönetim Sistemleri (ISO 9001:2000) standardı işletmenin ürünle ilgili yasal mevzuatına bağlanmıştır. Tehlike Analizi ve Kritik Kontrol Noktalarına Göre Gıda Güvenliği Yönetimi HACCP 13001, gıda, ve ilgili mevzuat dikkate alınarak hazırlanmıştır. Çevre Yönetim Standardı EN ISO 14001,

çevre mevzuatına uymayı gerektirmektedir. İşletmelerin bu kurallar ile getirilen sınıra ulaşmaları yeterli görülmemekte, üzerine çıkmak ise, işletmelerin tercihlerine bırakılmaktadır. Sosyal sorumluluğun etik, stratejik ve hayırsever türleri dikkate alındığında söz konusu standartlar stratejik ve hayırsever nitelik taşımamaktadır. Bu uygulamalar **yasal sorumluluk** ve üzerine çıkılan durumlarda ise etik sosyal sorumluluk düzeyindedir.

Uluslararası sivil toplum kuruluşları tarafından kabul edilmiş diğer bazı belgeler değerlendirildiğinde örneğin bunlardan **Ceres** paydaşlardan sadece **çevreyi**; **Caux** İlkeleri ise, **iç ve dış paydaşları** ilgilendirmektedir. Caux ilkeleri sosyal refah hizmetlerine kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu nedenle, **sorumluluğun tüm düzeylerini** yani yasa dışı, yasal, etik, stratejik ve hayırsever sorumluluk düzeylerini içermektedir.

Bir diğer standart olarak **küresel çerçeve anlaşmalar** işletmelerin iç paydaşlarından sadece çalışanlara yöneliktir. Nitelikleri itibariyle **yasal ve etik sorumluluk düzeyini** ilgilendirmektedir.

**İşletme davranış kodları** ve **sosyal etiketler** için de aynı düşünce geçerlidir. Çünkü, sosyal sorumluluğun bu araçlarının içeriği işletmenin faaliyette bulunduğu ülkede paydaşlarına ilişkin mevzuata uyma taahhüdünü içerdiğinde **sorumluluk yasal** düzeyi aşmamaktadır. Ancak, kodlar ve etiketler mevzuat ile getirilen standartların üzerinde uygulamaları kapsamaktaysa, bu halde **en fazla etik sosyal sorumluluktan** söz etmek gerekir.

Uluslararası Kuruluşlar ve oluşturdukları standartlar değerlendirildiğinde örneğin, **Uluslararası Çalışma Örgütü**'nün kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları çalışanlara ilişkindir. Daha önce değinildiği üzere, UÇÖ'nün çok uluslu işletmelerin sosyal sorumluluk üstlenmesi için kabul ettiği iki temel sözleşme vardır. Bunlar "Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi" ve "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi" dir. Her iki bildirme çalışma koşullarını düzenleyen mevcut temel sözleşmelere uyma yükümlülüğü getirmekte, ilave sorumluluk üstlenme (etik, hayırsever ...) konusunda bağlayıcı hükümler taşımamaktadırlar. Bu nedenle, bildirmeler sosyal sorumluluk üstlenmek isteyen işletmeler için sadece **yasal düzeyi** yeterli görmektedirler.

**OECD'nin** - UÇÖ'nün yukarıda değinilen bildirgelerinden esinlenen- Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi çalışanları kapsamaktadır. Kurumsal Yönetim İlkeleri ise, daha çok iç paydaşlara yöneliktir. OECD'nin her iki çalışması ağırlıklı olarak çalışanlara ve işletmenin sermaye sahiplerine (iç paydaşlara) yöneliktir. Paydaşlara yönelik olarak getirilen sorumluluklar **yasal sorumluluk** düzeyindedir. Bazı ilave kurallar dikkate alındığında ayrıca kısmen **etik** düzeyde **sosyal sorumluluk** da getirilmektedir denilebilir.

**Avrupa Konseyi'nin** sözleşmelerinin bir kısmı çalışanlara yöneliktir. Örneğin, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi göçmen işçilerin tüm yaşam ve çalışma şartlarını ilgilendirmektedir. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu, sosyal sigorta dallarına ilişkindir. Her iki sözleşme de **yasal sorumluluk** düzeyindedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı sosyal politika bakımından geniş kapsamlıdır. Sosyal sorumluluk açısından ise, dış paydaşları da kapsamaktadır. Ancak, uzak dış paydaş olan yaşlılar, özürülüler, gençler için getirilen kurallar sadece devletleri bağlamakta işverenlere herhangi bir yükümlülük getirmemektedir. Yani, her iki uluslararası metin de işletmeler için sadece çalışanlara yönelik hükümleri bakımında **yasal düzeyde sorumluluk** getirmektedir. Sosyal refah hizmetlerine yönelik kurallar ise, işverenleri değil devletleri bağlamaktadır.

**Avrupa Birliği'nde** sosyal sorumluluk uygulama araçları üye ülkelerde uygulananlardan farklı değildir. Yani, yürütülen çalışmalar ağırlıklı olarak işletmelerin **yasal sorumluluk**larını destekleyici nitelik taşımaktadır. Stratejik ve hayırsever sorumluluk için öngörölmüş standartlar yoktur.

Önceki açıklamalardan şu **sonuç** çıkmaktadır: İşletmelerin sosyal sorumluluğuna ilişkin araçlar, -nitelikleri ve içerikleri dikkate alındığında-, genellikle yasal sorumluluğa atıfta bulunan metinlerdir. Bu metinler en fazla etik sosyal sorumluluk düzeyine ulaşan kurallar getirmektedirler. Stratejik sorumluluk düzeyinde kural dahi yoktur denilebilir. Hayırsever sorumluluk ise, tamamen boş bir alan olup bu konuda işletmeler geniş bir serbesti içindedirler.

Hayırsever ve stratejik sosyal sorumluluk alanında işletmeleri bağlayan açık kurallar mevcut değildir. Ancak, özellikle sosyal hukuk mevzuatı dikkate alındığında firmaları yönlendirebilecek, onlara ilham verebilecek çok sayıda düzenleme mevcuttur. Özürlüler için korumalı işyeri kurmak, genç ve kadın işçi istihdamı, araştırma geliştirme faaliyeti kapsamında personel istihdamı **stratejik sosyal sorumluluk** için uygun eylemlerdir. Kalkınma ajanslarına sosyal sorumluluk projeleri ile başvurarak maddi ve teknik destek almak aynı kapsamda değerlendirilmelidir. İŞKUR'un, giderlerini kendi üstlenerek, işletmelere eleman temini için düzenlediği istihdam garantili meslek edindirme kursları; ayrıca sigorta primleri İŞKUR tarafından üstlenilen toplum yararına çalışma projeleri stratejik sosyal sorumluluğun tipik bir örneğidir. Yine, İŞKUR'un işletmelerin çalışanlarına yönelik düşük maliyetli veya bedelsiz de olabilen eğitim faaliyetlerini aynı kapsamda değerlendirmek gerekir.

Ülkemiz sosyal hukuk mevzuatında, stratejik sosyal sorumluluk yanında, **hayırsever sosyal sorumluluğu** özendirilen çok sayıda düzenleme bulunmaktadır. Örneğin, **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü** ile aynı ismi taşıyan vakıflar birçok sosyal projeyi yürütmektedirler. Ayrıca, işletmeler ve STK'lar tarafından önerilen projeler de desteklemektedir. Böyle bir işbirliği ile işletmelerin yoksulluğa karşı savaşmaları olasıdır.

Yoksullar dahil, korunmaya gereksinimi olan gruplar, bir başka sosyal koruma müessesesi olan **Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu** tarafından koruma altına alınmışlardır. Çocuklara, yaşlılara, kadınlara ve özürlülere Kurum tarafından kendi tesislerinde yatılı ve gündüzlü hizmetler sunulmaktadır. Ancak, korunmaya alınması gerekenlerin sayısı, koruma altına alınanlar ile kıyaslandığında, Kurum tesislerinin yetersizliği anlaşılmaktadır. Daha çok çocuk yuvasına, yaşlı, özürlü ve toplum merkezine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, gençlik merkezleri için de durum farklı değildir.

Tüm sosyal yardım ve hizmet kurumları özel sektör ve STK ile **işbirliğine** hazırdır. Bu işbirliğinin sağlanması için örgüt yapıları içinde sorumlu ve yetkili birimler kurulmuştur. İşbirliği esasları, yardım ve hizmet halinde yardım eden ve hizmet sunan kişilere ve kuruluşlara yönelik ödül kuralları dahi getirilmiştir. İşletmelerin az da olsa bir kısmı, bu her türlü işbirliğine ve teknik yardıma hazır olan

kurumların varlığından haberdardır ve hayırsever sosyal sorumluluk için, bağımsız hareket etme yerine, işbirliğine gittikleri görülmektedir. Ancak, resmi sosyal yardım ve hizmet kuruluşlarının faaliyet raporları incelendiğinde, firmaların önemli bir kısmının bu profesyonel hayırsever sosyal sorumluluk desteğinden haberdar olmadığı veya bilgileri olmasına karşın bağımsız davranmayı tercih ettikleri görülmektedir.

İşletmelerin sosyal sorumluluğuna yönelik olarak küreselleşmenin sonucu olup, büyük şirketlerin çıkarlarına hizmet ettiği; TKY, ISO gibi uygulamalarla bir şirket dini haline geldiği, yasal endüstri ilişkileri sistemini, sendikacılığı devre dışı bıraktığı, oluşturulan bir vitrin ile işletmelere yasal yükümlülüklerinden kaçma olanağı sağladığı şeklinde yaygın **eleştiriler** vardır.<sup>976</sup> Sosyal sorumluluk sadece yasal düzeyde sorumluluk ile sınırlı olarak kabul edildiğinde, onun varlığına ve araçlarına yönelik olarak yapılan eleştiriler haklılık kazanabilir. Ancak, işletmeler yasal yükümlülüklerini eksiksiz olarak yerine getirdikten sonra ilave olarak etik, stratejik veya hayırsever sorumluluklar üstlendiklerinde bu eleştirilerin gerekçeleri **ortadan kalkacaktır**. Sosyal sorumluluk faaliyetlerine bütçe ayıran, ancak çocuk işçi çalıştıran, vergi kaçırarak, işyeri ve işçi sağlığı ile ilgili önlemleri para harcamak korkusuyla almayan işletmelerin samimi oldukları söylenemez.

### **Beşinci Bölüm Bakımından Değerlendirme**

Sosyal sorumluluk kavramının çalışma hayatında taşıdığı anlamı kavramak için ülkemizin iki büyük işletmesi incelenmiştir. Aşağıda her iki şirket kıyaslamalı olarak, daha önceki temel ayırım dikkate alınarak değerlendirilmektedir. **TÜPRAŞ** sosyal sorumluluk **kavramını** çalışanlardan başlatmaktadır. Aidiyet duygusu olan işçi bireysel sorumluluk taşıyacaktır. Böylece şirket etik değerler sahip olacak, etik şirket ise sosyal sorumlu olan şirket olacaktır. Philsa'da da sorumlu şirket için sorumlu birey ön koşul olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, her iki şirketin sosyal sorumluluk anlayışının birbirine yakın olduğu ifade edilebilir.

**Paydaşlar** açısından ele alındığında TÜPRAŞ hissedarları SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında değerlendirilmektedir. Philsa'da böyle bir uygulama yoktur. Çevreye her iki işletmede de gerekli önem verilmektedir. Müşteriler

<sup>976</sup> Eleştiriler için bkz. SÖZER, ALİMANOĞLU, a.g.m., s. 113.



Philsa'da TÜPRAŞ'a kıyasla daha fazla önem taşımaktadır. Paydaş olarak topluma her iki işletmede de süje olarak özellikle gençler ve kadınlar bakımından; konu olarak da eğitimi sağlık ve kültür alanlarında hizmet sunulmaktadır.

Sosyal sorumluluğun **araçları** dikkate alındığında TÜPRAŞ iş etiği ilkeleri (şirket davranış kuralları), Küresel İlkeler Sözleşmesi ve SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinden yararlanmaktadır. Philsa ise sadece iş etiği ilkeleri ile yetinmektedir.

Her iki işletme de **türleri** bakımından hayırsever sosyal sorumluluğun varlığını sorgulamakta, diğerlerini ise kabul etmektedir. Ayrıca, ikisinin de konuya ilişkin görev üstlenen **birim** olarak Kurumsal İletişim Müdürlüğü bulunmaktadır. Bu işletmeler **yardım kararlarını** alırken paydaşların taleplerini ve ayrıca profesyonel şirketlerin onlar için yaptığı çalışmaları dikkate almaktadır. **Yardım ölçütleri** de birbirine yakın özellikler göstermektedir. Örneğin, sürdürülebilir olma, etkinliği ölçülebilir (somut sonuç verir) olma iki temel ölçüdür. TÜPRAŞ ayrıca bağımlılık oluşturmama ve TÜPRAŞ algısı (itibar) oluşturma gereklilikleri aramaktadır. Philsa ise, bir STK ile ortak çalışmayı tercih etmektedir.

**Sosyal denetim** Philsa'da standart sistem belgeleri (çevre, işçi sağlığı ...) nedeniyle belgelerin alanları ile sınırlı olarak (kısmi) yapılmakta ayrıca şirket yıllık faaliyet raporlarında konuya değinilmektedir. TÜPRAŞ'ta ise söz konusu denetimlerin dışında SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Küresel Sözleşme GRI denetimi yapılmaktadır.

TÜPRAŞ ve Philsa'nın **sosyal hukukun** getirdiği stratejik ve hayırsever sosyal sorumluluk olanaklarından yeterli ölçüde yararlandığı konusunda bir kaniya ulaşılamamıştır.

Ulusal bir şirket olan TÜPRAŞ ile uluslararası bir şirket olan Philsa sosyal sorumluluk uygulamaları bakımından kıyaslandığında TÜPRAŞ'ın konuya ilişkin olarak kurduğu birim, kullanmakta olduğu sosyal sorumluluk araçları ve sosyal denetim konusunda daha ileri uygulamalara sahip olduğu gözlenmiştir.

Çalışmada sorulan sorular ve alınan yanıtlar bakımından bazı **kısıtlar** ile karşılaşmıştır. Sosyal sorumluluk olgusu ülkemizde kavram, araçları ve türleri

bakımından henüz yeteri kadar bilinmemektedir. Tezin sosyal hukukun sağladığı yardım olanaklarına ilişkin dördüncü bölümünde aktarılan bilgiler önemli ölçüde işletmelerin bilgi alanı dışında kalmaktadır. Bu durum özellikle kurumsal iletişim birimleri için geçerlidir. Değınilen birimlerde istihdam edilen yetkili personelin eğitim durumu ve alt yapısı söz konusu durumun temel nedenlerinden biridir. Çünkü, yöneticiler işletmelerin ilgili birimlerini ağırlıklı olarak halkla ilişkiler ile yükümlü görmekte, sosyal sorumluluk uygulamalarına ikincil önem vermektedirler.

## Öneriler

Yapılan açıklamalar ışığında, etkin sosyal sorumluluk uygulamaları için, paydaşlar dikkate alınarak, şu önerilerde bulunmak olasıdır:

Sosyal sorumluluk iç paydaşlardan olan **çalışanlar** açısından ele alındığında, işverenler gözetim borçları nedeniyle işletmelerinde işçileri koruyucu mevzuatın gerektirdiği önlemleri almak zorundadırlar. Örneğın, çalışma sürelerine uymaları, asgari ücretin altında ödeme yapmamaları, çalışanların örgütlenme hakkına saygı göstermeleri gerekir. Bu onlar için yasal sorumluluktur. Çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatına uyma zorunluluğu getirmekte olan Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000 ile İş Sağlığı Ve Güvenliğı Yönetim Sistemleri (OHSAS 18001) uygulaması ile de asgari sınırlar aşılmıyor ise, aynı durum geçerlidir. Eğer çalışanlara yasal düzenlemelerin üzerinde olanak sağlanırsa bu etik sorumluluk anlamına gelecektir. Örneğın, çalışanlara asgari ücretin üzerinde insanca yaşamalarına yetecek bir ücret ödenir, sendikalaşmaları desteklenir ise etik sorumluluk üstlenilmiş olacaktır.

Dördüncü bölümde, bazı kişilerin istihdamını sağlamak kaydıyla işletmelere sağlanan maddi olanakların varlığından söz edilmişti. Özürlü, kadın ve genç işçi istihdam eden ve işletmeye de yarar sağlayan bu uygulama stratejik sosyal sorumluluk niteliğini taşımaktadır. Ancak, sosyal hukukun getirdiğı stratejik yardım olanakları yetkin bir insan kaynakları birimi ile sağlanabilir. Yetkin insan kaynakları uygulamaları ise, ancak bu birimlerde konusunda uzman olarak yetiştirilen **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunlarının** çalıştırılmaları ile olasıdır.

İç paydaşlardan **hissedarlar** ele alındığında, onlara yönelik olarak, işletme türlerine göre uygun düşen Türk Ticaret Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanarak korunmaları sağlanır. Hissedarlara yönelik yasal düzeyin üstünde koruma sağlandığında bu etik sorumluluk olacaktır. Örneğin, SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine tabi olmak işletmelerin itibarını ve karlılığını artıracak, sermaye piyasasının gelişmesine katkıda bulunacaktır.

Yakın dış paydaşlardan **çevre** dikkate alındığında işletmelerin ilgili çevre mevzuatına uyumu yasal sorumluluk düzeyindedir. Çevre Yönetim Standardı EN ISO 14001 mevzuatın üzerinde koruyucu uygulamalar sağlamadığında yasal sorumluluk aşılmamış olacaktır. Çevre için alınan önlemler daha ileri düzeyde olduğunda ise, etik sorumluluk gerçekleşmiş olacaktır.

Yakın dış paydaşlardan **tüketiciler** tüketici mevzuatı ile koruma altına alınmıştır. Tehlike Analizi Ve Kritik Kontrol Noktalarına Göre Gıda Güvenliği Yönetimi HACCP 13001 ile gıda tüketicileri ürün kalitesi bakımından korunmaktadırlar. Gıdada ve diğer ürün ve hizmetlerde sağlanan koruma eğer yasal düzeyi aşarsa etik soruluk gerçekleştirilmiş olacaktır.

Sosyal sorumluluk uzak dış paydaş olan **toplum** açısından ele alındığında, yardımın öznesini korunmaya muhtaç toplum kesimleri olmaktadır. Söz konusu çocuk, genç ve özürli gibi gruplara götürülecek yardım ve hizmetler sosyal çalışma alanında bilgi sahibi olmayı gerektirmektedir. Gerekli bilgi iki şekilde sağlanabilir. Görevli birimlerde **sosyal çalışmacı** istihdam ederek veya resmi sosyal yardım ve hizmet kurumları ile işbirliği yaparak.

Özet olarak ifade etmek gerekirse, sosyal sorumluluğun türleri ve araçları paydaşlara göre değişmektedir. İşletmelerin örgüt yapısı dikkate alındığında hissedarlar için **finans birimi**, çalışanlar için **insan kaynakları birimi** ve **iş sağlığı birimi** kendi alanlarında görev üstlenmektedirler. Özellikle standartlar uygulandığında, tüketiciler için **kalite bürosu** ve **tüketici bürosu** ve çevre için **çevre birimlerinin** kurulması gerekmektedir. Toplum söz konusu olduğunda kültür, sosyal yardım ve sosyal hizmetler alanında bilgi sahibi uzmanların çalıştırıldığı bir uzmanlık birimi uygun olacaktır. Bu birim yapması gereken asli işlerin içeriğini ortaya koyamayan “Kurumsal İletişim Müdürlüğü” veya “Halkla İlişkiler Müdürlüğü” gibi bir

isim altında değil, “**(Kurumsal) Sosyal Sorumluluk Birimi**” gibi uygun bir isim altında kurulmalıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalardan çıkan sonuç, **sosyal sorumluluğun** işletmelerde tek bir birimin değil, paydaşlara ve sorumluluk konusuna göre **birden fazla birimin görev alanına girmekte** olduğudur. Yasal sorumluluğun üstüne çıkıp etik, stratejik ve hayırsever sorumluluk üstlenmek isteyen her işletme değinilen birimleri kurma ve oralarda ehil personel çalıştırma yoluyla, hem sosyal politika (çalışma mevzuatı) hem de sosyal sorumluluk gereği üstlenmiş olduğu sorumlulukları gereği gibi yerine getirebilecektir.

## KAYNAKÇA

ACI, Esra Yüksel. "Küreselleşme Olgusu ve STK'lar", **Üniversite ve Toplum**, Sayı.3, 2005.

ADEMA, Willem. "Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent level of Income in Selected OECD Countries", OECD Social Employment and Migration Working Papers, No:38, OECD Publishing. Doi:10.1787/864161231261.

AHIÖĞLU, E. Nihal. "Çocuk Yoksulluğu Bağlamında Sokakta Yaşayan ve Çalışan Çocuklar," **Sokakta Çalışan ve Yaşayan Çocuklar Sempozyumu**, 4-6 Kasım 2006, Gaziantep, Gaziantep Üniversitesi Matbaası 2007.

AKAT, İter, Gönül Budak, Gülay Budak. **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir, 1999.

AKBATUR, Fahrünnisa. "Çocuk Hakları Sözleşmesi Işığında Mültecilik ve Çocuklar" **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, 1996, Yıl.16, Sayı:1-2.

AKGEMCİ, Tahir, Adnan Çelik, Şevki Özgener. "Sosyal Denetim Kavramına Genel Bir Yaklaşım (Değerlendirme)", **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:23-24, Ekim 2000- Mart 2001.

AKIN BAKANAY, Ece. "Çocuklarda Sorumluluk Bilincini Geliştirmek" **Anne ve Trends Dergisi**, Mayıs, 2007.

AKKAN, Başak Ekim, Adullah Karatay, Goncagül Gümüş, Başak Erel. "Sosyal Dışlanma Tehdidi Altında Romanlar", **Radikal Gazetesi**, 10 Temmuz 2007 = [http://www.arkitera.com/haber\\_18282\\_sosyal-dislanma-tehdidi-altinda-romanlar.html](http://www.arkitera.com/haber_18282_sosyal-dislanma-tehdidi-altinda-romanlar.html).

AKTAN, Coşkun Can, Deniz Börü. "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" , **MERCEK**, Ocak 2006, Yıl.11, Sayı: 41.

AKTAN, Coşkun Can, İstiklal Y. Vural. “Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler)”, **Çimento İşveren**, Cilt: 21, Sayı: 3, Mayıs 2007.

AKTAŞ, Canan, Sinan Gergin, Tayyar Kuz, Lütfiye Mutluoğlu, Bahar Uğurlu, Zühal Yılmaz. “Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması”, **Özveri Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, Aralık 2004.

AKTAY, A.Nizamettin, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/Senyen. **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.

AKTEKİN, Şeyda. “Özürlü İstihdamında Yeni Bir Sayfa Açılıyor,” **MESS**, Mayıs 2009, s. 12.

AKYIL, Nermin, Gülten Özden. “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Yoksullukla Mücadele Stratejileri”, **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2004.

AKYILDIZ, Murat, Mehmet Marangoz, “Pazarlama Etiğine Gösterilen Tepkiler ve Tüketici Ahlak Anlayışıyla İlişkisi” **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı:2, 2007.

AKYILDIZ, Murat. “Sosyal Sorumluluk ve Ahlaki Yaklaşımlar Çerçevesinde Pazarlamanın Sürdürülebilir Gelişmedeki Rolü” **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 2007.

AKYÜZ, Emine. **Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2000.

AKYÜZ, Emine. “Korunmaya Muhtaç Çocukların Kurum veya Koruyucu Aile Yanına Yerleştirilmesi”, **Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:21, Sayı:1-2, 1998.

Emine AKYÜZ, “Çocuğun Güvenliği İlkesi Işığında Korunmaya Muhtaç Çocuklar” **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt:24, Sayı:2, 1991.

ALDEMİR, Şansel, Ömer Özpınar, “Kapitalizm, Yoksulluk ve Sosyal Dışlama”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:37, Sayı: 2, 2004.

ALKIER, Henrik, Mike Danson, Charlotte Damborg. **Regional Development Agencies in Europe**, Jessica Kingsley, London, 2005.

ALPAR, M.Bülent. "Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı Çalışmaları ve Denetimi", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ocak, 1999, Cilt:4, Sayı:4.

ALPER, Yusuf Pir Ali Kaya. **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1995.

ALPUGAN, Oktay, Mete Oktav, Hulusi Demir, Nurel Üner. **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Beta Basım, İstanbul, 1997.

ALTAN, Ömer Zühtü, Yener Şişman. "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar", **Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Sayı:2, Cilt:VII, 2003.

ALTAN, Ömer Zühtü. "Uluslararası Çalışma Normlarının Hukuki Niteliği ve Yaşadığımız Dönemde Taşdığı Önem" **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul, 2006, Cilt:55, Sayı:1.

ALTAN, Ömer Zühtü. **Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yay. No: 146/90.

ALTAN, Ömer Zühtü. **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2004.

ANDAÇ, Faruk. **İşsizlik Sigortası**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1999.

ANDERSON, Jerry W. **Corporate Social Responsibility, Guidelence for Top Management**, New York, 1989.

ARARAT, Melsa. "Drivers for 'Corporate Social Responsibility', case of Turkey", **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, 2008.

ARICI, Kadir. **Sosyal Güvenlik**, Sargın Ofset, Ankara, 1999.

ARIYÖRÜK, Mehmet Yılmaz. **Türk Standartları Enstitüsü**, Ankara, 1995.

ARSLAN, Mahmut. **İş ve Meslek Ahlakı**, Siyasal Kitabevi Ankara, 2005.

ARSLAN, Nagehan Talat. "Kar Amaçsız Örgütler ve Stratejik Yönetim", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:28, No:2, Aralık 2004.

ASLANTEPE, Gülay. "ILO'suz Olmaz", **MERCEK**, Ocak, 2002.

AŞÇIĞİL, Semra. "Türkiye'de Sosyal Sorumluluk Araştırması", Yayınlanmamış Rapor, TESEV

ATAMAN, Göksel. **İşletme Yönetimi**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2002.

ATAYMAN, Veysel. **Etik**, Donkişot Yayınları, İstanbul, 2005.

Avrupa Komisyonunun Haziran 2004 tarihli "Corporate Social Responsibility and Trade Policy" isimli belgesi [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2004/une/tradoc\\_117763.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2004/une/tradoc_117763.pdf)

AYDEMİR, Muzaffer. "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountabilitiy 8000) Standardı", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:3, 1999.

AYDIN, Ufuk. **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1999.

BACKER, Larry Cata. "Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nation's Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as Harbinger of Corporate Responsibility in International Law", **Columbia Human Rights Law Review**, 37.2 (2006).

BAKTIR, Selma. **Ticari İşletme Hukuku**, İzmir, 1996.

BALIKÇIOĞLU, Betül, Korhan Karacaoğlu. "Sosyal Bir Ürün Olarak Topluma Pazarlanan Hayırseverlik: Stratejik Hayırseverlik", **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 9/2,2007.

BARTOL, Kathryn M., David C. Martin. **Management**, McGraw Hill, 2. Editior, 1994.

BAŞLAR, Kemal. **Uluslararası Hukukta Hükümet Dışı Kuruluşlar Vestfalya Sonrası Süreçte Küresel Sivil Toplum**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2005.

BAŞTERZİ, Süleyman. **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996.



BATEMAN, Thomas S., Scott A. Snell, **The New Competetive Landscape**, Sixth Edition, McGraw Hill Irwin, USA, 2004.

BAYRAK, Sabahat. **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım, İstanbul, 2001.

BAYRAKTAROĞLU, Serkan, Rana Özen Kutanis, Yasemin Özdemir. "Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği", **Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, 18-19 Kasım 2005.

BERBER, Metin, Ebru Çelepçi. "Türk Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yeni Arayışlar : Kalkınma Ajansları ve Türkiye'de Uygulanabilirliği", **Doğu Karadeniz Bölgesel Kalkınma Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ekim 2005.

BERKMAN, Ümit. "İş Ahlakı ve İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğunun Gelişimi ve Yakın Geleceği", **Yönetim ve Organizasyon**, Editör. Salih GÜNEY, Nobel Yayınları, Ankara, 2007.

BİÇER, Ersin, Ahmet Fatih Ortakaya. SYDGM'nin Sosyal Yardımların ve Proje Desteklerinin Etki Analizi Projesi Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Genel Müdürlüğü), 2008.

BİÇERLİ, M. Kemal. **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2005.

BİKMEN, Filiz. "Sosyal Yatırım : Stratejik Bağışlarla Etkin Sivil Toplum", <http://www.tusev.org.tr/content/detail.aspx?cn=117&c=77> Erişim:25.09.2008

Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) Uygulamasına İlişkin Türkiye sivil Toplum Gölge Raporu, NewYork, Ocak 1997.

BOLAT, Bersam, Sıtkı Gözlü. ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi Uygulamasında Etken Olan Faktörler, **İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi/d mühendislik**, Cilt: 2, Sayı: 2.

BRILLANT, Eleanor L. **Nonprofit Organisations, Social Policy, and Public Welfare**, Social Work in the 21st Century, Michael Reisch Eileen Gambrill, Pine Forge Press, 1997.

BUDAK, Gülay, Gönül Budak, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir, 2004.

BUĞRA, Ayşe. **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008.

BÜYÜKBAŞ, Hakkı, Kenan Ören. “Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl:2005, Sayı:13.

CAN, Halil, Semra Güney. **Genel İşletme, İlkeler, Kavramlar, Kurumlar**, Arıkan Basım Yayım, Ankara, 2007.

CAN, Halil. **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005.

CARLSON, Patricia, Mark S. Blodget. “International Ethics Standarts for Business: NAFTA, CAUX Principles and Corporate Code of Ethics”, **Review of Business**, Spring 1997, Vol.18, No.3.

CARROLL, Archie B. “A three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, **Academy of Management Review**, October, 1979.

CARROLL, Archie B. “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders” **Business Horizons**, Vol:34, July-August 1991.

CARROLL, Archie B. **Business and Society, Ethics and Stakeholder Management**, USA, 1993.

CENTEL, Tankut. “Çalışan Çocukların Hakları ve Türkiye”, **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, 1996, Yıl.16, Sayı:1-2.

CENTEL, Tankut. “Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçi Haklarının Avrupa Sosyal Şartıyla Korunması” **İnsan Hakları Yıllığı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi**, Cilt: 12, 1990.

CENTEL, Tankut. "Yeni Binyılda Türkiye-UÇÖ İlişkileri", **MERCEK**, Ocak 2001.

CENTEL, Tankut. Kitap İncelemesi, Angelika Nussberger, Sozialstandards im Völkerrecht, Berlin 2005'den naklen, **Çimento İşveren Dergisi**, Mart 2009, Cilt: 23, Sayı: 2.

CERTO, Samuel C. **Modern Management**, Ninth Edition, Printice Hall, New York, 2003, s.49.

CERTO, Samuel C., Stewart T. Husted, Max E. Douglas, Robert J. Hartl. **Business**, Third Edition, C. Brown Publisher, London, 1990.

CILGA, İbrahim. "Korunmaya Muhtaçlık Olgusunun Sosyolojik Analizi", **C.Ü. Fen-Edeb. Fak. Sosyal Bilimler Dergisi**, 1986, Sayı: 7.

CILGA, İbrahim. "Özrümlülerin Yaşam Kalitesi", **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, Engelliler Net, Sayı: 1, Cilt: 1, Mayıs 2001.

CILIZOĞLU, Gamze Yetkin, Emel Öztürk Karagöz. **Sivil Toplum Örgütlerinin Kamuoyu Oluşturma Süreci**, Petrol -İş Sendikası Kampanya Analizi, Numune Matbaacılık, İstanbul.

CİLGA, İbrahim. "Gençlerin Gelişiminde ve Madde Kullanımlarını Önlemede Gençlik Merkezlerinin Rolü", [www.sosyal hizmetuzmani.org/genclikmerkezleri.html](http://www.sosyal hizmetuzmani.org/genclikmerkezleri.html). Erişim:18.04.2008

CLAPHAM, Ronald. "Kalkınmakta Olan Ülkelerde Sosyal Piyasa Ekonomisi: Uygulanabilirlik Sorunu" Çev. Meneviş ÖĞÜT, **Uygulamada Sosyal Piyasa Ekonomisi**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:2, 1992.

COCKBURN, William. **Coperate Social Responsibility and Safety and at Work**, European Agency for Safety and Health at Work Reserarch, Belgium, 2004.

COLEMAN, James William, Harold R. Kerbo. **Socail Problems A Brief Introduction**, Secon Edition, Prentice Hall, 2003.

Commission Of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002).

Commission Of The European Communities, "Corporate Social Responsibility: A business Contribution to Sustainable Development" Brussels, COM (2002) 347 final.

Commision of the European Communities (2001), **Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility**, Brussels COM (2001) 366

CORNELIUS, Nelarine, James Wallace, Rana Tassabehji. "An Analysis of Corporate Social Responsibility, Corporate Identity and Ethics Teaching in Business Schools", **Journal of Business Ethics**, 2007, Vol:76, No:1.

COŞKUN, Selim, Samet Güneş, "Dünyadaki Gelişmeler Çerçevesinde Ülkemizdeki Sosyal Yardımları İyileştirme Çalışmalarının Değerlendirilmesi",

[www.sydgm.gov.tr/upload/mce/birimler/strateji/yayinlar/sosyal\\_yardimlari/iyilestirme\\_cabaları.pdf](http://www.sydgm.gov.tr/upload/mce/birimler/strateji/yayinlar/sosyal_yardimlari/iyilestirme_cabaları.pdf).

ÇAĞATAY, Neşet. **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Türk Tarih Kurumu Yayınları, VII. Dizi, Sayı: 104, Ankara, 1989.

ÇAKIR, Özlem. "Sosyal Dışlanma", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:3, 2002.

ÇAVUŞ, Özgür Hakan. "Sosyal Sigortalar Kurumu Tarafından Yapılan Dış Denetim" (Yayınlanmamış Doktora Tezi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003.

ÇELEBİ, Süleyman. "Çalışma Yaşamında Asgari Düzey UÇÖ Normları Olmalıdır", **MERCEK**, Ekim 2000.

ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2008.

ÇELİK, Uğur. "Sosyal Sorumluluk Kavramının Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği Normları Açısından İncelenmesi ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme", (Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004, İzmir.

ÇENGELCİ, Ethem. "Sosyal Refahın Gerçekleşmesinde Sosyal Yardımların Rol ve Önemi" **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi**, 1993, Cilt.11.

ÇERİK, Şule, Emel Özarıan. “Çalışanların Sosyal Sorumluluk Boyutlarına İlişkin Algılamaları:İlaç Sektöründe Karşılařtırılmalđ Uygulama”, **Ege Akademik Bakış**, 8 (2) 2008.

ÇETİN, Murat. “Yerel Kalkınma Ajansları”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt. 6, Sayı. 2, Temmuz 2006.

ÇEVİK, Orhan Nuri. **Kooperatifler**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003.

ÇEVİK, Osman Nuri. **Limited şirketler Hukuku ve Uygulaması**, Yetkin Basımevi, Ankara, 2003.

ÇİFTÇİ, Nermin. “Kohlberg’in Bilişsel Ahlak Gelişlimi Teorisi: Ahlak ve Demokrasi Eğitimi”, **Değerler Eğitimi Dergisi**, 2003.

ÇOLAK, Ömer Faruk. “Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?”, **Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri**, Ankara, 2007.

ÇOTUKSÖKEN, Betül. “Felsefe Açışından Etik: Tanımlar – Sınırlar”, **Türkiye Mühendislik Haberleri**, Cilt:1, Sayı:423, 2003.

ÇUBULGİL, Müzehher. “Birleşmiş Milletler Teşkilatında Veto”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3.

ÇUKURÇAYIR, M. Akif, Harika Uçar, “Yoksullukla Mücadelede Yönetişim:Dost Eli Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği Çalışmaları”, **IV. Aile şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2004.

DANSUK, Ercan. Mehmet Özmen, Güzin Erdoğan. “Türkiye’de Bölgesel Yoksulluk ve Sosyal Tabakalaşma”, **TÜRK-İş Dergisi**, 3/2008, Sayı:381.

DAVIS, Keith. “Five Propositions for Social Responsibility” , **Managing Corporate Social Responsibility**, Editör: Archie B. Carrol, Boston, Little Brown and Company, 1997.

DAVIS, Keith, BLOMSTROM, Robert L. **Business and Society Environmet and Responsibility**, Third Edition, McGraw-Hill, USA, 1996.

DAVIS, Keith, BLOMSTROM, Robert L. **Business and Society Environment and Responsibility**, Third Edition, McGraw-Hill, USA, 1996.

DEAN, Hartley. **Welfare Rights and Social Policy**, Prentice Hall, London, 2002.

DEMİR, Ahmet. "ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemine Gösterilen Direnç: İmalat Sanayinde Faaliyet Gösteren Bir Kurumda Nitel Bir Değerlendirme", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir, 2008.

DEMİR, Fevzi. "Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku: 1936 tarih ve 3008 Sayılı İş Yasasının 70. Yılında Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla İş Yasalarımız", **Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri**, Ankara, 2007.

DEMİR, Fevzi. **Anayasa Hukukuna Giriş Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku**, Anadolu Matbaacılık, 6 Baskı, İzmir, 2005.

DEMİR, Fevzi. **Hukukun Temel Kavramları**, Birleşik Matbaa, İzmir, 2007.

DEMİR, Fevzi. **İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2005, s.309,392 (İş Hukuku).; ÇELİK, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, İstanbul, 2004.

DEMİR, Hulusi, Neşe Songür. "Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı" **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 1999.

DEMİRBILEK, Sevda. **Sosyal Güvenlik Sosyolojisi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat. **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006.

DITCH, John. "The Structure and Dynamics of Social Assistance in the European Union", European Foundation, **Linking Welfare to Work**, Dublin.

DİLİK, Sait. "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ocak-Aralık, 1968, Sayı:1-4.

DİLİK, Sait. "Sosyal Yardımlar – İki Anlamalı Bir Terim", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:35, Sayı:1.

DİNÇER, Ömer. **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Basım Yayım, Genişletilmiş 5. Baskı, İstanbul, 2000.

DİNÇER, Ömer. **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**", Timaş Yayınları, İstanbul, 1991.

DOĞAN, İlyas. **Parçalayan Küreselleşme**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

DOĞANKAYA, İ. Hakkı. "Küreselleşme Sürecinde Lojistik Sektörü Örneğinde İşgücü Niteliğindeki Dönüşüm", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.

DÖM, Serpil. **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2008.

DÖNÜMCÜ, Şadiye. "Yaşlı ve Sosyal Hizmetler", [www.ftrdergisi.com/sayilar/45/47-46.pdf](http://www.ftrdergisi.com/sayilar/45/47-46.pdf).

ECZACIBAŞI, Bülent. "İş Ahlakı Artık Külfet Değil Zorunluluk" **MERCEK**, Ocak 2002.

EFİL, İsmail. **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2007.

ERDEM, Tefik. **Yoksulluk, Feodaliteden Küreselleşmeye, Temel Kavram ve Süreçler**, Lotus Yayınevi, Ankara, 2006.

ERDOĞAN, Mustafa. **Anayasa Hukukuna Giriş**, Adres Yayınları, Ankara, 2004.

ERDOĞDU, Seyhan. "Çokuluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk", **Mülkiye Dergisi**, Cilt : XXVII, Sayı:239.

ERDOĞDU, Seyhan. "Küresel Sendikacılık", **Petrol-İş 2003 Yıllığı**, [www.petro-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003yillik/12sendika](http://www.petro-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003yillik/12sendika)

ERDOĞDU, Seyhan. "Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO", **Cahit Talas Anısına, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Yay. Haz. Berrin Ceylan Ataman, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2007.

ERDOĞDU, Seyhan. "Sosyal Politikada 'Avrupalı' Bir Kavram Olarak Sosyal Dışlanma", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı : 75 Yıl : Temmuz - Ağustos 2004.

ERDOĞDU, Seyhan. **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**, İmge Kitabevi, Ankara, 2006.

ERDUT, Zeki. "Avrupa Birliğinde İstihdam Politikası ve Türkiye", **Yeni Türkiye**, 2000/36.

ERDUT, Zeki. **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2002.

EREN, Erol. **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.

ERGİN, Berin. "Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Emeğin Serüveni" **TİSK Akademi**, 2007, Cilt:2, Sayı:4.

ERKAN, Gönül. "Özürllülerle Sosyal Hizmet Uygulamaları" **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Özel Eki.25 (4), 2003.

ERKAN, Hüsnü. **Sosyal Piyasa Ekonomisinde Uygulanan Politikalar**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:3, 1992.

ERSÖZ, Halis Yunus. "Sosyal Politika -Refah Devleti – Yerel Yönetimler İle İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul, 2006, Cilt:5, Sayı:1.

ERSÖZ, Halis Yunus. **Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007.

EYRENCİ, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

FASSIN, Yves. "The Stakeholder Model Refined", **Jornal of Business Ethics**, 2009, Vol: 84.



Fatih ŞAHİN, **Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyal Refah Politikası Süreçlerine Katılımı**, Aydınlar Matbaası, Ankara, 2000.

FEDERICO, Ronald C. **The Social Welfare Institution, An Introduction**, Third Edition, D.C. Health and Company, Toronto, 1980.

FERREL, O.C., John Fraedrich, Linda Ferrel. **Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases**, Houghton Mifflin Company, New York, 2005.

FİŞEK, Gürhan. "Sosyal Hizmet ve Sosyal Yardımların Sosyal Politika Araçları İçerisindeki Yeri" **Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara 2007.

FREDERICK, William, Davis Keith, James Post, **Business and Society**, Mc Graw Hill Publishing Company, New York, 1988.

FRIEDMAN, Milton. "The Social Responsibilities of Business is to Increase its profits", NewYork Times, Seprember, 13, 1970.

FRITSCH, Stefan. "The UN Global Compact and the Golbal Governance of Corporate Social Responsibility: Complex Multilateralism for a more Human Globalisation?", *Global Society*, Vol: 22, No:1 January 2008.

GALGOCZI, Bela. "Changing Patterns of Corporate Social Responsibility in Europe" **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006.

GARCIA, A. Bonilla, GRUAT, J.V. "Sosyal Koruma ve Yaşam Döngüsü" , Çev. Ayşen Uysal, İnci Malak Uysal, **Sendikal Notlar**, Ağustos 2005, Sayı: 27.

GARIBALDO, Francesco. "Investigating Corporate Social Responsibility: Its Actual Role and Goals", **Corporate Social Responsibility in The EU&Japan**, Labour Education&Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006.

GEVA, Aviva. "Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships Between Theory, Reserach and Practice", **Business and Society Review**, 113:1.

GOMIEN, Donna. **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi El Kitabı**, Çev: Serkan Cengiz, Utku Kılınç, İzmir Barosu Yayınları, İzmir, 2008.

GÖCENOĞLU, Ceyhun, Işıl Onan “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu” [http://www.unglobalcompact.org/docs/networks\\_around\\_world\\_doc/Networkmaterial/CSR ReportinTurkish.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/Networkmaterial/CSR ReportinTurkish.pdf).

GÖĞER, Erdoğan. **Hukuk Başlangıcı Dersleri**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1976.

GÖKBAYRAK, Şenay. ” Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar”, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 71, Kasım-Aralık 2003.

GÖKBAYRAK, Şenay. “Sosyal Dışlanma Sorunsalına Türkiye Düzleminde Geliştirilen Model Uygulamaları: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Faaliyetleri”, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=43>

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz, Şeref Gözübüyük. **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1996.

GÖNLÜBOL, Mehmet. **Uluslararası Politika İlkeler-Kavramlar-Kurumlar**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2000.

GÖZE, Ayferi. **Liberal Marksiste Faşist Nasyonal Sosyalist ve Sosyal Devlet**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005.

GÖZLER, Kemal. **Hukuka Giriş**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.

GÖZLER, Kemal. **İdare Hukuku Dersleri**, Dördüncü Baskı, Bursa, 2006.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref. **Türkiye’nin Yönetim Yapısı**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006.

GRAHAM, Ian, Andrew Bibby. “Global labour agreements:A framework for rights”, **ILO World of Work**, No.45, December 2002, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/45/rights.htm>

GRIFFEN, Richey W. **Management**, Third Edition, Houghton Mifflin Company, 1990.

GRIGSBY, David W., Michael J. Stahl. **Strategic Management: Total Quality and Global Competition**, Blackwell Pub, 1997.

GROOTAERT, Christiaan, Jeanine Braitwaite, “The Determinants of Poverty in Eastern Europe and the Former Soviet Union,” **Poverty and Social Assistance in**

**Transition Countries**, (Derleyen: Jeanine Braithwaite vd) içinde, St. Martin's Press New York, 2000.

GUION, Lisa A. "Conducting an In-depth Interview" <http://edis.ifas.ufl.edu>.

GÜL, Ahmet. "Sosyal Yardım Olgusu ve Sosyal Yardım Hizmetlerinin Gelişim Tarihi", **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara 2004.

GÜLER, Birgül A. "Ajanslar Sistemi Üzerine, Merkezi Yatırım Destek Ajansı Işığında Bölgesel Kalkınma Ajansları", **Jeopolitik Dergisi**, Temmuz 2006.

GÜLER, Birgül A. "Bölgesel Kalkınma Ajansları Nedir, Ne Değildir?", **YAYED Memleket Mevzuat Dergisi**, Şubat 2006/2.

GÜLERMAN, Adnan. **Milletlerarası Sosyal Politika Bildiriler Sözleşmeler**, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 1988.

GÜLMEZ, Mesut. "Avrupa Sosyal Şartına Genel Bir Bakış ve Türkiye", **İnsan Hakları Yıllığı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi**, Cilt: 12, 1990.

GÜLMEZ, Mesut. **Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması**, Türkiye Barolar Birliği, Ankara, 2004.

GÜLMEZ, Mesut. **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri)**, TODAİE Yayınları No.223, Ankara, 1988.

GÜLOĞLU Tuncay. "Amerika Birleşik Devletlerinde Üçüncü Sektör Organizasyonlarının Yoksullukla Mücadeledeki Rolü:The Salvation Army Örneği", **III. Uluslar arası STK'lar Kongresi**, STK- Özel Sektör- Devlet Etkileşimi-, Çanakkale, 9-10 Aralık 2006

GÜNEY, Salih. "Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları" **Yönetim ve Organizasyon**, Editör. Salih GÜNEY, Nobel Yayınları, Ankara, 2007.

GÜNEY, Semra. "Çok Uluslu İşletmeler ve Liderliğin Değişen Yüzü: Ahlaki Liderlik, Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik", Editörler, Oya Aytemiz Seymen, Tamer Bolat, Nobel Yayıncılık, İstanbul, 2005.

GÜRİPEK, Ediz. "Otel İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk ve SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

GÜRİZ, Adnan. **Hukuk Başlangıcı**, Ankara, 2001.

GÜRÜZ, Demet, Emet Gürel. **Yönetim ve Organizasyon Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme**, Nobel Yayın, Ankara 2006.

GÜVEN, Ercan, Ufuk Aydın. **Bireysel İş Hukuku, Nisan** Kitabevi, Eskişehir, 2007.

GÜVEN, H. Sami. **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001.

GÜVEN, Sami. **Toplumbilim**, Ezgi Kitabevi, Bursa 1999.

GÜZEL, Ali, Ali Rıza Okur, Meltem Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

GÜZEL, Ali. "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı", **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997.

GYVES, Sharon. "Corporate Social Responsibility: An Avenue for Sustainable Benefit for Society and The Firm?", **Society and Business Review**, Vol:3, No:3.

HACIKAMİLOĞLU, Mustafa. **Uygulamalı İçtihatlı Ticaret Şirketleri**, Ticaret Yayınları, 1982.

HALICI, Ali. "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma" <http://www.istatistikci.com/topic.asp?>

HASGÜLER, Mehmet, Mehmet B. Uludağ. **Devletlerarası ve Hükümetler Dışı Uluslararası Örgütler Tarihçe, Organlar, Belgeler, Politika**, Nobel Yayınevi, Ankara, 2005.

HAY, Robert D., Edmund D. Gray, Paul H. Smith. **Business and Society: Perspectives on Ethics and Social Responsibility**, Third Edition, South Western, 1989.

HEKİMLER, Alpay. **Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2006.

HITT, Michael A., R. Duane Ireland, Robert E. Hoskisson. **Strategic Management, Competitiveness and Globalization Concepts**, USA, 2001.

HİLTON, Steve, Giles Gibbons. “CCBE Guide For European Lawyers Advising on Corporate Social Responsibility Issue”, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005.

HOLZMAN Robert, Steen Jorgenson. “Social Protection as Social Risk Management”, **Conceptual Underpinnies for The Social Sector Strategy Paper**, Word Bank, New York, 1999.

HOPKINS, Michael. **The Planetary Bargain Corporate Social Responsibility Matters**, Earthscan Publications, London, 2003.

HOPKINS, Michael. “Criticism of the Corporate Social Responsibility Movement”, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005.

<http://ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/ToplulukProgramları/İstihdamveSosyalDeyişimveTPPROGRESS/SosyalDeyişim/tabid/77/Default.aspx>.

<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/422601.aspx>.

<http://bianet.org/bianet/cocuk/6236>.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN>

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/pdf2/082](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/pdf2/082).

<http://europa.eu.int/comm/environment/ecolabel>

<http://www.tip2000.com>.

[http://www.csqb.gov.tr/images/articles/editor/2009\\_2.pdf?category\\_id=194](http://www.csqb.gov.tr/images/articles/editor/2009_2.pdf?category_id=194)

<http://www.fairtrade.net/30.html>

<http://www.garanti.com.tr>.

<http://www.genclikmerkezim.com/index.php/tuerkiyede-genclik-merkezleri>.

<http://www.harb-is.org.tr/media%5Csubat10.doc>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/turkish.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1-x.htm>  
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/amacilke.htm>  
<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=3864>.  
<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/IcerikDetay.aspx?KayitNo=4915&Kwd=org>  
[anik](#)  
[http://www.izka.org.tr/izka/?Itemid=30&id=77&option=com\\_content&task=view](http://www.izka.org.tr/izka/?Itemid=30&id=77&option=com_content&task=view)  
[http://www.ksgm.gov.tr/faaliyet\\_toplantilar1.php#](http://www.ksgm.gov.tr/faaliyet_toplantilar1.php#) “  
<http://www.kurumsalsosyal.Com>.  
<http://www.lockheedmartin.com/data/assets/corporate/documents/ethics/SETTINGtheSTANDARD-TUR.pdf>.  
[http://www.oecd.org/about/0,3347,en2649\\_3488911111,00.html](http://www.oecd.org/about/0,3347,en2649_3488911111,00.html)  
<http://www.oecd.org/dataoecd/61/43/38111419.pdf>  
<http://www.ozida.gov.tr/arastirma/korumaisyeri.html>  
[http://www.prysmian.com.tr/about-us/ethical\\_code.html](http://www.prysmian.com.tr/about-us/ethical_code.html)  
<http://www.rec.org.tr>.  
<http://www.rugmark.org/index.php?cid=12>  
<http://www.rugmark.org/index.php?cid=48>  
[http://www.sosyalforum.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=77&Itemid=34](http://www.sosyalforum.org/index.php?option=com_content&task=view&id=77&Itemid=34)  
<http://www.spk.gov.tr/displayfile>  
<http://www.sydgim.gov.tr/>  
<http://www.turkcell.com.tr/>  
<http://www.tuv-tgk.com/Kurumsal.asp?MENU=5&KAT=59&DRM=2>  
<http://www.unglobalcompact.org/docs/newsevents/8.1/GCbrochureFINAL.pdf>  
<http://www.unilever.com.tr>.  
<http://www.visa.com.tr>.  
<http://www.visa.com.tr/visahakkinda/cocuklarisanalortamdakoruma/main.jsp>

HUNGER, David J., Thomas L. Wheelen. **Essential of Strategic Management**, Third Edition, Pearson Education Inc., USA, 2004.

HÜNLER, Arın. “Yoksullukla Mücadele-Yoksulluk Yönetimi Ayırımında Sosyal Yardımlaşma ve dayanışmayı Teşvik Fonu, Seminer Çalışması”, Ankara, 2005.

[http://80251.40.59/politics.ankara.edu.tr/karahan/seminer/2004-2005,yoksullukla\\_mucadele-arinhunler.pdf](http://80251.40.59/politics.ankara.edu.tr/karahan/seminer/2004-2005,yoksullukla_mucadele-arinhunler.pdf).

Ian GRAHAM ve Andrew Bibby. "Küresel İş Sözleşmeleri: Haklar İçin Çerçeve", **Küresel Çerçeve Sözleşmeler**, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, Petrol İş Yayın:92, 2004.

**III. Özürlüler Şurası Bakım Hizmetleri**, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, 19-23 Kasım 2007, İstanbul,TC. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No: 45, İstanbul, 2007.

ILO, The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Çokuluslu Şirketler Bildirgesi), Geneva, International Labour Office, 2001.

IOE, **International Framework Agreements An Employers' Guide**, August 2007. <http://www.ioe-emp.org>.

IOE, **International Framework Agreements An E mployers' Guide**, September, 2005. <http://www.ioe-emp.org>.

IRAZ, Rifat. "Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Ulusal Sosyo-Ekonomik Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirmesi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl:2005, Sayı:13.

ISHIKAWA,Akhiro. "Changing patterns of Corporate Social Responsibility in Japan," **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006.

İŞIKLI, Alpaslan. "Uluslararası Sendikal Örgütler", **Mülkiye Dergisi**, CİLT: XXIV, Sayı: 221.

İŞSEVEROĞLU, Gülsün. "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik" **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi**, Yıl:2001, Cilt:8, Sayı:2.

İŞSEVEROĞLU, Gülsün. "Meslek Ahlakı", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2001.

JAMALI, Dima, Ramez Mirshak. "Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and Practice in a Developing Country Context", **Journal of Business Ethics**, 2007, Vol:72, No:3.

JUHOLIN, Elisa. "For Business or The Good of All? A Finnish of Approach to Corporate Social Responsibility", **Corporate Governance**, Vol:4, No:3, 2004.

KAĞNICIOĞLU, Deniz. **Endüstri İlişkileri Boyutu ile Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1722, Eskişehir, 2007.

KAHRAMANOĞLU, Ertan. Özürlüler İçin Bakım Sigortası Önerisi, [www.sosyalhizmetuzmani.org/bakimsigortasi.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/bakimsigortasi.htm)., s. 1 vd. Erişim:27.06.2007.

KAPAR, Recep. "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeleri Bildirgesi", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.6, Sayı.1, 2004.

KAPAR, Recep. "Çevre Sorunları, Çevrelerin Korunması ve Sendikalar", **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, 2003.

KAPAR, Recep. **Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2005.

KARABULUT, Elif. "Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışının İşletmelerde Uygulanması" **TÜHİS**, Cilt:19, Sayı:1-2, Ağustos-Kasım 2004.

KARACAN, Ali Rıza. "İşletmelerde Çevre Koruma Bilinci ve Yükümlülükleri, Türkiye ve Avrupa Birliğinde İşletmeler Yönünden Çevre Koruma Politikaları", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Ocak 2002, Cilt:2, Sayı:1.

KARAER, Feza, Tuba Pusat, "ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardının Otomotiv Yan Sanayine Uygulanması" **Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2002.

KARAIŞMAİLOĞLU, İlve. "İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

KARALAR, Rıdvan. **Genel İşletme**, Editör: Güneş BERBEROĞLU, A.Ü. Açıköğretim Fakültesi Yayınları 704, 2005.

KARATAŞ, Kasım. "Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları, Bir Sosyal Politika Yaklaşımı," [www.sosyalhizmetuzmani.org/engellitoplum.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/engellitoplum.htm). Erişim: 16.04.2009



KARLUK, Rıdvan. **Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.

KAVİ, Ersin. "Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 52. Kitap, İstanbul, 2007.

KAYA, Esmâ Ülkü, Muhammed Düşükcan. "İhracatçı KOBİ'lerde Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Katılım" **e-Journal of New World Sciences Academy**, 2009, Vol:4, No:1.

KAYA, Pir Ali . "Küreselleşme Sürecinin Değerlendirilmesinde UÇÖ'nun Tavrı", **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Derleyen Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, 2000.

KAYA, Pir Ali. **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1999.  
Kazete, Bağımsız Siyasi Kadın Gazetesi Yıl:4 Sayı:24 Haziran-Temmuz 2001.

KAZICI, Ziya. **İslami ve Sosyal Açından Vakıflar**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1985.

KESAL, Ercan. "Örgüt ve Ahlak Açısından Örgütlenme Modeli Olarak Ahilik", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 2006.

KESER, Hakan, Oğul Zengingönül. "Ahlak-İşletme Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 4. Temmuz 1994.

KESKİNSOY, Ömer. "Sosyal Devletin Anlamı ve Gereklere", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, Temmuz-Ağustos 2007, Yıl:9, Sayı:44.

KILDÖKÜM, Hakan. "Sosyal Avrupa Paradigması ve İşletme Sosyal Sorumluluğu Kavramı (1)" <http://www.makalem.com/Search/ArticleDetails.asp?nARTICLEid=410>

KILINÇ, İzzet. "İş Etiği Kapsamında Otel Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluklarını İzmir'de Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Öğrenimi Gören Öğrencilerin Bakış Açılıarı İle Değerlendirilmesi", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2000.

KINALI, Nurbin. "Çalışma Hayatının Belgelendirilmesi: Sosyal Sorumluluk" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2001.

KIŞLALI, Ahmet Taner. **Siyaset Bilimi**, İmge Kitabevi, Ankara, 1994.

KOÇAOĞLU, Mehmet. **Sosyal Politika**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ankara, 1997.

KOÇAOĞLU, Yaşar. "Özürülerin Sosyal Güvenliği", **IV. Aile Şurası Bildirileri Kitabı**, Ankara, 2004.

KONGAR, Emre. **İnsanı Yönlendirme ve Sosyal Hizmetler, (Sosyal Çalışmaya Giriş)**, Hacettepe Üniversitesi yayınları, A-25, Şafak Matbaası, 2. Bası, 28, 29.

KORAY, Meryem. "Görölmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, 2005/2.

KORAY, Meryem. **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

"Koskaca İstanbulda sığınacak yer yok", Hürriyet 1 Temmuz 2009.

KOTLER, Philip, Nancy Lee. **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Çev. Sibel KAÇAMAK, Mediat, 2 Baskı, 2008.

KURTAY, Derya "Çocuk İhmal ve İstismarının Önlenmesi" [www.sosyalsizmetuzmani.org/cocukistismarive önlennesi.doc](http://www.sosyalsizmetuzmani.org/cocukistismarive_önlennesi.doc).

KURTULUŞ, Berrak. "İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde", Sosyal Siyaset Konferansları, 50. Kitap, **Nezvat Yalçıntaş'a Armağan**, İstanbul, 2005.

KUTAL, Gülten. "Çokuluslu Şirketlerin Ulusal Devletler ve Uluslararası Kuruluşlar Tarafından Sosyal Politika Alanında Denetimi Sorunu" **Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:38, Ankara, 2000.

Küçük ve Orta Boy İşletmeler İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Giriş, Avrupa Komisyonu Girişim Genel Direktörlüğü, [http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/documentation/download/introduction\\_tr.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/documentation/download/introduction_tr.pdf).

KÜÇÜK, Orhan. **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.

KÜKEN, A. Gülnihal. "Endüstri Devrimi Öncesinde Çalışma Ahlakı ve Endüstri Devrimi", **Felsefe Dünyası**, Sayı. 23, Kış, 1997.

KÜNTAY, Esin. **Çocuk Hakları ve Aile İçi İlişkiler: BM Çocuk Hakları Sözleşmesi Üzerine Bir Yorum**, Türkiye'de İnsan Hakları TODAİE Yayınları, Ankara, 2000.

KÜSKÜ, Fatma. "Sorumluluk mu Zorunluluk mu? Türk Otomotiv Sektörü'ndeki İşletmelerin Çevre İle İlgili Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi", [http://isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/\\_kongrebook/12/12\\_Files/background\\_1.png](http://isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/_kongrebook/12/12_Files/background_1.png) Erişim:14.02.2006.

LANTOS, Geoffry P. "The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility" **Journal of Consumer Marketing**, Vol:18, No:7, 2001

LEICH, Marian Nash. "Contemporary Practice of the United States Relating to International Law" in. A.J.I.L, vol. 81, April 1987, No. 2.

LOCKE, Richard, Thomas Kochan, Monica Romis, Fei Qin. "Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labour Standards at Nike's Suppliers", **International Laboru Review**, Vol: 146, No:1-2, 2007.

LORDOĞLU, Kuvvet, Nurcan Özkaplan. **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2005.

LUNDBLAD, Claes. "Some Legal Dimensions of Corporate Codes of Conduct", **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005.

LUX, Jonathan, Sune Skadergard Thorsen, Annemarie Meisling. The European Initiatives, Corporate Social Responsibility, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005.

MAÇ, Nazlı. "Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye", Konya Ticaret Odası Araştırma Raporu, Ankara, Sayı:117/76, 2006.

MAIDMENT, Frederick, William Eldridge. **Business in Government and Society, Ethical, International Decision Making**, New Jersey, 2000.

MAKAL, Ahmet. "Cumhuriyetten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri" **Cahit TALAS Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 2007.

MAKAL, Ahmet. **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946**, İmge Kitabevi, Ankara, 1999.

MARANGOZ, Mehmet. "İşletmelerin Çevresel Sorumluluğu: Türk Otomotiv Sanayine Yönelik Bir Araştırma", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3, 2004.

MAYRING, Philipp. **Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş, Nitel Düşünce İçin Bir Rehber**, Çev: Adnan Gümüş, M. Sezai Durgun, Adana Baki Kitabevi, 2000.

McALISTER, Debbie Thorne, O.C.Ferrel, Linda Ferrel. **Business and Society A Strategic Approach to Social Responsibility**, Houghton Mifflin Company, Boston, 2005.

MELCKMANS, Bruno. "Strengths and weaknesses of Belgium's Social Label" **Labour Education**, Number 130, 2003/1.

"MEV-İŞKUR işbirliği ile İzmir'deki işsizler meslek sahibi oluyor," MESS İşveren Gazetesi, Ekim 2008.

MILONOVIC, Branko. "The Role of Social Assistance in Addressing Poverty", **Poverty and Social Assistance in Transition Countries** (Derleyen: Jeanine Braithwaite vd) içinde, St. Martin's Press New York, 2000.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2005.

MUCUK, İsmet. **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2005.

MUNCK, Ronaldo. **Uluslararası Emek Araştırmaları**, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995.

MÜFTÜOĞLU, Güneş. **Sosyal Devlet ve Hukuk Devleti**, Saypa Yayınları, Ankara, 1996.

MÜFTÜOĞLU, Tamer. **İşletme İktisadi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005.

NADEL, Henri. "The Crisis of Social Democratic State: from Fordism to Globalisation", **Workshop on The Concept of Full Employment**, European Economists for an Alternative Economic Policy, Barcelona, Eylül 1999.

NEAL, Alan C. "Corporate Social Responsibility: Governance Gain or Laissez-Faire Figleaf?", **Corporate and Labour Law Policy Journal** Vol: 29, Nr.: 4, 2008.

NİŞANYAN, Sevan. **Sözlerin Soyağacı Çağdaş Türkçenin Etimolojik Sözlüğü**, Adam Yayınları, İstanbul 2007.

NORTON, Andy, Tim Conway, Mick Foster. "Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development" **Centre for Aid Public Expenditure, Overseas Development Institute Working Paper**, 143, London, 2001.

NUSSBERGER, Angelika. "Das Sozialrecht der internationalen Organisationen" **Sozialrechtshandbuch**, Hrsg. Bernd Baron von Maydell, Frans Ruland, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2003.

OECD Guidelines for Multinational Enterprises. [http://www.oecd.org/document/28/0,3343en\\_2649\\_34889\\_2397532\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/28/0,3343en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html)

OECD, "Labour and the OECD: the Role of TUAC", **Policy Brief**, February, 2006.

OFLUOĞLU, Gökhan, Gökmen Sarıkaya. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, Kamu-İş, Cilt: 8, Sayı:3, Yıl: 2005.

ORDU, Özgecan. "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanma Nedeni Olarak Avrupa Kamu Düzeni" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

ORHAN, Tuna, Nevzat Yalçıntaş. **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1999.

ÖCAL, Aslan Tolga. **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.

ÖRÜCÜ, Edip. **Modern İşletmecilik**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2005.

ÖZAKINCI, Cengiz. **Türkiye'nin Siyasi İntiharı Yeni-Osmanlı Tuzağı**, Otopsi Yayınları, İstanbul, 2005

ÖZALP, İnan. "İşletmelerde Paydaş (Stakeholder) Kavramı ve Paydaşların Yönetimi Arçelik ve Tusaş'ta Yapılan Bir Uygulama" **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, 24-26 Mayıs 2001.

ÖZARSLAN, Emel. "Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", (Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

ÖZBEK, Nadir. **Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar**, Tarih Vakfı, İstanbul, 2006.

ÖZBEK, Nadir. **Osmanlı İmparatorluğu'nda Sosyal Devlet Siyaset, İktidar ve Meşruiyet 1876-1914**, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2002.

ÖZBUDUN, Ergun. **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınevi, Yedinci Baskı, Ankara, 2002.

ÖZCAN, Selami. "ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi İle ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi: Benzerlikleri ve Farklılıkları", **İktisat İşletme ve Finans**, Eylül 2002.

ÖZDEMİR, Burhan. "Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri ve Zorunlu Tahkim", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Nisan 2000, Cilt:5, Sayı:3.

ÖZDEMİR, Erkan. "Liderlik Ve Etik" **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXII, Sayı: 2, 2003.

ÖZDEMİR, Gülhan. "Sivil Toplum Endeksi Projesi Yan Raporları Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışması Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluluğu:Türkiye'deki 10 Şirketin İncelemesi", **Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci** içinde, **TÜSEV**, Yayın No:39, 2006.

ÖZDEMİR, Lütfiye. “Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (Kobi) Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi: Van İli Örneği”, <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/17-02.pdf>  
Erişim:01.03.2009

ÖZDEMİR, Nesrin. Nihan Sefer, Duygu Türkdoğan, “Bir Sosyal Sorumluluk Projesi Örneği: Korunmaya Muhtaç Çocuklar”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 32, No: 2, Aralık 2008.

ÖZDEMİR, Süleyman. “Sosyal Refahın Sağlanmasında Yeni Bir Anlayış: ‘Refah Karması’ ve Sosyal Refah Sağlayıcı Kurumlar,” **İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, 48. Kitap, İstanbul 2004.

ÖZEN, Pınar. “Bölge Kalkınma Ajansları”, <http://www.samsunkalkinma.gov.tr>

ÖZER, Yunus Emre. Küresel Rekabet-Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye, **Review of Social Economic & Business Studies**, Vol. 9/10.

ÖZGEN, Ebru. “Sosyal Sponsorluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi” **Active Dergisi**, No.48, Mayıs-Haziran 2006.

ÖZGEN, Ebru. **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri**, Mavi Ağaç Yayıncılık İstanbul, 2006.

ÖZGENER, Şevki. **İş Ahlakının Temelleri**, Nobel Yayınları, Ankara, 2004.

ÖZİLHAN, Tuncay. “Kurumsal Yönetim; Türkiye’de İş Hayatının Değişen Çehresi”, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, 2002.

ÖZKALP, Enver. **Sosyolojiye Giriş**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2005.

ÖZŞUCA, Şerife Türcan. “Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, Yıl.2003.

ÖZTAN, Bilge. **Medeni Hukukun Temel Kavramları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2006.

ÖZTÜRK, Nurettin. “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:7, Yıl: Aralık 2002.

ÖZUTSİN CEVRİOĞLU, Hatice. “Yönetim ve Etik: Özel ve Kamu Banka Şube Yöneticileri Üzerine Bir Alan Araştırması” **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:3, 2005.

PATON, Jack. “Kurumsal Yönetim; Türkiye’de İş Hayatının Değişen Çehresi”, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, 2002.

PIÇAK, Murat. “Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Kurulacak Bölgesel Kalkınma Ajansları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Aralık 2007.

PİRLER, Bülent. “Sosyal Sorumluluk: İşletmeler İçin Gelişen Bir Süreç; Ya Hükümetlerin Sorumluluğu”, **MERCEK**, Yıl. 13, Sayı:52, Ekim, 2008.

POROY, Reha, Ünal Tekinalp, Ersin Çamoğlu. **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1997.

POST, James E., Anne T. Lawrence, James Weber. **Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics**, Mc Graw-Hill, Boston, 2002.

PRESTON Lee E., James E. Post. **Private Management and Public Policy: The Prince of Public Responsibility**, New Jersey: Prentice-Hall, 1973.

POYRAZ, Hakan. “Ahlaklı Olmanın Gerekçesi Nedir?” **Donanma Komutanlığı Sürekli Kurum Gelişimi Bülteni**, 2006, Yıl:4 Sayı:17

PROKOP, Marian K. **Managing to be Green**, USA:Pfeiffer and Company. 1993.

RUDOLPH, Phillip H. “The History, Variations, Impact and Future of Self-Regulation”, **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005.

RUNHAAR, Hen, Helene Lafferty. “Governing Corporate Social Responsibility: An Assessment of the UN Global Compact to CSR Strategies in the Telecommunications Industry”, **Jornnal of Business Ethichs** (2009) 84.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, Tuncer Tokol. **İşletme**, Furkan Ofset, Bursa, 2005.



SAĞLAM, Fazıl. "Sosyal Devlet İlkesi ve Duyarsızlaşma", **Prof.Dr.Devrim Ulucan'a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.

SANDALCI, Fatma Savaş. Çocuk Hakları ve Sosyal Hizmet Mesleği, [www.sosyalhizmetuzmani.org /cocukhaklarishu.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/cocukhaklarishu.htm).

SAPANCALI, Faruk. "Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar" **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:16, Sayı:4, Temmuz 2002.

SAPANCALI, Faruk. **Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2003

SARIOĞLU, Senem. "Özürllük, Sosyal Hizmetler ve Küreselleşme", [www.ozelegitimciler.org/bilgi/Kureselleşme](http://www.ozelegitimciler.org/bilgi/Kureselleşme).

SCHMIDT, Eberhard. "From Corporate Social Responsibility to Corporate Accountability –International Trade Union Action towards Sustainable Development", **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001.

SEROZAN, Rana. **Çocuk Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.

SEYİDOĞLU, Halil. **Bilimsel Araştırma El Kitabı**, İstanbul, 2000,

YAZICIOĞLU, ERDOĞAN, Samiye, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.

SEYYAR, Ali. "Almanya'da Korumalı İşyeri Olarak Özürllüler Çalışma Atölyesi," **Özürllülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 2006.

SEYYAR, Ali. "Nesiler Arası Dayanışmanın Teminatı Açısından Yaşlı Dostu Sosyal Politikalar", **Muradiye**, Bahar 2009.

SEYYAR, Ali. "Türkiye'de ve Dünya'da Korumalı İstihdamı ve Özürlü Kota Sistemi," **Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 2006.

SEYYAR, Ali. "Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi", **Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1.

SEZER, Tijen Dünder. "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Örgütlenme Özgürlüğü ve Sivil Toplum Kuruluşları", **III. Uluslararası STK'lar Kongresi**, 9-10 Aralık 2006 (Editör: Ali Akdemir, Bünyamin Bacak ve diğerleri), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2006.

SİNAN, P. Ebru. "Planlama ve Siyaset Kavramları Ekseninde Bölge Kalkınma Ajansları", 30. Dünya Şehircilik Günü-Planlama Siyaset Siyasalar, 6-7-8 Kasım 2006.

SOLAK, Fahri. "Ahilik" **İktisat ve Din**, Derleyen Mustafa Özel, İz Yayıncılık, İstanbul, 1994.

SÖNMEZ, Özbek İpek. "Kentsel Yoksulluk ve Sosyo-Mekansal Dışlanma", **Aile Şurası Bildirileri**, Ankara, 2004.

SÖZER, Ali Nazım, Derya Alımanoğlu Yemişçi. "İşletme Bilimi Sosyal Politika Bilimine Muhalif midir? Toplam Kalite Yönetimi ve Sosyal Sorumluluk Örnekleri Bakımından Bir Değerlendirme", **MERCEK**, Ocak 2007.

SÖZER, Ali Nazım. **Türkiye'de Sosyal Hukuk**, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1998.

SÖZER, Ali Nazım. "İşgöremezlik ve İşverenin Yeni Bir İş Verme Yükümü", **TÜRK-İŞ Dergisi**, 5/1983.

SÖZER, Ali Nazım. "İkili Anlaşmalarla Sosyal Hukukun Koordinasyonu –Türkiye Açısından-" **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2005, Sayı:5.

SÖZER, Ali Nazım. "Yerel Yönetimlerce Yürütülen Sosyal Hizmetler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2/2004.

SÖZER, Ali Nazım. **Sosyal Devlet Uygulamaları Almanya, İngiltere, Hollanda, Türkiye**, İksan Matbaası, İzmir, 1997.

STARCHER, George. "Socially Responsible Enterprise Restructuring", **A Joint Working Paper of the International Labour Organisation and European Business Forum**, 2003.

STEINER, George A., John F. Steiner. **Business, Government and Society**, Tenth Edition, McGraw Hill, New York, 2003.

SULA, Havva. "Yoksulluk, Göç ve Kentleşmenin Sonucu: Sokakta Yaşayan ve Çalışan Çocuklar", **IV. Aile Şurası Bildiriler Kitabı**, Ankara 2004.

SUNAL, Onur. "Sosyal Dışlanmaya Kuramsal Yaklaşımlar", <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?cat=5>

SUR, Melda. **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, DEÜ Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995.

SUZUKI, Fujikazu. "Corporate Governance Reform and Industrial Democracy in Japan" **Corporate Social Responsibility in the EU & Japan**, Labour Education & Society, Vol:1 Edited by György Szell, Frankfurt am Main, 2006.

SÜRAL, Nurhan. "Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye", **Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan**, İstanbul, 2003.

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005.

ŞAHİN, Ayşe, Hulusi Demir, "Avrupa Birliği'nin Tüketici Politikası ve Türkiye'ye Yansımaları", **Review of Social, Economic & Business Studies**, Vol.3/4.

ŞAHİN, Mete. "İş Ahlakı Bağlamında Çevre Kirliliği", <http://www.1bilen.com/blogtr/post/fildisikule/144/Ahlak-Baglamnda-Cevre-Kirliligi>.

ŞAKAR, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, Der Yayınları, İstanbul, 2006.

ŞATIR, Çiğdem, Zeynep Öztekin. "Sosyal Sorumluluk ve Etik", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2005.

ŞEN, Murat. "Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik:Ahi Birlikleri Loncalar ve Vakıflar", Çimento İşveren, Sayı:6, Cilt:16, Kasım 2002.

ŞENER, Abdülkadir. **İslam Hukuku Dersleri I**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1992.

ŞENKAL, Abdülkadir. "Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Standartlar (Sosyal Politika Açısından Eleştirel Bir Yaklaşım)", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2003, Cilt:7, Sayı:2

ŞENKAL, Abdülkadir. **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2007.

ŞENOL, Leyla, TEKİN, Vasfi Nadir. **İşletme Kavramlar, İlkeler, İşlevler**, Seçkin Kitabevi, Ankara, 2007.

ŞENSES, Fikret. "Yoksulluğun Küreselleşmesi mi? Küreselleşmenin Yoksulluğu mi?", **Toplum ve Hekim**, Ocak-Şubat 2004 Sayı:1, Cilt:19.

ŞİMŞEK, Birgül. "Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 1999.

ŞİMŞEK, Birgül. "Gönüllü Kuruluşların Küreselleşmesi", **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Derleyen : Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, 2000.

ŞİMŞEK, Muhittin. **TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması Ahilik**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2002.

TALAS, Cahit. **Ekonomik Sistemler**, Doğan Yayınları, Ankara, 1974.

TAMER, Ahmet. **Kalkınma Ajanslarının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri**, Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No:DPT 2757, Ankara, Ocak 2008.

TANRIVERDİ, Hüseyin. **Çalışma Hayatının Uluslararası Standartları ve Türkiye Gerçeği**, Hizmet-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 1992.

TAŞCI, Faruk. "Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar", **Kamu-İş**, Sayı:4, Cilti:9, 2008.

TAŞKAN, Uğur. "İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla İlgili Bir Model Önerisi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003.

TEKİN, Ali Güner. "Kurumsal Yönetişim (Corporate Governance), Kuvvetler Ayrılığı İlkesi Ve Denetimden Sorumlu Komiteler", **Ekonomistler Bülteni**, Mayıs 2003

TEPE, Harun. "Çalışma İlişkileri ve Etik" **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık, 2003.

The Coalition for Environmentally Responsile Economies-CERES [www.ceres.org](http://www.ceres.org)  
Erişim: 23.02.2009.

THIEME, "H. Jörg. Sosyal Piyasa Ekonomisinin Almanya Uygulaması" Çev:Hüsnü ERKAN, **Uygulamada Sosyal Piyasa Ekonomisi**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:2, 1992.

THIEME, H. Jörg. "Sosyal Piyasa Ekonomisinde Sosyo Ekonomik Amaçlar", Çev. Hüsnü ERKAN, **Sosyal Piyasa Ekonomisinde Uygulanan Politikalar**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:3,1992.

THORSEN, Sune Skadegard, Annemarie Meisling. "A European Perspective", **Corporate Social Responsibility The Corporate Governance of the 21.st Century**, Edited by. Ramon Mullerat, Netherland, 2005.

TINAR, Mustafa Yaşar. "Kalkınma Ajanslarında Türkiye Modeli", **MERCEK**, Ocak 2007.

TINAR, Mustafa Yaşar. **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996.

TOKAY, Hayri. **İşletme İktisadı I**, Ankara, 1965.

TOKOL, Aysen. **Sosyal Politika**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No 173, Bursa, 2000.

TOKOL, Aysen. **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayınları, Ankara, 2005.

TOKOL, Aysen. **Uluslararası Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995.

TOP, Seyfi, Akın Öner. "İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi", **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, 2008.

TOPÇUOĞLU, Hamide. **Hukuk Sosyolojisi**, Cezaevi Matbaası, İstanbul, 1969, Cilt 1.

TOPRAK, Zerrin. **Çevre Yönetimi ve Politikası**, İzmir, 2003.

TORLAK, Ömer. **Pazarlama Ahlakı Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001.

TORLAK, Ömer. **Pazarlama Ahlakı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2003.

TORRES, Liv, Stein Gunnes. "Küresel Çerçeve Sözleşmeler: Uluslararası Sendikal Hareket İçin Yeni Bir Araç", **Küresel Çerçeve Sözleşmeler**, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, Petrol İş Yayın:92, 2004.

TOSUN, Kemal. **İşletme Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1978.

TOSUN, Kemal. **Yönetim ve İşletme Politikası**, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1990.

TUNA, Orhan, Nevzat Yaçıntaş. **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991.

TUNCAY, A. Can. "87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**, Ankara, 1997.

TUNCAY, Can. "Uluslararası Çalışma Normlarının Geliştirilmesinde Sosyal Diyalogun Rolü", **Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı**, Ankara, 1993.

TUNCAY, Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 10. Bası, İstanbul, 2002.

TUNÇOMAĞ, Kenan, Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, Beta yayınevi, İstanbul, 2008.

TURAN, Güngör. "Piyasa Ekonomisine Geçiş Geçiş Ülkelerinde Sosyal Sektörün Yeniden Yapılandırılması: Sosyalist Politikadan Sosyal Politikaya Geçiş", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2004, Cilt:18, Sayı:3.

TURAN, Sibel. "Küresel Sosyal Adalet ve Yoksulluk Olgusu", **Cahit Talas Anısına**, Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, Yay. Haz. Berrin Ceylan-Ataman, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2007.

TUTAR, Filiz, Mehmet Demiral. "Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF. Dergisi**, Nisan, 2007.

TUTAR, Hasan. **Meslek Yüksekokulları Programları İçin İşletme Yönetimi**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2007.

TÜRKCAN, Rıza. **Yerel Yönetimlerde Sosyal Yardım Hizmetleri**, Ankara, 2003, Basılmamış Lisansüstü Tezi, Ankara, 2003.

Türkiye'de Kadının Durumu, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ocak, 2009, Ankara.

TÜTÜNCÜ, Özkan, Özlem İpekgil Doğan. **Hizmet İşletmelerinde Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında ISO 9001:2000 ve Bilgisayar Destekli Bir Uygulama**, DEÜ. Rektörlük Matbaası, İzmir, 2003.

ÖZGÜÇ, Erkan. "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Kapsamında IMKB-30 Endeksli Şirketleri" SPK Araştırma Dairesi, 2009.

UÇKAN, Banu. "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri", **Çalışma ve Toplum**, 2005/3.

UÇKAN, Banu. "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)" **Çimento İşveren Sendikaları Dergisi**, Cilt:16, Sayı:6, 2002.

UĞUR Suat. "Yoksullukla Mücadelede Sivil Tiplum Kuruluşlarının Artan Önemi", **III. Uluslar arası STK'lar Kongresi**, STK- Özel Sektör- Devlet Etkileşimi-, Çanakkale, 9-10 Aralık 2006

Uluslararası Çalışma Ofisi, **Örgütlenme Özgürlüğü UÇO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu'nun Karar ve İlkeleri**, Çev. Çağla Ünlütürk, Genel İş Sendikası, Ankara, 2007.

United Nations Conference On Trade And Development, **Social Responsibility, UNCTAD Series, United Nations New York, 2001.**

URAL, Ebru Güzelcik, Emel Güler Yılmaz. "İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Bağımsız Onayı:SA 8000 Halkla İlişkiler" **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, Sayı:23, 2005.

URAL, Tülin. **İşletme ve Pazarlama Etiği**, Detay Yayınları, Ankara, 2003.

USTA, Ramazan, Metehan Çalış. "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Ve QFD", **II. Ulusal Kalite Fonksiyon Göçerimi Sempozyumu**, 19-21 Mart 2008.

UYAR, Süleyman. "İç Denetim Alanında Ortaya Çıkan Yeni Yaklaşımlar Çerçevesinde İç Denetçilerin Rolü" **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:63, Nisan-Haziran 2003.

UZKESİCİ, Nuray. "İşletmelerde Etik Yönetimi: İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş" **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.5, Sayı:2, 2003.

UZKURT, Cevahir, Ömer Torlak. "İşletmelerin Pazarlama Uygulamalarının Tüketicilerce Ahlaki Açından Değerlendirilmesi", **1. Uluslararası Türkiye İş ve Meslek Ahlakı Kongresi**, Ankara, 2003.

ÜLGEN, Hayri, S.Kadri Mirze. **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, Arıkan Yayınları, İstanbul.

ÜNSAL, Engin. **Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü İle T.C. Hükümetleri İlişkileri**, Beta yayınevi, 2003,İstanbul.

WEILER, Barbara. "The Future of Social Protection: A Framework for a European Debate Report on the Communication from the Commission (COM(95)0466 - C4-0524/95) and the report from the Commission on Social Protection in Europe (1995)" (COM(95)0457 - C4-0518/95).

WERNER, Klaus, Hans Weis. **Markaların Kara Kitabı**, Çev. Dilman MURADOĞLU, Media Cat Yayınları, İstanbul, 2003.



WINDSOR, Duane. "The Future of Corporate Social Responsibility" **The Internanional Journal of Organizational Analysis**, 2001, Vol:9, No:3.

[www.fnv.nl/defnv/english/across\\_the\\_border/ETUC.asp](http://www.fnv.nl/defnv/english/across_the_border/ETUC.asp).

[www.insankaynaklari.com./cn/ContentPrint.asp?BodyID=1585](http://www.insankaynaklari.com./cn/ContentPrint.asp?BodyID=1585).

[www.shcek.gov.tr](http://www.shcek.gov.tr)

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr).

YAZAR, Faruk. "KOBİ'ler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı" dosya Sosyal Politikalar, 12 Ocak 2009. [http://www.musiad.org.tr/img/yayinlarraporlar/cerceve/dergisi\\_49\\_23.pdf](http://www.musiad.org.tr/img/yayinlarraporlar/cerceve/dergisi_49_23.pdf)

YENİSEY DOĞAN Kübra. **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, Legal, İstanbul, 2007.  
Yıldırım KOÇ, "Uluslararası Sendikacılık Hareketi ve Anti-Emperyalist Mücadele (1901-1945)," **Mülkiye Dergisi**, Sayı :240.

YILDIRIM, Ali, Hasan Şimşek. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

YILDIRIM, Aziz. "Ülkemizde Yoksullukla Mücadele ve Sosyal Yardım Uygulamaları", **TÜRK-İŞ Dergisi**, 3/2008, Sayı:381.

YILDIZBAŞ, Füsün, Belgin Parlakyıldız. "Erken Çocukluk Döneminde Çalışan Çocukların Çalışma Nedenlerinin İncelenmesi (Bolu İli Örneği)", 5. **Sokakta Çalışan ve Yaşayan Çocuklar Sempozyumu**, 4-6 Kasım 2006, Gaziantep, Gaziantep Üniversitesi Matbaası 2007.

YILMAZ, Serkan. "Bölgesel Kalkınma Ajansları 2", **İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Bimtaş**, Kasım 2006.

YILMAZ, Volkan, Burcu Yakut Çakar, "Türkiye'de Merkezi Devlet Üzerinden Yürütülen Sosyal yardımlar Üzerine Bilgi Notu, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu," 2008, [www.spf.boun.edu.tr/docs/calisma%20notu\\_SYDGM.11.08.08.pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/docs/calisma%20notu_SYDGM.11.08.08.pdf)

YILMAZER, Aydın. "Belediye Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi'nde Bir Araştırma", **2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, 18-19 Kasım, Sakarya, 2005,Cilt:1.

YORGUN, Sayım. "Sendikal Hareket ve Yeniden Yapılanma", [www.yerelsen.org.tr](http://www.yerelsen.org.tr).

YÖNET, Ender. "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışında Son Dönemeç: Stratejik Sorumluluk", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:13, Mayıs 2005.

YÖNEY COŞKUNÖZ, Oya. "Nitelikli İstihdamda Mesleki Eğitimin Konumu ve Gelecekteki Rolü", **MERCEK** , Yıl:14, Sa:54, Nisan 2009.

YÜCE, Alpaslan. "Yöneticiler Açısından Ahlak Olgusu: Kavramsal Bir Değerlendirme", **Bilim Eğitim Düşünce Dergisi**, Mart 2007, Cilt: 7, Sayı: 1.

ZABCI, Filiz Culha. "Sosyal Riski Azaltma Projesi: Yoksulluğu Azaltmak mı, Zengini Yoksuldan Korumak mı?", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 58, 2003.

ZENISEK, Thomas J. "Corporate Social Responsibility: A Conceptualization Based on Organizational Literature" **Academy of Management Review**, 1979, No:3, Vol:4.

ZEPERNICK, Ralf. "Sosyal Piyasa Ekonomisinin Uyarlanması Üzerine Bazı Düşünceler: Ekonomi Politikası Danışmanlığına İlişkin Bir Yaklaşım" Çev. Meneviş ÖĞÜT, **Uygulamada Sosyal Piyasa Ekonomisi**, Konrad Adenauer Stiftung, Yayın Serisi:2, 1992.

ZEVKLİLER, Aydın M.Beşir Acarbey, K. Emre Gökyayla. **Medeni Hukuk Giriş, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999.

# EKLER

## GÖRÜŞME FORMU

Sayın yetkili, adım Derya Alimanoğlu Yemişçi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim. Doktora tez çalışması olarak “İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika Ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme” konusunda araştırma yapıyorum.

Araştırmamızın amacı işletmelerin sosyal sorumluluk konusuna bakış açısını belirlemek, sosyal sorumluluk araçlarını ve türlerini saptamak, işletmelerin sosyal sorumluluk açısından tercih ettiği uygulama alanlarını ortaya koymaktır. Bu amaçla, işletmeniz araştırma konumuza alınmış ve bu görüşme gerçekleştirilmektedir.

Görüşme sırasında elde edilen veriler tezin teorik kısmının değerlendirilmesinde kullanılacak, çalışmamız dışında kullanılmayacak ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır. Görüşme bir gün sürecektir. Görüşme sırasında not alınacak ayrıca izin verildiği takdirde ses cihazıyla kayıt yapılacaktır.

Görüşme soruları aşağıdaki gibidir:

### Sorular

1. Sosyal Sorumluluk **kavramı** size neleri çağrıştırıyor?
2. Sosyal Sorumluluk bir şirket için **hangi nedenlerden** dolayı yararlı veya gereklidir?
3. İşletmenizde uygulamakta olduğunuz sosyal sorumluluğa ilişkin **amaçlar** veya beklentileriniz nelerdir?
4. Uygulamada Sosyal Sorumluluk prensipleri **nasıl oluşturulur** ve yönetilir? Kurumsal Sosyal Sorumluluk programları nasıl yürütülür? (Sosyal sorumluluğa ilişkin birimler ve yetkililer hakkında bilgi, uygulamaları şirketinizde nasıl hayata geçirilmekte)
5. Sosyal Sorumluluk **önerileri** hangi birimlerden ve alandan gelmektedir?
6. Sosyal Sorumluluk faaliyetleri hangi tür **paydaşlarına** yöneliktir? Şirketiniz hangi paydaşların önceliğe sahip oldukları kararını nasıl almaktadır? Bu

paydaşlara yönelik neler yapılmaktadır? Şirketiniz hangi paydaşların önceliğe sahip oldukları kararını nasıl almaktadır?

7. Şirketinizin belli bir Sosyal Sorumluluğu almasındaki **karar verme** ve değerlendirme kriterleri nelerdir?
8. Sosyal sorumluluğun **hangi araçlarını** tercih etmektesiniz? (Sosyal etiket, şirket davranış kuralları, uluslararası çerçeve anlaşmaları, küresel sözleşmeler, uluslararası standartlar vb. ). Seçilen araçların içeriğini hangi kurallar/standartlar ile doldurmaktasınız?
9. Sosyal sorumluluğun **hangi türlerini** tercih etmektesiniz? (Etik, stratejik, hayırsever)
10. Sosyal Sorumluluk **nasıl duyurulur**? Şirketinizin ne tür iletişim stratejileri vardır?
11. İşletmenize **yardım talebiyle** gelen kişi veya kurumlarla karşılaştınız mı? Ne tür yardım taleplerinde bulunmaktadır?
12. Sizden **talep edilen yardım türünün** şirketinizin faaliyet konusuyla bir ilişkisi var mı ?
13. Potansiyel talep sahiplerinin değerlendirilmeleri için hangi **kriterlere** sahip olmaları gerekmektedir?
14. Gerçekleştirdiğiniz sosyal sorumluluk projeleri ile **amacınıza ulaştınız mı**? Faydalanacak kişi veya kurumlara yardımı oldu mu? Hangi şekilde, ne kadar? (Örneklerle)
15. Geriye dönüp baktığınızda gerçekleştirdiğiniz projelerle ilgili olarak şirket olarak **neyi** değiştirir veya **yapmazdınız**?
16. Şirketiniz **iş ve sosyal güvenlik hukukunun** işletmelere sağladığı teşvik olanaklarından yararlanmakta mıdır?
17. **Ekleme** istediğiniz bir şey var mı?

## TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ ANONİM ŞİRKETİ (TÜPRAŞ)'DA YAPILAN GÖRÜŞMELERDE SORULARA VERİLEN YANITLAR

Görüşme Kurumsal İletişim Müdürü Sayın Seval KIZILCAN'ın başkanlığında Kurumsal İletişim Koordinatörü Sayın İrfan MEYDAN, Kurumsal İletişim Uzmanları Sayın Anıl ALBAYRAK ve Didem ŞAHİN'in katılımı ile gerçekleşti. Görüşme ağırlıklı olarak sayın KIZILCAN ve MEYDAN'ın açıklamaları ile sürmüştü, zaman zaman Sayın ALBAYRAK ve ŞAHİN de katkılarda bulunmuşlardır. Açıklamalar birbirini tamamlayıcı ve şirketi temsil edici nitelikte olduğu için beyanlarda kişi adları kullanılmamıştır.

### **Sosyal Sorumluluk kavramı size neleri çağırıyor?**

Tüpraş her zaman en büyük sanayi kuruluşudur. Bu nedenle de **okul, birey, devlet**, vergi boyutu ile hazine ve bir çok organizma ile iletişim içerisinde bulunmaktadır. Bütün bunların **hepsi paydaş** olarak kabul edilmektedir.. Ancak, bu zaman kadar (Özelleştirmenin yapıldığı 2006 yılı öncesi kastediliyor) biz bu ilişkileri iyi yönetemedik. İlişkilerin etkinliğini ölçemedik, geri dönüşüm yapamadık. Hükümetin yönlendirmesi ile sosyal sorumluğa kocaman bütçeler harcadık. Ama hiçbir algı yaratamadık. Hayırsever olarak çalıştık. Tatsız tecrübeler yaşadığımız için hayırseverliği sevmiyoruz. Rize'de Rektörlük binası diye başlayıp kütüphane diye bitirdiğimiz işler de oldu. Bu anlamda sonuçta bir dönem hacı ağalık duygusu ile çalışıldı.

Sorumluluk, aidiyet duygusu Tüpraş çalışanlarında eski jenerasyonlardan yenilere genlerle aktarılmış gibi. Eski çalışanların gözlerindeki pırıltılarda aidiyet duygusunu görebiliyorsunuz. Aidiyetin içinde sorumluluk duygusu var. **Sorumluluk bireysel olarak başlar ve kurumsal sorumluluğa doğru yol alır.** 100 gülen yüz projesinin rafinerilere yayılması sırasında bireysel sorumluluğu hatırlatırken, kendi ailelerinde anne, baba olduklarını, nükteli bir şekilde ifade ettik. Arka koltuğu geçtiğinizde yol akıp geçer, sorumluluk nerededir diye sorduk.

Bir üniteye çalışan arkadaşımız iş yaparken pet şişesini ayrı bir konteynıra koysun, evinde çöpünü ayırsın istedik. Çevre ve sorumluk algısını farklı hissetsin

diye yola çıktık. Şirketin tepe yönetiminin konuya bakış açısı çok önemli olmuştur. Biz sosyal sorumluluk çalışmalarını **halktan kişilere** yaptırдық

Kurumsal sorumluluğa doğru geliştirdiğimiz süreçleri nasıl paylaşabiliriz? Nasıl bir enerji haline getirebiliriz? Paydalarımıza baktık. Onlarla neler üretebiliriz? Nasıl etkileşim kurabiliriz? Bütün bunları ölçtüğümüz zaman varolan kurumsal sosyal sorumluluğu saptamış olduk. . Duygunun lügatini yeniledik. Tüpraş'ın yeni Logo'suna geçiş gibi. Yeni bir kurumsal kimlikle birlikte **çalışanlara yüklenmiş** bir olgu oldu.

**Kurumsal aidiyet** iç paydaşlar için **kurumsal sorumluluk temeli oldu**. Gidilen yönün çok önemli olduğunu bildiğimiz için yol haritamızı belirledik. Bunun için itibar ve algı ölçümü yaptırдық. Faaliyetlerimizde, ürettiğimiz ürünlerde çevre duyarlılığına çok önem verdik. Çok büyük yatırımlar yapıldı bu alanda. Çalışanlarımıza insan haklarına en geniş ölçülerde haklar tanındı. Onlara emniyetli bir çalışma ortamı sağladık. Bu gün içinde bulunduğumuz salon, kış bahçesi, içerideki emniyet kriterlerinin, sağlık, emniyet ve çevre kültürünün çok titizlikle uygulandığı bir işletme. İçinde bulunduğumuz topluma pozitif değerler katmak için cumhuriyet değerlerinden tutun (23 Nisan, 30 Ağustos, 29 Ekim ) o algı ile çalışıyoruz.

**Sorumluluk** deyince deli danası bir kavram. **Fil gibi**, her kes bir tarafını tutuyor. Herkesin durumdan görev çıkarması, bir işe sahip çıkması gerekliliği hep var. Biz onun için sosyal sorumluluk projesine başlarken, gönüllü insanları toplarken onların beden dillerinden sonuç çıkarıyoruz. Bu çalışmaya ne kadar katkı verir? Ne kadar sahip çıkar? Kendini mi tatmin eder, yoksa beraber yaşam koçluğu yaptığı çocuğa mı rehberlik yapar? Sofistike, dağınık bir konu (100 Gülen Çocuk Projesinden söz edilmekte). Çalışanlara bu kültürü verelim istedik.

Biz tüketici ile birlikte değiliz. Perakendeci değiliz. Bayilik yok. Ana paydaşlar çalışanlarımız. Hem temsilcimiz, hem paydaşımız. İtibar algı ölçümlemesinde itibarımız oldukça yüksek. Olması gerekenden oldukça yüksek. Yeni belirlediğimiz hedef ve amaç insan kaynağımızın nitelikli olmasından kaynaklanıyor. Tanıdığımız her insanda farklı geçmişten gelen bir farklılık vardır. Herkes kendini ayrıcalıklı

hisseder. Tüpraş kamuda iken de böyle idi. Çalışanlara ayrıcalıklı oldukları hissi verilmiş. **İşçilerimiz bir nevi vatan hizmeti yapıyor gibidir.**

**Sosyal Sorumluluk bir şirket için hangi nedenlerden dolayı yararlı veya gereklidir?**

İşletmelerin varoluşları mevcudiyetlerini sürdürülebilirliklerine bağlıdır. Ülkem varsa ben varım. Baca çıkışlarındaki emisyon için muhtarlara kadar bilgilendirme yapıyoruz. Sosyal sorumluluk isteğe bağlı bir şey değil. Tüm sektörler için, dünyadaki konjoktüre bakarsınız, **etik olarak hesap verebilir** şirketlerin hayatları devam edebilir. Bir ailesiniz, bir evde yaşıyorsunuz. O eve herkesin bir katkısı var. Birisi sürekli tüketiyor. Ne kadar kalabilir. Faaliyet gösterdiğiniz çevrenin kurallarına, değerlerine katkıda bulunuyor musunuz? Bu önemli. Hayırsever diye bir kavram yok. Bunun adı zorunlu sorumluluktur. Bu teknik bir olay. Dünyanın onayladığı EFQM da sekizinci kriter toplumla ilgili sonuçlar. Siz de içinde bulunduğunuz, üretimde bulunduğunuz toplumu faaliyetleriniz hakkında bilgilendirmek zorundasınız. TÜPRAŞ'ta her yıl neydik, nereye geldik konusunda ilerleme raporu yapılır. İkinci referans çalışmamız budur.

Erişim sayfanızda ne kadar çok bilgiyi paylaşıyorsanız toplumla, o aslında bir gerçek denetimdir. Sayfanıza öğrenci de giriyor. Ama bu yöntem rapor yöntemi değildir. Sorumluluk çalışmaları sadece erişim sayfamızda yayınlanıyor. Her yıl belli bir tarihte sayfamız kopyalanıyor ve kendi denetçimiz onun üzerinden denetleme yapıyor. Sayfadaki bilgiler işin özeti olduğu için denetimi kolaylaştırıyor. Raporda anlatılan her şey sayfamızda var.

**İşletmenizde uygulamakta olduğunuz sosyal sorumluluğa ilişkin amaçlar veya beklentileriniz nelerdir?**

Bu sorunun cevabı önceki açıklamalarımızda zaten verilmişti.

**Uygulamada Sosyal Sorumluluk prensipleri nasıl oluşturulur ve yönetilir? Kurumsal Sosyal Sorumluluk programları nasıl yürütülür? (Sosyal sorumluluğa ilişkin birimler ve yetkililer hakkında bilgi, uygulamaları şirketinizde nasıl hayata geçirilmekte)**



2006 yılında Kurumsal İletişim Birimi kurulmuştur. TÜPRAŞ devlet kurumu iken 1992 yılında Basın Halka İlişkiler Müşavirliği kurulmuştur. Şimdi unvanlar değişti, ama yapılan iş aynı. Şirket Kurumsal İletişim Müdürlüğü, stratejik yönetim danışmanlığı olarak yapılandırılmıştır. Bu birimde 5 kişi çalışıyor. Bu müdürlük dışında genel müdürlükte İnsan Kaynakları ve Sosyal İşler Departmanları var. Ve rafinerilerde uzantımız şeklinde Sosyal İşler Birimleri görev yapmaktadır. Bu birimler insan kaynaklarına bağlı olarak görev yapar. Kurumsal iletişimle paralel, ortak şeklinde çalışırlar. Ayrıca, Koç Topluluğu bünyesi içinde bir üst kurul olarak İletişim Platformu var.

Bizim yönetim kuruluna bağlı alt komitelerimiz erişim sayfamızda var. Kontrol yönetim komitemiz, risk yönetim komitemiz , denetim komitemiz ve etik kurulumuz var. Üçer aylık dönemlerde bu çalışmalarımızla ilgili toplanıp yönetim kuruluna raporlama yapıyoruz. Bir de code of conduct (**işletme davranış kuralları**) ile ilgili hazırlığımızı yaparken de kontrol ve iletişimden bir temsilci insan kaynaklarından hukuk departmanından ve yatırımcı ilişkilerinden oturup böyle bir çalışma grubu kurduk.

### **Sosyal Sorumluluk önerileri hangi birimlerden ve alandan gelmektedir?**

Bir **çalışma grubu**nu oluşturduk. Aktif olarak toplam 16 kişiyiz. Lojistik, iletişimci, sosyal çalışmacı, denetim sistemi içinde olan yöneticimiz, insan kaynakları, satış biriminden çalışanlar da var. Biz **sosyal sorumluluğu çalışma kültürümüz içine yerleştirmek** istedik. Sosyal sorumluluk deyince sadece hayırsever olan akla geliyor. Değil. Biz bunu kurumsal iletişim çalışma kültürümüzün altına yerleştirdik. Sorumluluk dediğimiz zaman departman adına bu işi yönetmek bizim önemli stratejik kararımız oldu. Çalışan kültürümüze yaymak.

Toplumsal sosyolojik aşınmaya kadar çok alanda çok şey yapamaya çalışıyoruz. Paydaşlarımız var. Şeffaf ve etik değerler çerçevesinde etkin ve sağlıklı bir iletişim kurmak temel vizyonumuz. Öncelikle bağımsız araştırma yapan akredite olmuş yabancı bir şirkete **itibar ve algı ölçümü** yaptırдық. Araştırma kapsamında bürokratlar da var, çalışanlarda var , müşterilerde var. Aliğa da rafinerin yakında oturan hane halkı, ev hanımı da var. Resmi koyduk. Bu araştırma sonuçlarına göre, paydaşlarımız son derece mesafeli, son derece iletişim refleksleri zayıf. Tabi bunlar

kamu döneminin algısı. Bu araştırmayı sonbaharda yeniden yaptırdığımızda sonuçların, resminin değişeceğini düşünüyoruz.

**Sosyal Sorumluluk faaliyetleri hangi tür paydaşlarına yöneliktir? Şirketiniz hangi paydaşların önceliğe sahip oldukları kararını nasıl almaktadır? Bu paydaşlara yönelik neler yapılmaktadır? Şirketiniz hangi paydaşların önceliğe sahip oldukları kararını nasıl almaktadır?**

**Paydaşlarımız** nedir sorusuna verilecek yanıtı çalışanlarımızla belirledik. Arkasından Avusturya'daki OBM şirketi bizim için sosyal sorumluluk alanında nerdeyiz sorusunun yanıtı aradı. Kıyaslama raporu var. Bu grup Türkiye sıralamasında kaçınıcı diye bakıyor, dünyadaki rafineri şirketlerinde nerede olduğuna bakıyor. Genel Müdürümüz raporu çalışanları ile paylaştığı zaman, rapordan yola çıkarak gelişmemiz gereken alanların, geleceğe bakışımızın, yapmamız gereken konuların altını çizmiştir.

Paydaşlardan **çalışanlar** ele alındığında işletmemizde örgütlü bir sendika bulunmaktadır. Çalışanlarımıza yönelik olarak toplu iş sözleşmesi görüşmelerini Mayısta bitirdik. Yüzde 5 ücret zammı yapıldı. Küresel krizde Türkiye'nin hiç bir topluluğun vermediği bir zam. Her zaman rafineri işçisi Türkiye genelinden yukarıda oldu. Biz öyle süreçler yaşadık ki, mesela genel müdür arka koltukta oturuyor sürücüden daha az aylık alıyordu.

Kendi işçilerimiz dışında **taşeron işçilerini** de paydaş olarak görmekteyiz. 2009 yılından itibaren müteahhit çalışanlarının iş kazaları oranlarını skorumuza bile dahil ettik. SEÇ kapsamında dışarıda bırakmak, elimine etmek yerine onların davranışlarını değiştirmeye çalışıyoruz. Politikalarımıza uymayacak olanları almıyoruz. Biz onlarla çalışmıyoruz. Benimle çalışmak isteyen, kendine ticari değer yaratmak isteyen müteahhit bizim kriterlerimizle karşımıza geliyor. Geçiş süreci tanımlıyoruz .Ya kurallara uyarlar ya da alınmazlar.

Çalışanlarımıza yönelik **teşvik sistemimiz** de var. Mesela, o andaki küçük sorunu veya krizi çözdünüz, orda bulunan yöneticinin veya personelin sizi önermesine bağlı. Bu arkadaşımız böyle bir şey önerdi deyip anlık ödüle aday gösteriyorum der yönetim de değerlendirir olayın nevine göre. Tabanı tavanı vardır

ve ödülü değerlendirir. Diyelim ki, bunun için 1200 lira ödeme yapılır. Bu **anlık ödül**. Bir de daha planlı ve **programlı öneriler** var. Bunun haricinde **öneri formlarımız** var bizim. Mavi yaka, beyaz yaka herkes için geçerli. Mesela, beyaz yaka kendi iştiğal alanının dışında olmak şartıyla önerilerde bulunabilir. Mavi yaka her konuda öneride bulunur. Bulduğu öneri mantıklıysa, verimli ve uygulanabilecekse yatırım maliyeti, geri dönüşümü araştırılır ve getireceği kazancın belli bir oranı kadar ödül alabilir. Mesala, 10 milyara kadar ödül alabilir. Genel müdürün takdiriyle 10 milyarın üstünde de ödül alabilir. Ama kişi öyle bir şey önermiştir ki, bizim buradaki enerji giderimiz 3 milyon dolardan 1 milyon dolara düşmüştür. O bir rafine öneriler sistemi. Bu halde Tüpraş **taktir** tanıma **ödüllendirme** sistemi devreye girer. Piramit var o ücretle alakalı bir şey değil yani. Bir maliyete bir arkadaş bir şey önerir. İşletmede devamlı içinde olduğu bir şeydir. Hatta belki onu kendi arasında konuşuyordur şefine söylüyordur. Ama o gündelik hayatta belki farkında olunmuyordur. Ama adam bunu yazar forma doldurur koyar öneri kutusuna. Komisyondan çıkar ve bu form uzmanlara gönderilir. Bunlar yeni buluştan ziyade var olan sistemi iyileştirmeye yönelik şeylerdir. Çünkü bu sektörde buluş pek mümkün değildir. Ar-Ge'ye açık bir şey değil.

Bütün Koç Grubunda **Koç Ailem Programı** var bizim. Gittiğiniz zaman bu kartla size topluluk üyesi içindeki şirketlerden herhangi bir hizmet ya da ürün talep ettiğinizde belirli bir yüzde indirim yapılıyor. . Mesala ben burda çalışıyorum, bir arabaya ihtiyacım var. Modeline göre yüzde 4 -10 arasında indirim oluyor. İndirim işletmenin satışına ve stoğuna göre de değişiyor. Mesala, diyor ki bende Focus modeli çok iyi gidiyor, koç ailen üyelerine 3 aylığına yüzde 15 indirim yapıyorum. Onu da şirket içinde duyuruyor. Üyelere e-posta gidiyor. Bir nevi pazarlama taktiği bu. Alan da memnun veren de memnun oluyor.

**Çevreye** yönelik birçok etkinliğimiz mevcut. Tonda **10 gr kükürt** içeren motorin üretmeye başladık. 2009 Şubatında böyle bir standart devreye girecek. Daha yüksek kükürtlü ürün satışı olmayacak. Standart mecburiyetleri var. Biz 2005 de İzmir'de uygulamaya girdik. Bu yıl da Kırıkkalede üretmeye başladık. Tüpraş'da tüm motorin üretimi 10 pp üzerinde yapılıyor. Türkiye'de böyle bir standart yok. Hatta dünyada bile yok. AB standardı ama. Doğu bloku ülkelerinde henüz bu standarda ulaşılması mümkün değil. Çünkü, o yatırımları yapamadılar. Örneğin, Polonya AB'ye üye ama orda da yapmadılar. Ürün kalitemizde AB ülkelerinin

koyduğu kriterlere üye birçok ülkeden daha önce geldik. AB'nin belirlediği kriterlere göre hareket ediyoruz.

Ayrıca **ağaçlandırma** çalışmalarımız var. Mesala, son bir yılda Tema ile Koç Holdingin işbirliği yaptığı "Ülkem İçin" projemiz var. Batman'da yaptık. Şu anda toplantı düzenliyoruz. Eğer birisi geç kalıyorsa bir fidan diker ya da dikilmesini sağlar Temayla. Yani, şu ana kadar geniş bir yelpazeyle ağaçlandırmaya çok katkımız oldu. Ağaç sayıları dosyada var. O kadar çok kaynak var ve o kadar çok ihtiyaç var. Biz bunları buluşturmaya çalıştık.

### **Şirketinizin belli bir Sosyal Sorumluluğu almasındaki karar verme ve değerlendirme kriterleri nelerdir?**

Rafineri çalışanlarından tutun, üst yönetimin çevre ile kurduğu ilişkilerinden dolayı gelen talepler, çalışanlarımızın, münferit gelen öğrencinin, öğretmenin muhtarların taleplerinden geçin bizim ailemizin ihtiyaçlarından kaynaklanandan, infomuza düşen, genel müdürümün postasına gelen, kurumsal bireysel bütün başvurular kurumsal iletişim departmanına gelir. Biz öncelikle doğrularını araştırırız. Kendi kriterlemiz var. **Etik** midir, gerçek midir? **Gerçek** dışı mıdır? Böyle bir **ihtiyaç** var mıdır? Bir taraftan aklımızın, bir yanında Koç Topluluğunun eğitim, sağlık, spor kültür, sanatta dört temel alanda ve ihtiyaçlar kapsamında bir stratejisi var. Kendimize göre bakarız, başka bir rafineri şirketi var mı? Olmasa da markayı desteklemek itibari geliştirmek durumdayız. Bunu göre biz değerlendiririz. Bütçesini oluştururuz. Kendi iç iletişimle onayını alırız. Bütçemizde yer alır. Karar verme süreci böyle.

### **Sosyal sorumluluğun hangi araçlarını tercih etmektesiniz? (Sosyal etiket, şirket davranış kuralları, uluslararası çerçeve anlaşmaları, küresel sözleşmeler, uluslararası standartlar vb. ). Seçilen araçların içeriğini hangi kurallar/standartlar ile doldurmaktasınız ?**

TÜPRAŞ ürünsel bazda perakendeci bir işletme olmadığı için **sosyal etiket** mümkün değildir. Ancak laboratuvarların uluslararası sistemde akredite olması bu ihtiyacı karşılamaktadır. Akaryakıt zaten dünya ölçülerine uygun olarak

üretilmektedir. Ayrıca akaryakıt ürününe etiket yazmak zor. Türkiye’de bir takım kavga ve kargaşalar var. Ulusal marker diye bir sözcük var. Bu bölgede kimyasal fakat devasa tanklarımız var. Bunları TÜBİTAK yönetmeye çalışıyor. Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu var. Dünya ürünleri kullanmadan da denetliyor ve hiçbir kaçak yok. Sektörümüzde öncü olma görevi ile bu sosyal etiketi içeren her şey bizim kriterlerimiz içinde yer alıyor zaten. Bizim ülkemizden Rafinerimizden çıkan bir ürünle İran Rafinerisinden çıkan benzinin özellikleri aynı değil. Bizim etiketimiz budur. Bunu ispatı da laboratuvarlarımızın uluslararası sistemde akredite ve sürekli denetleniyor olmasıdır. Belirlediğimiz özelliklerdeki ürün Almanya’ya, Amerika’ya ihraç ediliyor. İhraç ettiğimiz malın %85’i kurşunsuz benzin. Bunun %50 si Amerika’ya gidiyor. Satılan her üründen 5 tane numune alınır. Mühürlenir , onlar analiz edilir. Aslında etiket var. Sadece yapıştırıyoruz.

**Uluslararası çerçeve anlaşmaları** ele alındığında Petrol-İş’in öyle bir bağı yok. Sektörde bu uygulama yok.Çalışmalarınızı ülkenin kanunlarına göre yapmak zorundasınız. **Uluslararası standartlar** ise, EFQM’ ye kadar var. GRI’ ya göre gitmek bizi daha belirliyor Acoountibility Rating bizi yönlendiren referans.

**Sermaye Piyasası Kurulunun kurumsal yönetim ilkeleri** SPK mevzuatı gereği yaptırılan bir değerlendirmedir. Değerlendirmeye göre, itibar algısında halk nezdindeki itibarımız notu yüksek. Bu ise Kurumsal Yönetim notu, kredi notudur. Değerlendirme bağımsız kuruluşlar tarafından yapılır. KSS ile bir ilgisi yok. Finansal değerler ve yatırımcılar açısından önemli bu. Kurumsal sosyal sorumluluk raporlarını denetimini bazen finansal bir şirket de yapabiliyor. Çünkü, her şey ekonomi ve finansa dayanıyor. Finansal denetim kuruluşu da bunu yapabiliyor .

Bir diğer araç olan **Küresel sözleşme** bizi tamamen bağlamakta. Göstergeler var. Göstergelerin içerisine ne kadar giriyorsunuz? Neler eksik? İndikatörlere bakarsanız. Bizim dikkat etmemiz gereken hususlar insan kaynakları, çevre ve sorumluluklardır. Örneğin, iş güvenliği müfettişi geldi. Müteahhitimin alt taşeronunda çocuk işçi buldu. Bizim bittiğimiz andır. İçerde adam emniyet kemerini takmadı, ya da sigaraya yasak mahalde sigara paketini çıkardı. Bizi ordan bağlar.

Küresel sözleşmede **denetim** iki yılda bir Holding bazında yapılıyor. Tüpraş kendi ile ilgili verileri veriyor. Koç topluluğu 2 yıl bir rapor yapıyor ve Koç topluluğu

olarak denetleniyor. Yasal prosedürler var. Topluluk katılıyor buna. Türkiye’de bildiğim kadar bu uygulamayı sadece bizim holding yapmış.

Rafinerimizin, 1984 den sonra **yıllık raporları** var. 2006 dan itibaren kurumsal faaliyet raporlarına başladık. Erişim sayfasına koyduğumuz etkinlikler var ama bir rapor kıvamında değil.

### **Sosyal sorumluluğun hangi türlerini tercih etmektesiniz? (Etik, stratejik, hayırsever)**

Gerçek ve **sürdürülebilir sorumluluk** bizim sorumluluk anlayışımız. Gerçeğin altında etik de var. Bacalardan çıkan gazların emisyonları Bakanlık Çevre İl Müdürlükleri’nin Ekranlarında on line takip ediliyor. Dünya kriterinde bir ürün üretilmemiz için bunu yapmak zorundayım. Kanuni olarak yapmak zorunda olduklarımız da sosyal sorumluluğun içerisinde var. Mesala, İngiltere’de yaşam standardı ile birlikte endüstride üretimde bulunuyorlar. Bütün atıklarını varillere doldurup üçüncü dünya ülkelerine gönderiyorlar. Etik nerde burada?

KSS gündemde olduğu ülkeler ve Türkiye’de gündeme gelişine baktığımızda üçüncü dünya ülkelerinde böyle bir kavram yok. 10 yıl öncesi yabancı sermaye yatırım yapacağı zaman sosyal sorumluluk var mı? hesap verebiliyor mu ? diye bakmıyordu. Ama AB standartlarına yaklaştıktan sonra yatırım yapılan ülke yatırımcıya sizin etik hesap verilebilirliğiniz var mı diye soruyor. Çünkü sizin karlılığınız, rantabilitenezin sürdürülebilir mi olup olmadığını hesap verilebilirlikten çıkarıyor. Sonuçta **sosyal sorumluk ticari bir olaydır**. Ticari olarak devamlılığının olup olmamasına bağlıdır.

**Hayırsever sorumluluğu** inkar etmiyoruz. Hayırseverlik legaliteyi kamufle ediyor. Bir işletmenin hiç legalitesi yok bir okul yapar, salon yapar, durumunu kamufle eder. Bu sosyal sorumluluk değil. Legaliteniz tamdır. Çevre ve Orman Bakanlığının standartlarına uyarınız. Onun ötesinde hayırseverlik yaparsınız.

### **Sosyal Sorumluluk nasıl duyurulur? Şirketinizin ne tür iletişim stratejileri vardır?**

İletişim için intranet portalını kullanıyoruz. Erişim sayfamızdan bu konu hakkında hiç duyuru yapmadık. Orda çağrılarımız var. Metinleri oluşturuyoruz. Operatörlüğünü o yapıyı paylaşacağız.

**İşletmenize yardım talebiyle gelen kişi veya kurumlarla karşılaştınız mı? Ne tür yardım taleplerinde bulunmaktadır?**

İşletmemiz infomuza, her gün gelen yüzlerce yardım talebi geliyor. Bunlar e-posta, dış yazışma ve münferit telefonlar ile iletilmekte. Talepler haberleşme birimi tarafından konularına göre gruplandırılır. İstemde bulunanları mutlaka yüz yüze görüşme için çağırıyoruz. Vizyon olarak iletişimde etkin iletişimi tercih ediyoruz . Mesala İrfan bey arkadaşım bir muhtarın talebi üzerine bizim Hereke de ağaçlandığımız alanın yangın çıkar mı çıkmaz mı kaygısını paylaştı. Emniyet çevredeki koordinatör arkadaşım ile benim koordinatör arkadaşım atlayıp muhtara gittiler.

**Sizden talep edilen yardım türünün şirketinizin faaliyet konusuyla bir ilişkisi var mı?**

Böyle bir ilgi kurmak mümkün değildir.

**Potansiyel talep sahiplerinin değerlendirilmeleri için hangi kriterlere sahip olmaları gerekmektedir?**

Önce tabii ki eğitime ağırlık veriyoruz. Eğitim, Sağlık. Rafinerilere göre de değişiyor. Mesela, biz bu işe girerken paydaş belirleme çalışması yaptık. Bu iş devlet zamanında daha üst düzey yönlendirmelerle, iaşe sağlama şeklinde oluyordu. Özelleştikten sonra her şey bilimselleşiyor. Dünyada her şey neticede kar üzerine kuruluyor. Hiç bir özel sektör kuruluşu gerekli değil ise, bir işi yapmaz. **Sürdürülebilirlik** olmazsa sizin katma değer yaratmanız mümkün olmaz. Biz KSS'ye başladığımızda gerekli departmanlardan uzman kişilerin önerdiği elamanlardan oluşan bir grup oluşturduk. Sonra çalışanlarla paydaş belirleme çalışmaları yaptık. Çalışanlarla yaptığımız anket çalışmalarında, tamamen rastlantısal örnekleme yöntemi ile, biz hangi alanlarda sosyal sorumluluk yatırımı yapmalıyız sorusunun cevabını aradık. Ana paydaşımızı çalışanlar olarak belirledik.

Ayrıca konu olarak eğitim sağlık sıralaması da bu çalışmadan çıkıyor. Bu sonuçlar yönetimin söylediği, dayattığı bir şey değil.

Biz perakendeci bir şirket değiliz. Biz son tüketici ile bire bir görüşme içerisinde değiliz. **Bizim müşterimiz 50 tane büyük şirket.** En büyük müşterim OPET, Shell, BP, Total. Bu şirketler tanımda müşterimiz ama dolaylı olarak. Bir Aygaz gibi değil. Paydaşımız ama sosyal sorumluluk üstlenilmesi gerekli olan paydaş değil. Korunmaya ihtiyacı olan bir konumda olmadıkları için, onlara karşı bir sorumluluk yok. Bu şirketlerin kendi sosyal sorumlulukları olması gerekiyor. Onlar bizim için hem müşteri, hem rakip sayılırlar.

**Gerçekleştirdiğiniz sosyal sorumluluk projeleri ile amacınıza ulaştınız mı? Faydalanacak kişi veya kurumlara yardımı oldu mu? Hangi şekilde, ne kadar?**

Hayır. Biz tüm kriterlerimize uyan yani, bir çalışanımızın önerdiği, proje grubunu oluşturduğumuz biraz ölçümleyebildiğimiz, onu yönetebildiğimiz ve sürdürülebilir gördüğümüz sosyal sorumluluk projelerine devam ediyoruz. Sizin ifade ettiğiniz o hayırsever formatı içinde gördüğünüz okullara yardım etmek. Holdingin bir uygulaması var. Mayıs ayının son haftası ülkem için gündür. Herkesten, şirket içinde çalışanlardan öneriler alınır. Kimisi van gölünü temizler, kimisi ... deniz temiz grubumuz var holdingde. Öyle paralel projeler geliştiririz. Bunun ötesinde oturduğumuz semtteki parkı temizlemek de vardır. Formalarımız var. Ülkem için tişörtlerini giyeriz mayıs ayının son haftası son pazar günü bir etkinlik yaparız ve oraya plakamızı takarız. Bir, holdingle beraber yürüttüğümüz çalışmalar var. İki, münferit olarak yaptığımız ama bizim sosyal sorumluluk olarak görmediğimiz etkinlikler var. Benim sorumluluk anlayışım ne kadar büyükse sorumluluğum o kadar fazladır. Biz onun için o kadar çok alana dalıyoruz. Ama benim kurumsal iletişim stratejisini olarak arzu ettiğim, projesini geliştirdiğimiz, yönetebildiğimiz ölçümleme yapabildiğimiz etkinliklerdir. Batmandaki şemsiye hareketinde bir takım formlarımızı çocuklara dağıttık. Orda çocuklarda farkındalık oluşturmak, aileleriyle yabancılaşmadan yeni kapılar açabilmek amacındaydık. Bu geri dönüşleri ölçümleyip belli bir amaca hedefimize götürmediğimiz şeylere aslında sosyal sorumluluk projesi olarak görmüyoruz. Ve en sonunda onlarda da bir Tüpraş algısı yerleştirmek istiyoruz. Bu algıyı da böyle de ... hayvanlar çiftliği gibi değil veya biri bizi gözetliyor gibi değil. Hani söylediniz ya sabahleyin biraz etik midir değil midir



yani sizle onu konuştuk yani gerçek yürekte onun bilgi ve görgüsüne yönelik bir algı oluşturmak istiyoruz. Örneğin bir öğrenci diyor ki, dışarıdan baktığında bacalarından duman çıkan onu kirlilik görüyor ve devamlı kirliliğin kaynağı olan bir yer olarak görüyor. Çünkü, insanların bir araya geldiği çöplerini toplarken yardımlaştığı, bir sandviç alırken bile sıraya girdiği bir insanlar topluluğu olarak bakıyor. Şimdi biz bu formları okuduğumuz zaman bunu görüyoruz. 23 Nisan'da Batman'da çocuk şenliği yapıyoruz. Orda çocukların ne bir macun yediği ne bir hamburger yediği bir ortam var. Eğlendiği bir ortam yok. İlk defa diyor ki müziği duyduğum zaman utanmadan dans edebildim. Yani, biz böyle bir algının peşindeyiz.

**Geriye dönüp baktığınızda gerçekleştirdiğiniz projelerle ilgili olarak şirket olarak neyi değiştirir veya yapmazdınız?**

Özelleştirme süreci öncesi, kamu dönemini belki yetersiz olarak düşünmek mümkün. Ama o dönemde çok şey birikti. Bazı şeyler yaptık. Mesela, Mahmut Esat Bozkurt Kuşadasında yaşayan çok aydın bir ailenin oğlu. İsviçre'de üniversitede hukuk eğitimi görürken Kurtuluş Savaşı başlıyor ve tabii o bölgede özgürlük hareketleri Mustafa Kemal'e başladığında Kuvayi Milliye'ye katılmak üzere hakkını dondurup geliyor. İlk adalet bakanı. Medeni Kanunumuzun yazıcısı. Onun meclis ev notları vardı. Atatürk İhtilali diye bir kitap yazmış, yarım kalmış. Biz dört okul yaptık rafinerilerimizin olduğu illerde. Ve bir tanesinin adını da Mahmut Esat Bozkurt koyduk. İzmir'de Çiğli de olan. Kızı Gül hanım bana meclis ev notlarını getirdi. Atatürk İhtilalleri diye. Çok heyecan duyduk. O kitabı yazdık mesela. Kamu döneminde münferit nokta atışları oldu. Bu kadar hareketli, bu kadar dünya konjonktürüne, belli kurallara bağlı ya da matematik olarak yapmadık. Biraz yürekle yaptık, biraz hükümetin baskısıyla.

**Şirketiniz iş ve sosyal güvenlik hukukunun işletmelere sağladığı teşvik olanaklarından nasıl yararlanmaktadır?**

**- Sosyal sigorta prim indiriminden yararlanmak için yasal oran üzerinde özürle çalıştırıyor musunuz?**

İşyerimizde yüzde 3 oranında özürle istihdam ediyoruz. Rafineriler özel güvenlik bölgeleriyle sınırlandırılmış özel işyerleridir. Şimdi burada patlama

olduğunda benim özür lü bir çalışanı mı dışarıya sağlıklı bir şekilde çıkarma refleksi m çok büyük bir risk. Dolayısıyla biz onları sadece santrallerde (santrallerde de teknoloji yenileniyor) ve ofislerde çalıştırıyoruz. Çünkü, düşünün hepimizin kartlar boynunda. Mesela, rafineride bu belli personel de olmaz. Tırmanırken sorun olabilir. Bu kadar ayrıntılı olunca rafineri içinde özür lü çalıştıramıyoruz. Gerekirse cezasını bile ödüyoruz.

**- Bir çalışan işgöremez olup eski işini yapamaz hale geldiğinde insan kaynakları birimi yönetimi nasıl yönlendiriyor? Çıkış verme şeklinde mi, yoksa uygun bir iş verme yolunda mı?**

Şimdi verdiğiniz örnek genel bir uygulama. Rafineri sektöründe bambaşka süreçler işliyor. Bizde bir defa verdiğiniz örnekte olduğu gibi işçinin sağlığını etkileyen bir faaliyet ve işte atmosfere verilen ya da serpinti halinde gelen böyle bir sağlığı etkileyen bir durum söz konusu değil. Bizim uluslararası çalışma kurallarına göre işte ekranın karşısında duruş sürenizden tutun akciğer taramamıza kadar periyodik muayenelerimiz var. Bütün tüpraş çalışanları göz kontrolüne gider akciğer taramasından da geçer periyodik olarak da her yıl muayenelerden geçerler. Dolayısıyla burada sistem kişilerin hastalanmaması üzerine yapılandırılıyor. Yani uluslararası çalışma kriterleri dediğim o. İş kazası olur, raporlanır bu kaza sonucunda iş gücünü kaybetmesi durumunda bir başka pozisyona işi gereği yerleştirilir. Sakatlık oranı daha yüksekse tazminatı verilir sosyal güvence altına alınır, öyle çekilir.

Onunda ötesinde size bir örnek vereyim. Burada İpraş döneminde bir yangın oldu tankerde. Kişinin ihmalinden kaynaklanan. Onun aile etrafı içersinde eğer bizim ihtiyacımıza uygun kişiler varsa işe alıyoruz. 99 depreminde yaşamını kaybeden, bizim rafinerinin dışında vefat eden arkadaşlarımız oldu. Onların **yakınları** atıl ev hanımları olmasına rağmen, rehabilite edip onları rafineride **işlere yerleştirdik**. Halen beraber çalışıyoruz. Bunu da kurumsal bir iletişim olarak yaparız. Bu bağları kurarız. Arada bir ihtiyaçlarını sorarız. Akşam yemeklerine davet ederiz. Çocukların eğitim süreçlerine yönelik yönetime bilgi verimiz. Yani, bir de böyle bir çalışma kültürü var. Yani, sosyal ilişkiler ağı çok güçlü. Özellikle son genel müdürümüzde çok yoğun bir refleks olduğu için şey gibi, Filistin de Hamas'ın örgütlenmesi gibi. Askere gidenler, ailelerdeki vefatlar ondan sonra hastalıklar, burslar herkesin mahalle

gözcüleri tarafından izlenir. Bizim genel müdürümüzün de şu anda kurumsal iletişim olarak, insan kaynakları müdürlüğü olarak, sosyal ilişkiler olarak oluşturduğumuz bir sosyal ağ var. Hepsi de katılır. Çok formel gözükme de bu yürütülür.

Şu anda bizim rafineride 1400 çalışan, 2000 tane **müteahhit personeli** var. Rafineride müthiş bir sirkülasyon var. İş kazalarını da yönetip sosyal sorumluluğa dahil etmemizin sebebinde bu var. Örneğin Alarko'nun alt taşeronu son derece küçük bir izolasyon işini yapıyor. O müteahhit ücretlerini vermiyor bu insanlara. Fakat yerel basın muhabirin karşısına gelince ben Tüpraş'ta iş yapıyorum ücretimi alamıyorum diyor. Biz kontrol iletişim olarak hemen onları dinliyoruz. İnsan kaynaklarına, hukuk birimine haber veriyoruz. Sorumlusunu buluyoruz. Yönetim onları buluşturuyor. Ücretlerin ödenmesi yönünde katkıda bulunuyoruz.

Biz şu anda mesleki eğitimi geliştirme projesi için milli eğitim bakanlığıyla bir işbirliği yaptık. Rafinericilik ve petro-kimya bölümü kurduk dört **endüstri meslek lisesinde**. Burada çocuklar özel seçiliyor. Öğretmenleri bile bizim rafinerici arkadaşlar yetiştiriyor. Sınavdan geçiyorlar. Bu çocukları sınava sokmadan önce yapacağımız bir değerlendirme var. Tüpraş'a giren herkes Davranış Bilimleri Enstitüsü tarafından baskı altında, stres altında çalışabiliyor mu bunun ölçümlemesi yapılıyor. Karakter analizimiz, özelliklerimiz ölçülüyor ve insan kaynakları arkadaşımızda var bu işin başında. Bu testte yanılma payı çok düşük. Kurumsal iletişime sabırsız bir insanı almaları mümkün değil. Karşı tarafın niyetini anlayana kadar çok soğukkanlı bir şekilde iletişim kurmayı karakter olarak geliştirmesi gerekli. Mesela, deprem oldu reaktör ünitenin üstüne yıkıldı, hiç bir arkadaşı o üniteden dışarı çıkmadı. Düşünün yani o baskı altında çalışabilecek yetkinliğe sahip olmalı. Rafineriler böyle. Yoksa çok iş kazası olur. Düşünün milyonlarca ton ham petrol ısı ve basınç altında kapalı kaplar üstünde geziniyor. En ufak bir açık, ya da yanlış bir müdahale ya da operasyon... patlatmıyoruz ama kaçak gazları yakarak atmosfere veriyoruz. Kriz yönetimimiz ayrı, afet yönetimimiz ayrı, yangın yönetimimiz ayrı.

#### **- Özürlüler için korumalı işyeri uygulamasına başvurduunuz mu?**

İzmit'te, Sanayi Odası ve İŞKUR'un müştereken kurmuş oldukları bir korumalı işyeri uygulaması mevcut. Bunlar tekstil ürünü işliyorlar yani, iş elbiseleri tulumları yapıyorlar. Benim içinde çok özgün bir örnekti. Açıkçası yine orjin yine yurt

dışı. Hollandalı bir kadın yıllar önce buraya geliyor, özürlü bir çocuğu var. Orda kendine bir çiftlik kuruyor ve yaşamaya başlıyor. Önce kızını kaybediyor daha sonra da bu yeri Kocaeli sanayi odasına bağışlıyor. Buraya özürülülerin üretken olacağı bir işyeri kurun diyor. Onun üzerine Kocaeli Sanayi Odası bizim köylüye bir yapı oluşturdu. Kapısının girdiğiniz andan itibaren bayrağıyla çalışanlarıyla ofis düzenleriyle şahane bir yer. Dolayısıyla bizde aynı zamanda Koç Topluluğu geçen yıldan itibaren Türkiye'nin içinde bulunduğu süreci göz önüne alarak, bütün STK'lara çalışanlarımızı sokma yönünde bir misyon üstlendi. Bizim genel müdür yardımcımız ve rafineri müdürlerimiz sanayi odalarına ve ticaret odalarına üye. Üye olduğumuz için de mesela genel müdür yardımcımız Kocaeli Sanayi Odası yönetim kurulu üyesidir. O onun bir işletmesidir.

Ben de bu bölgeye ilk geldiğimde ihtiyaçlar nedir, engelliler ile ilgili ne yapıyorlar konusunda yaklaşık 8 aylık bir araştırma yaptım. Toplumun ihtiyaçları nedir, biz kaynakları kullanırken en akılcı nasıl olabiliriz, maksimum faydayı topluma nasıl sağlarız diye. Belediyelere de baktım, onların da benzer yapılandırmaları var. Dolayısıyla biz bunları şimdi destekliyoruz. Korumalı işyerinden (adı bizim köy) mesala tişörtler, şapkalar alıyoruz. Onların üretimlerine iş veriyoruz. Müşteri olarak karşılımlarına geçiyoruz. Koca bir işletme. Çünkü, AB' den fon alarak da kurduk.

**- 2008 yılında çıkan istihdamı teşvik yasası ile getirilen kadın ve çocuk işçilerin iş hayatına girmesi için yapılan teşviklerinden yararlanıyor musunuz?**

Bu gibi teşviklere insani ve beşeri olarak dikkat ediyoruz. Ama bizim bakın bu işletme içinde bayan çalışanlar belli bir sayıya geldiğinde yuva açılır. Bizim burada çocuk olması mümkün değil. Ülkenin stratejik alanlarıdır rafineriler. Dolayısıyla bayan çalışan sayısı hep düşüktür. Biz şu anda üst yönetimde 2 tane bayanız. İşyerimiz ağır, tehlikeli ve özel statülü. Rafinericilik savunma sanayimiz açısından da önem taşıyor. Biz belli durumlarda doğrudan milli güvenlik kuruluna bağlı olarak çalışır, Başbakanlık kriz merkezinde görev yaparız. Onun için hiç bir zaman bayan çalışan sayısı bu yasal prosedürlere uymamız için arttırılmaz. Üst yönetimde bile hukuk müşavirimiz ve kurumsal iletişim müdürümüz ve bir insan kaynakları müdürü dışında bayan çalışan yok. Genelde idari departmanlarda bayan var. Bu cinsiyet ayırımından değil. Faaliyetin özelliğinden.

**- Şirketlerin Araştırma Geliştirme Faaliyetlerine sağlanan mali destekten yararlanıyor musunuz?**

TÜPRAŞ'ın bir Ar-Ge birimi var. Ancak, Dünyada sadece lisansörler rafinericilik faaliyetinde bulunuyorlar. Yani, bizim yeni bir akaryakıt ürünü geliştirme farklı bir ürün yapma gibi bir refleksimiz ve arayışımız yoktur. Teknik servisler müdürlüğümüz vardır. Yeni çıkan kanunla birlikte bizim teknik servisler müdürlüğümüzün başına Ar-Ge kelimesi eklenmiştir. 2009 yılı itibariyle kuruldu Ar-Ge birimi. Organizasyonel yapımıza yeni yasal düzenlemelerle birlikte kondu. Ama bizde varlık yönetimi diye bir departman da vardır. Bütün varlıkların yönetilmesi kayıpların bile yönetilmesi konusunda.

**- Ulusal kalkınma ajanslarının sosyal yardım ve hizmet projelerine verdiği desteklerden yararlanıyor musunuz?**

Bizim şu anda kurumsal platformumuz olarak, yönetim strajesine destek vermekten tutun, ihtiyaç sahibine bir şey ulaştırmaya kadar o kadar çok cephemiz var ki, dönüp de akademik olarak bölgemde kalkınma ajansı kuruldu, şöyle bir yasal prosedür var. Bizim şu anda her tarafımız yangın yeri. İzmir rafinerisindeki arkadaşlarımız Ar-Ge bölümü kalkınma ajanslarıyla bağlantı kursunlar, onu bir projeye ilişkilendirsin isterim.

**- İŞKUR'un İstihdam garantili kursları için başvurumuz oldu mu?**

İnsan kaynakları birimimiz bunları sürekli takip ediyor. Özellikle rafinerilerde. Rafinerilerdeki insan kaynakları koordinatörünün başlı başına işi bu zaten.

**- İŞKUR'un toplum yararına çalışma projeleri ile ilgili çalışmanız var mı?**

Bu tür faaliyetlerin işletmemizle bir bağlantısını kurmak mümkün değil. Faaliyet alanımızla bir ilgisi yok.

**- İŞKUR'un işyerlerinde mesleki eğitim kurslarından yararlandınız mı?**

Yapılıyor. Eğitimlerden yararlanılıyor. Mess'in, İŞKUR'un. Çalışanlara hizmet içi eğitim vermek için bunlar araştırılıyor. İnsan kaynaklarına bağlı eğitim departmanları var. Böylece bizim çalışanlarımız bunlardan yararlandırılıyor.

**- Hayırsever amaçlı yardımlarınız oluyor mu? Resmi kurumlarla (SHÇEK, SYDTV gibi) bu amaçla işbirliğiniz oluyor mu?**

Biz çok adım öndeyiz. **Koç vakfını** kurmuş. Bunun sağlık kurulumunu yapmış, eğitim kurulumunu yapmış sonra, **Türk Eğitim Vakfı'nı** kurmuş. Koç vakfına bağlı bütün şirketler hiç soru sormadan, olduğu gibi, buraya finansmanından her bütçe döneminde kaynak aktarmış.

Örneğin ben Kocaelindeki Türk Eğitim Vakfının yürütme kurulunda görev yapıyorum. Bursların dağıtımını üniversitelere bırakıyoruz. O kentin ileri gelenleri ve bizim kriterlerimize uygun kişiler örneğin tev kocaeli biriminin başına getirtiliyor. Biz çalışanlar onları destekliyoruz, kaynak yaratma konusunda, işletme refleksi proje yönetimi konusunda bunlarla katkıda bulunuyoruz. Tüm bölgelerde bu var.

Sergi odalarımız Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu gibi resmi kurumlar tarafından verilen şilt yada plaketlerle tıka basa dolu. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nu her genel müdürün eşi ve rafineri müdürünün eşi periyodik olarak ziyaret ederler. Bunlar onların görevleri içindedir. Doğrudan kurum teması biliyorsanız bunlar hep gri alanlar. İşte sosyal hizmetlerde bir sürü deformasyonlar ahlaki olarak güçlükler. Hepsi matematik köyü gibi olsa. Buraya yönetim olarak Tüpraş girmeyi arzu etmiyor resmi anlamda. Eşler yaşlılar yurdunu, çocuk esirgeme kurumunu ziyaret ederek ihtiyaçlarını karşılıyorlar . Bizdeki kaynak fazlalıklarını örneğin ofis malzemelerinde tutun da onların da belli dönemlerde özel günlerdeki ziyaretlerine kadar planlıyoruz ve kaynakları öyle aktarıyoruz. Örneğin 2000 de kullandığımız logomuz 2006 da değişti. Bütün sofrta takımlarından tutun da ofis malzemelerine kadar hepsi bunların rafinerilerin bulunduğu bölgelerde sosyal hizmetlere çocuk esirgeme kurumuna gönderildi. Ve eşlerden gönüllü gruplar vardır. Onlar kermesler düzenlerler, özel günlerde ziyaret ederler, ihtiyaçlarını karşılarlar, emek yoğun onlar çalışırlar.

## **Ekleme istediğiniz bir Şey var mı?**

Bu iş için birimize tahsis edilen bir **bütçe** var. Bazı Őeyleri planlamıyorsunuz. Bir dönem sosyal sorumluluk için Şu kadar ayırılım, yardımlar için Şu kadar ayırılım, sponsorluk için Şu kadar ayırılım diyemedik. Eğitim, sağlık, spor her alanda gelen tüm talepleri karŐıladık sürekli. Ama hepsi **gel geç** gibi görünüyor. Hayırseverden kast ettiğimiz bu aslında. Şimdi ise, sosyal sorumluluk stratejimizi belirlerken bunların **sürdürülebilir**, ölçülebilir ve geri dönüşlü olma ilkelerinden yola çıkarak bu yılki bütçemizde sosyal sorumluluk için yer ayırdık. O zaman sorumluluğu yönetebiliyorsunuz.

## TÜPRAŞ KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK İLKELERİ

**Öncelik:** Öncelikli alanlarımız, Tüpraş'ın paydaş beklentilerine yanıt verirken değer yaratan ve yaratılan değer devamlılığını etkileyen sosyal, çevresel ve ekonomik konulardır.

**Bütünlük:** Tüpraş öncelikli konularını, bu konularla ilişkili etki alanlarını ve fırsatları, bunların Tüpraş ve paydaşları için neden önemli olduğunu tam olarak anlayarak ele alır.

**Yanıt Verebilirlik:** Anahtar paydaşlarımızın etki alanlarımızla ilgili beklentilerini dikkate alır ve onlar için öncelikli olan konularla ilgili tutarlı biçimde yanıt veririz.

Bunlara ek olarak kurumsal felsefemiz ve vizyonumuzla örtüşen aşağıdaki ilkeler de kurumsal sosyal sorumluluk içinde yer almaktadır:

**Liderlik:** tüm sorumluluk alanlarımızda paydaşlarımıza öncülük eder, ülke ekonomisinin lider kuruluşu olarak çalışmalarımızı bu doğrultuda sürdürürüz.

**Yenilikçilik:** Faaliyet alanımızın her aşamasında yenilikçi ve sorumlu süreçler geliştirmek düşüncesiyle hareket ederiz.

**Dürüstlük:** Tüm paydaş ilişkilerimizde etik ilkelerimiz doğrultusunda yasa ve yönetmeliklere uygun, sorumluluk odaklı davranır, doğruluk ve dürüstlük ilkemizden taviz vermeyiz.



## TÜPRAŞ İŞ ETİĞİ KURALLARI

Etik Çalışma Kuralları, şirketin temel davranış ilkelerini kapsamaktadır. Yasal, toplumsal ve ekonomik koşullarda meydana gelen değişimlerin yanı sıra Koç Holding'in 2006 yılında imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) kriterlerine uyum doğrultusunda Tüpraş Etik Çalışma Kurallarını yeniledik.

Tüm çalışanlarımız, görevlerini yerine getirirken "İş Etiği İlkelerine" ve "Koç Topluluğu Ortak Değerlerine" uymak zorundadır. İş prosedürlerinin, standart, kanun ve düzenlemelerin her türlü tutum ve davranışlarımızla ilgili yön gösterici olmayabileceğinin bilinciyle, Şirket değerlerimiz üzerine kurulmuş olan iş etiği ilkelerimiz bulunmaktadır.

Tüpraş, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "İnsan Hakları" ilkesi kapsamında evrensel insan haklarının korunmasına destek ve saygı gösterir, her türlü insan hakkı ihlallerinden özenle sakınır.

### **a) Dürüstlük ve Güvenilirlik**

Tüpraş, ortakları, pay sahipleri, çalışanları, tedarikçileri, iş ortakları, rakipleri, çevre, toplum ve insanlığa karşı güvenilirlik ve saygınlık simgesi olmayı hedefler. Dürüstlük ve sadakat, çalışanlarımızın Tüpraş faaliyetleri üzerinde etkisi olabilecek Şirket yönetimi tarafından izin verilmiş özel faaliyetlerinde vazgeçilmez ilkelerdendir. Hedeflerine ulaşırken T.C. yasalarına, uluslararası hukuk kurallarına, Koç Holding'in imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) kriterlerine ve ahlak değerlerine uygun hareket eder.

### **b) Gizlilik ve Ticari Sırların Korunması**

- Konumu gereği şirketçe sağlanan veya işyerinde ulaşma yada öğrenme olasılığı bulunan bilgi ve dökümanlar, ticari sırlar, kamuya açıklanmamış mali ve diğer bilgiler, çalışanların özlük haklarına ait ve üçüncü şahıslarla yapılmış anlaşmalardaki gizli bilgiler, gizlilik ve ticari sırların korunması çerçevesinde değerlendirilir.
- Tüpraş çalışanlarına ve tüm paydaşlarımıza ait kişisel bilgilerin korunmasına özen gösterilir. Bu kapsamda bütün personelin özlük bilgileri ve Şirket adına

yapılan tüm elektronik posta yazışmaları bilgi sistem müdürlüğü tarafından kayıt altına alınır. Tüpraş çalışanlarına ait bu kişisel bilgilere ve özel yaşantısına müdahale etmez. Personele ait bilgiler sadece gereksinim durumunda belirlenen yetkiler dahilinde, yetkili kişilerce Tüpraş'ın ve Koç Topluluğunun amaçları doğrultusunda kullanılır.

- Tüpraş'a ve Koç topluluğuna ait her türlü gizli bilgi ve belgenin "Insider Trading" kapsamında içeriden sızdırılarak, borsa veya herhangi bir yolla menfaat elde edilmesi kesinlikle kabul edilemez.
- Bütün resmi açıklamalar, Şirketin belirlediği birimler aracılığı ile yatırımcılara, ortaklara ve kamuoyuna eşitlik ilkesi doğrultusunda, eksiksiz, eş zamanlı ve anlaşılabilir biçimde duyurulur.
- Herhangi bir nedenle şirketten ayrılması durumunda da görev ve pozisyon nedeniyle sahip olunan her türlü belge, doküman ve gizlilik arz eden bilgilerin korunmasına ve bunların ileride şirket aleyhinde kullanılmaması için gerekli tedbirlerin alınmasına özen gösterilir.

### **c) Çıkar Çatışması**

Tüpraş çalışanları çıkar çatışmasıyla sonuçlanacak eylemlerden özenle kaçınır ve görevleri esnasında şirket yararını korumaya özen gösterir, kendilerine veya yakınlarına çıkar sağlama anlamına gelebilecek her türlü eylem ve davranıştan kaçınırlar. Şirket yararı ile kişisel menfaatlerin çatışması ve çalışanların konumlarından dolayı uygun olmayan kişisel menfaatler elde etmesine, yakınlarına veya 3. şahıslara çıkar sağlamasına hiçbir koşulda müsaade edilmez.

### **d) Sorumluluklarımız**

Tüpraş, ülkemizin en büyük sanayi kuruluşu olarak yasalara tam uyumun yanı sıra, kurumsal ve paydaşlarına karşı sorumluluk anlamında da en iyiler arasında yer almayı hedeflemektedir.

### **Yasal Sorumluluklarımız**

Tüpraş yüksek etik davranış standartlarına bağlıdır. Tüm faaliyetlerini ulusal ve gerekli olan uluslararası yasa ve mevzuatlara tam bir uyum içinde sürdürür.

Her türlü faaliyetlerini yasal yükümlülüklerini yerine getirirken, tüm kurum ve kuruluşlara menfaat beklentisi olmaksızın yaklaşır ve sivil toplum kuruluşlarına, siyasi partilere karşı tarafsız ve eşit mesafede durur.

Şirketin hazırladığı her türlü rapor, mali tablo veya kaydın mevcut mevzuat doğrultusunda belirlenen ulusal ve uluslararası muhasebe ilkelerine göre tutulmasını sağlar.

### **Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız**

- Tüpraş en yüksek seviyede müşteri memnuniyeti sağlayacak şekilde tüm müşterilerine karşı dürüst ve adil davranır.
- Müşterilerinin problemlerine karşı duyarlı davranır, hızlı ve kalıcı çözümler üreterek, en üst seviyede müşteri güvenini hedefler.
- Sadece verebileceğimiz ürün ve hizmetleri sunmayı teklif eder ve taahhütlerini yerine getirmek için gerekli çabayı gösterir.

### **Çalışanlara Karşı Sorumluluklarımız**

“En değerli sermayemiz insan kaynağımızdır” anlayışı Tüpraş'ın çalışanlarına olan yaklaşımını ifade eder.

- Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarının etkin kullanımını tanır; işe alma ile çalışma sürecinde ayrımcılığı, her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmayı reddeder.
- Tüm çalışanlarına eşit mesafede durmayı ilke edinen Tüpraş en üst düzeyde güvenli çalışma ortamı ve konfor sağlamakta, sürekli iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.
- Ayrımcılıktan uzak bir çalışma ortamında eğitim, tayin ve terfi kararlarında objektif veriler kullanılır. Çalışanların gerek mesleki bilgi ve becerilerinin, gerekse kişisel yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler gerçekleştirilir.
- İş hayatıyla özel yaşam arasında dengeyi sağlamayı taahhüt eder. Çalışanlarımızın bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterir, sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları iş dışındaki toplumsal faaliyetlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olur.
- Çalışanların kişilik onurunu korumaya, mevzuattan ve sözleşmelerden kaynaklanan tüm özlük haklarının tam ve eksiksiz olarak kullanımına özen gösterilir.

- Çalışanların birbirleriyle karşılıklı güven, saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde iletişim ve işbirliği yapmaları beklenir.
- Çalışanlarının karar alma sürecine katılımlarını sağlamaya çalışır.
- Çalışanların bilgi sistemlerini sadece, yasalara ve etik kurallara uygun kullanımı beklenir.

#### **Hissedarlarımıza Karşı Sorumluluklarımız**

- Şirket hisse değerini maksimize etmeyi hedefleyen Tüpraş gereksiz ve yönetilemez risklerden kaçınarak büyüme odaklı değer yaratan Şirket stratejilerini uygular.
- Kararlarını bilinen ekonomik kriterlere dayanarak alırken, mali disiplin ve hesap verebilirlik anlayışıyla, kaynak ve varlıklarının en verimli şekilde yönetilmesine çalışır.
- Hissedarlara, kamuya yapılan açıklamaların yanı sıra; mali sonuçlar, stratejiler, yatırımlar ve risk profili ile ilgili doğru, zamanında, eksiksiz ve anlaşılabilir bilgiler verilir.

#### **Topluma ve Çevreye Karşı Sorumluluklarımız**

- Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanına giren taleplerin karşılaşmasında Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V.Koç'un imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesini referans alarak çevreye yönelik sorumluluğu artıracak her türlü faaliyet ve oluşuma destek olurken çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesine yardımcı olur.
- Topluma ve çevreye karşı sorumluluklarımızın bilinciyle oluşturulan yatırım stratejileri, uluslar arası standartlarda çevreye dost ürünler üretirken, insan sağlığını, işletme güvenliğini, çevrenin korunma standartlarını sürekli geliştirme ilkelerine hep sadık kalmaya devam edecektir.
- Ülkemizin kalkınması için gerekli olan ekonomik, kültürel, sosyolojik gelişmelere katkı sağlar.
- Tüpraş çalışanları olarak sivil toplum örgütleri ve kamu yararına olan her türlü hizmette aktif katılım sağlanmaya çalışılır. Tüpraş sorumlu bir kurumsal vatandaş olarak sosyal kurumlara eğitim, sağlık ve sanatsal etkinlikler gibi konularda yardım ve bağışta bulunur.

- Rüşvet, yolsuzluk, görevi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışlardan özenle kaçınırken bu tür suçların ortadan kaldırılması konusundaki uluslararası çabalar desteklenir.
- Karar ve faaliyetlerimizi etkileyecek, işin gidişatına uygun olmayan ayrıcalık veya yarar sağlamaya yönelik hediye ürün ve hizmetlerin verilmesi ve alınmasından kaçınılır.

### **Sektöre ve Rakiplere İlişkin Sorumluluklarımız**

- Rakip sektör şirketleriyle aktif ve karşılıklı saygı çerçevesinde, sadece yasal ve etik olan zeminlerde rekabet eder ve rekabet hukukunun ihlalinden kaçınır.
- Rekabeti kısıtlamaya ya da sınırlamaya yönelik girişimleri desteklemez.

## PHİLİP MORRİS /SABANCI'DA YAPILAN GÖRÜŞMELERDE VERİLEN YANITLAR

### **Örgüt Yapınızda sosyal Sorumlulukla ilgili ayrı bir birim var mı ?**

Kurumsal İlişkiler departmanında sosyal sorumluluk birimimiz var ve görev tanımı **kurumsal ilişkiler müdürü**. Kurumsal ilişkiler direktörüne bağlı, resmi ilişkiler, kurumsal iletişim (iç iletişimi de kapsıyor), kurumsal ilişkiler uzmanı ve vergi ve yönetmelikler bölümleri olmak üzere konularında uzman bir ekipden oluşmaktadır.

### **Halkla ilişkiler mi ?**

Evet . Kurum içindeki tanımlamada kurumsal ilişkiler olarak kullanılıyor.

### **İki tane kurumsal ilişkiler oluyor.**

Kurumsal İlişkiler departmanı altında **biri İstanbul'da** bir **diğeri İzmir'de** olmak üzere iki Kurumsal İlişkiler sorumlusu görev yapıyor. Kurumsal İlişkiler Müdürleri departman direktörüne rapor veriyor. Birimin görev sorumlulukları arasında ulusal ve yerel basın, iç ve dış iletişim, anketler, müşteri şikayetleri, sosyal sorumluluk projeleri yer alıyor.

### **Kurumsal ilişkiler biriminde bu konuştuğumuz konuya doğrudan bağlı kaç eleman çalışıyor ?**

Bir kişi çalışıyor.

### **Sizin kökeniniz ne? Mezuniyet?**

Ben açık öğretim **işletme mezunuyum**. 18 yıl Shell'de çalıştım. Bunun sekiz yılı Kurumsal İletişim Müdürü olarak görev yaptım ve bu süreçte çok kapsamlı sosyal sorumluluk projeleri yönetme şansını yakaladım. Dolısıyla bir çok sivil toplum örgütüyle kurum ve kuruluşlarla birlikte çalıştım. (Örneğin TEGEV, TOG, Çağdaş Yaşam Gönüllüleri).

## Sosyal Sorumluluk kavramı size neleri çağrıştırıyor?

Şirket politikası olarak baktığımızda “sosyal sorumluluk” kavramı öncelikli olarak şirketimizin topluma sağladığı katma değerle başlıyor. Yani burada **istihdamla**, ödenen **vergiyle**, ürünün sağlığa zararları ile ilgili iletişimle ve çalışanlarımızı geliştirmekle, çevremizdekilere iyi bir komşu olabilmekle devam ediyor. Burada önemli olan önce **sorumlu** bir **birey** olmamız; sonra da, **sorumlu** bir **şirket** olmamız. Arkasından da toplumun bizden beklediklerine cevap vermekle devam ediyor. Özellikle özel şirketlerden kamuoyunun ne beklediğine dair bir takım araştırmalar yapılıyor ve bu araştırmalarda şirketimiz tarafından takip ediliyor. Kamuoyunun özel şirketlerden ne beklediğini bilmek ve ona göre yönünüzü belirlemek önemli. En önemli sorumluluk da zaten burada başlıyor. Araştırmalara geri dönecek olursak sonuçların en başında, önce “eğitim” çıkıyor. Spor, Kültür, sanat ve diğerleri ise genelde alt sıralarda yer alıyor. Araştırmaların yanı sıra yapılan sosyal sorumluluk projelerinin net tanımlanması gerektiğini düşünüyorum. Hayırsever olarak bir defaya mahsus bağışlar mı yoksa uzun soluklu, sürdürülebilir ve geliştirilebilen bir proje veya projeler mi? Şirketimiz tarafından da sürdürülen programlarımız var ancak bu tür projelerde iletişimin daha dar kapsamlı olması gerektiğini düşünüyoruz. Şirketimiz tarafından katkıda bulunulan kadın sığınma evi projesini buna bir örnek olarak verebilirim.

## Bunu yazabilir miyiz?

Bu tür projeleri yüksek profilli bir iletişim planı içerisinde kullanmanın, “kadın sığınma evine destek veriyoruz” demenin doğru olduğunu düşünmüyoruz. Ama başka bir tarafta Avrupa Birliği Eğitim Programı ile ilgili yaptığımız organizasyonun iletişimini yapıyoruz. Bu gibi tercihler sosyal sorumluluk projelerinin stratejik yanını oluşturuyor. Sosyal sorumlulukları uzun yıllardır birer “hayırsever” olarak yerine getiriliyor ve birer defaya mahsus olacak şekilde maddi desteklerde bulunuluyordu. Sonradan bakıldığında, kısa vadeli ve sürdürülebilirliği olmadan yapılan bu gibi projelerin şirket itibarına katkısı ölçüleliyordu. Buradan hareketle, yaklaşık beş yıldır gerek iletişimciler arasında gerekse şirketler tarafından sosyal sorumluluk projelerinin bakış açısının “stratejik” mi “hayırsever” olarak mı ele alınması gerektiği tartışılıyor. Sosyal sorumluluk konusunda sektörümüze baktığımızda kısıtlı imkanlarımızın olduğunu söyleyebiliriz.

**“Alanımız daralıyor”dan kastettiğiniz; yasal yükümlülüklerin getirdiği sınırlar mı?**

Yaklaşık 50 ülkede Philip Morris International başarıyla uyguladığı **“Gençlerin Sigara İçmesini Önleme Programı”** maalesef ülkemizde uygulanamadı. Programın içerisinde de şunlar var; 18 yaşın altında çocuklara sigara satışının /erişiminin engellenmesi, paketlerin üzerine sağlık uyarıları konulması, okullarda sürekli ve tutarlı bir şekilde sigara içmenin zararlarının anlatılması, ebeveynlere “lütfen çocuklarınızın yanında sigara içmeyin, sigara içilen ortamlardan uzak durun” gibi mesajlar verilmesi ve bunun gibi birçok uygulama ile 18 yaş altı çocukların sigara konusunda bilinçlenmeleri sağlanıyor. Ancak proje **ülkemizde uygulanamadı.**

**Sosyal Sorumluluk bir şirket için hangi nedenlerden dolayı yararlı veya gereklidir?**

Birincisi, kurumsal **itibarımız** için gereklidir ve sürdürülebilir olmalıdır. Sosyal sorumluluk ile sponsorluk kavramları hep karıştırılır.. Oysa ki sosyal sorumluluk; sponsorluktan, promosyondan farklı bir şeydir. Sosyal sorumluluk uygulamalarında kısa dönemde bir dönüşüm elde edemezsiniz. Çok uzun dönemde size kazançları olur ve bu etki tamamıyla şirketinizin itibarını yakından etkiler.

**İşletmenizde uygulamakta olduğunuz sosyal sorumluluğa ilişkin amaçlar veya beklentileriniz nelerdir?**

2005 yılında yapılan bir **araştırmada kamuoyunun beklentileri** yeniden sorulmuş ve **eğitim** yine ilk sıralarda yer aldığı tespit edilmiş. 2005 yılı Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne kabulü için müzakereler başlasın mı, başlamasın mı, Türkiye-Avrupa Birliğine girsin mi, girmesin mi, müzakere başlıkları neler olacak gibi tartışmalar içinde geçirdiği bir yıld. Bu konudaki farkındalığı ve bilgilendirmeyi baz alarak **AB eğitim programı** hayata geçirildi. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde diğer ülkelerin hangi süreçleri geçirdiğini nasıl öğrenebiliriz ve bu hazırlık sürecinde uzmanlarla ve eğitimlerle halka nasıl destek verilebileceği konusunda konusunda uzman sivil toplum insiyatifleri ile birlikte bir program başladı ve halen İzmir dahil **Ege Bölgesinin 10 ilinde** başarılı bir şekilde devam ediyor. Bu program için



Haziran ayı rakamlarını göz önüne alarak yaklaşık 20 bin kilometre yol kat edildiğini ve 3500'ün üzerinde kişiye eğitim verildiğini söyleyebilirim.

**Uygulamada Sosyal Sorumluluk prensipleri nasıl oluşturulur ve yönetilir? Kurumsal Sosyal Sorumluluk programları nasıl yürütülür? (Sosyal sorumluluğa ilişkin birimler ve yetkililer hakkında bilgi, uygulamaları şirketinizde nasıl hayata geçirilmekte)**

Birincisi, **birimlerle** oluşturulur. İkincisi birlikte çalıştığımız danışmanların, ajansların, **halkla ilişkiler şirketlerinin destekleriyle** oluşturulur. Avrupa Birliği projemizde bu eğitim programlarının içeriğini hazırlayan, çalışmalarımızı birlikte yürüttüğümüz yurt dışında bir ajansımız var. Proje oluşturulurken öncelikle kimlerle birlikte çalışmanız gerektiği saptanır. Bizim ilk iş ortağımız Türk-AB Derneği'ydi ve şimdiki duruma baktığımızda AB Genel Sekreterliği, Tarım Bakanlığı, Dokuz Eylül Üniversitesi ve ESİAD'la birlikte çalışıyoruz. Dolayısıyla **STK**'ların ve **resmi makamların** katkılarıyla proje de kendi içerisinde devamlı geliyor. Aynı Metropolis Sevenler Derneği örneğinde (**MESEDER**) olduğu gibi mutlaka bir çözüm, bir alternatif bulunuyor. Zorunlu durumlarda projeyi sonlandırmaktansa, farklı iş ortaklarıyla ya da sivil toplum örgütleriyle birlikte yeni olarak neler yapılabilir diye düşünüyor ve hareketlerimizi bu kararlar ışığında belirliyoruz.

**Yani, sosyal sorumluluk projeleri iki şekilde ele alınabilir. Birincisinde talep gelir ve kuruluş olarak sizler talebi değerlendirirsiniz veya masa başında oturup faaliyet programı hazırlanır ve bu harita üzerinden hareket edilir. Biri tesadüfi, biri planlı... Anlattığınız kadarıyla bu işin planlaması da pek kolay değil. Çünkü konu belirsiz ve biraz da uzman olmayı gerektiriyor. Tek kişi ile de altından kalkılacak bir konu değil. O sebeple acaba nasıl bir yöntem var, Karma bir yöntem mi ?**

Bize **talebin** geldiği doğrudur ve projelere başlangıç noktamız da bu. Ama bir süre sonra **proje** artık sürdürülebilir ve tutarlı hale getirildiği için devam ediyor. İlerleyen dönemde gerekirse sadece iş ortakları değişiyor. 2009 bitmeden 2010'da hangi projenin yürütüleceğini tartışılmaya ve **planlanmaya** başlanıyor. Proje bedeli yaklaşık olarak belli. Bu yılki eğitim **bütçeleri** %10 artı-eksi şeklinde değişebilir öngörüsüyle ve içerik değişiklikleri ile planlanıyor.

**Her yıl münferit talepler oluyor, sonra siz bunları projeye dönüştürüyorsunuz.**

Evet doğru. **Eğitilere yeni başladığımız zamanlarda** hep bizler tek yönlü bir şeyler anlatıyorduk, sonra yuvarlak masa toplantıları yapmaya başladık . Geline nokta da “ AB’den en çok ne isteniyor” diye biz sormaya başladık. **AB** konusunda **tarım başlığı** şu an en çok merak edilen başlıklardan biri olduğu için, tarım ve kırsal kalkınma konularında eğitim verilmesi kararını bize bölgeden gelen talepler doğrultusunda aldık. Ama **yeni dönem** planlamaları için yaptığımız görüşmelerin sonucunda herkes “bizim için **enerji** çok önemli, alternatif enerji kaynakları hakkında eğitimler, toplantılar istiyoruz” dediler. Biz de yönümüzü bu şekilde belirleyebilmek için gerekli araştırmaları yapmaya başladık.

**Sosyal Sorumluluk önerileri hangi birimlerden ve alandan gelmektedir?**

**Çalışanlardan** da gelebiliyor. Çalışanlar kendi arasında bir **proje** hazırlıyorlar ve **kaynak** yaratıyorlar. O projenin gerçekleşmesi için çalışanların yarattığı kaynak kadar da şirket katkıda bulunuyor. Bu katkı ile birlikte okul yenilenme, boya-badanası, çocuklara kırtasiye dağıtımı gibi **gönüllü** çalışan sosyal sorumluluk görevlerimizi de yerine getiriyoruz. Örneğin, şirket çalışanlarından bir arkadaşımız çekmiş olduğu fotoğraflarla bir sergi açtı. Sonra o sergideki fotoğraflar açık artırımla satıldı ve oradan gelen kaynak, bir eğitim projesinde harcanmak üzere bir sivil toplum kuruluşuna aktarıldı. Mesela Philsa’nın 11 binden fazla fidanı barındıran bir **ormanı** var. Her yıl düzenli olarak buna destek vermeye çalışıyoruz. Diğer taraftan, EÇEV aracılığı ile **burs** verdiğimiz yaklaşık otuz burslu öğrencilerimiz var. Ege bölgesindeki faaliyetlerimizi bu şekilde her yıl planlayıp mümkün olduğunca uygulamaya gayret gösteriyoruz. Hatta bursiyerimiz olduktan sonra şirkette çalışmaya başlayan arkadaşlarımız var. Bu arkadaşlarımızdan bir tanesi çok uzun yıllar Philsa’da çalıştı ve şimdi Yunanistan da görev yapıyor. Eğitimlerin haricinde farklı uygulamalarımız da var ancak daha önce de belirttiğim gibi, faaliyetlerimiz daha çok eğitim alanında gerçekleşiyor.

**Sosyal Sorumluluk faaliyetleri hangi tür paydaşlarına yöneliktir? Şirketiniz hangi paydaşların önceliğe sahip oldukları kararını nasıl almaktadır? Bu paydaşlara yönelik neler yapılmaktadır?**

Bu değişiklik gösterebiliyor. En önemli paydaş **kamuoyu**. Tabii ki yerel otoriteler kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum insiyatifleri de en önemli paydaşlarımız arasında. Üniversite bursu dediğinizde akademi dünyası, ziraat fakültesi, tütün, tütün tarımı, CBU Akhisar Tütün Yüksek Meslek Okulu var. Oradaki öğrencilerin gelişimi, tütün tarımına katkı sağlayacak bir gelişimdir. Yani; sosyal paydaşlar yaptığımız **projeye göre** farklılık gösterebiliyor. Konuya tek bir hedef kitle olarak bakmıyoruz.

### **Kanun koyucularla işbirliği nasıl oluyor?**

Bölge için yapılan aktivitelerin onlarla paylaşılıyor olması gerekiyor. Özellikle Celal Bayar Üniversitesi'ne bağlı **Akhisar Meslek Yüksek Okulu** sektör için çok önemli, çünkü sektöre konusunda uzman yetiştiren tek okul. Tütün tarımı olduğu müddetçe buradan mezun olacak öğrencilere sektörün ihtiyacı olacak. Tütün tarımının, toprağının, bitkisinin eğitimini veren bu mesleği öğreten başka bir okul da yok. Bu nedenle de okulun **kapanmaması**, varlığını sürdürmesi gerekiyor.

### **Şirketinizin belli bir Sosyal Sorumluluğu almasındaki karar verme ve değerlendirme kriterleri nelerdir?**

**Sürdürülebilir olması**, bölgeye **katma değer yaratıyor** olması, bir defaya mahsus olmaması, Kanun kural ve yönetmeliklere uygun olması, güçlü ve itibarı yüksek bir sivil toplum kuruluşuyla **birlikte** yapılıyor olması en büyük kriterler. Sürdürülebilir olma çok önemli. Projenin **somut** sonuçlara dönük olması gerek.

### **Sosyal sorumluluğun hangi araçlarını tercih etmektesiniz? (Sosyal etiket, şirket davranış kuralları, uluslararası çerçeve anlaşmaları,). Seçilen araçların içeriğini hangi kurallar/standartlar (küresel sözleşme, uluslararası standartlar vb.) ile doldurmaktasınız?**

Şirketin uluslararası etik kuralları var.

### **Ürünlerini aldığınız çiftçilerin üretimde çocuk çalıştırmadıklarına ilişkin bir sözleşme maddesi mi var?**

Sözleşmeler direk tütün aldığımız şirketler tarafından yapılıyor ve bir alt başlık olarak yer alıyor.

**Sosyal sorumluluğun hangi türlerini (etik, stratejik, hayırsever) tercih etmektesiniz?**

Projeye, işbirliği içinde olduğunuz STK'ya göre değişiklik göstermektedir.

**Sosyal Sorumluluk nasıl duyurulur? Şirketinizin ne tür iletişim stratejileri vardır?**

**İntranet**1 ve PM Yaşam adında 2 ayda bir yayımlanan kurumsal **dergimizi** kullanıyoruz. Zaman zaman yerel ve ulusal basında da yer almaktadır. Ayrıca yapılan eğitimler ve/veya projeler ile ilgili her yıl bir **rapor** yayınlıyor ve ilgili paydaşlarla paylaşıyoruz.

**Sosyal sorumluluk raporu mu yoksa genel bir rapor içinde alt başlık mı?**

Tamamıyla sosyal sorumluluğa ilişkin yapılan eğitime ait bir rapor ve burada görsel -sözlü tüm iletişim kanalları aktif olarak kullanılıyor.

**İşletmenize yardım talebiyle gelen kişi veya kurumlarla karşılaştınız mı? Ne tür yardım taleplerinde bulunmaktadır?**

Eskiye göre azalmış olmasına rağmen yardım talepleriyle karşılaşıyoruz. Fakat mevcut kaynakların kısıtlı olması nedeniyle her zaman olumlu yanıt veremiyoruz. Amacımız mevcut olanı korumak ve devamlılığını sağlamak.

**Sizden talep edilen yardım türünün şirketinizin faaliyet konusuyla bir ilişkisi var mı ?**

Genelde **finansal** bir **destek** veriliyor.

**Potansiyel talep sahiplerinin değerlendirilmeleri için hangi kriterlere sahip olmaları gerekmektedir?**

Biraz önce verdiğim cevapla da bağlarsak bir **sivil toplum kuruluşunun** gücü, **sürdürülebilir olması, birden fazla kişiye ulaşıyor olması** temel ölçütlerimiz. Bir kişiye sponsor olmakla, bütün **kamuoyunun** genelini **etkiliyor** ve destek veriyor olmak çok farklı. Kamuoyunu etkileyecek birden fazla kişiye fayda sağlayacak bir proje olması ve kurumun itibarı çok önemli. Münferit desteklemeler yerine daha fazla kişiyi kapsayacak bir şey yapmak gerekiyor.

**Gerçekleştirdiğiniz sosyal sorumluluk projeleri ile amacınıza ulaştınız mı? Faydalanacak kişi veya kurumlara yardımı oldu mu? Hangi şekilde, ne kadar? (Örneklerle)**

Oldu. Birincisi; Torbalı'da **Metropolis kazı çalışmaları** aynı hızla, şevkle ve motivasyonla hala devam ediyor. İkincisi; **Avrupa Birliği Eğitimleri** bir vatandaşlık eğitim modelinden çıkararak, illerden gelen taleplerle geliştirilen bir proje oldu. Dolayısıyla talebe bağlı olarak gelişen bu proje de kesinlikle hedefine ulaştı. **Burslu** öğrencilerimizden bir tanesi doktora yapıyor, diğeri yüksek lisans eğitimine devam ediyor. Başka burslu öğrencilerimiz de var. Başarı oranlarına baktığımızda oldukça iyi durumdadılar. Bu proje; uzun bir dönemde istihdam sağlayabilecek bir yatırım. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında **şirket hedeflerine ulaşıldığını** görebiliriz. Tüm sosyal sorumluluk projelerimiz sürdürülebilir, istikrarlı, hedefine odaklanmış bir şekilde ve en önemlisi amacına uygun bir şekilde gerçekleşiyor.

**Geriyeye dönüp baktığınızda gerçekleştirdiğiniz projelerle ilgili olarak şirket olarak neyi değiştirir veya yapmazdınız?**

Bu soruya yanıt alınamamıştır.

**Şirketiniz iş ve sosyal güvenlik hukukunun işletmelere sağladığı teşvik olanaklarından yararlanmakta mıdır?**

Hayır

**Üretim sürecinde işletmenizin çevre ile doğa ile ilişkileri düzenliyor mu?**

Elbette. Üretim süreçleri sonucu oluşan ve "Atık" olarak sınıflandırılan her şey, öncelik **geri kazanım**da olmak sureti ile, doğa ve çevreye zarar vermeden geri kazanılıyor veya **bertaraf** ediliyor. Bunun yanı sıra üretim sırasında salınan gazlar, tamamıyla yasa koyucu tarafından belirlenen **limitlerin altında** tutuluyor. Fabrika personeli konuyla ilgili bilinçlendirilerek sürdürülebilir çevre gelişimine katkıda bulunuluyor. Tüm bu süreçlerin kesintisiz takibi için şirket bünyesinde ayrı **bir bölüm** kurulmuş durumda.

**- Sosyal sigorta prim indiriminden yararlanmak için yasal oran üzerinde engelli çalıştırıyor musunuz?**

Kanunun öngördüğü oranlarda engelli çalıştırma yükümlülüğümüz var ve kanun neyi gerektiriyorsa hepsi şirketimizde birebir uygulanıyor. Engelli olarak çalışan arkadaşlarımız için şirketimizin sağladığı bazı özel imkalar da mevcut. Özellikle fabrikada görev yapmakta olan bu arkadaşlarımızdan ihtiyaç duyanlar için **özel araçlar** tahsis edildi. Bu sayede bütün fabrikada kolaylıkla ulaşım sağlayabiliyor. Kendilerine ait **ayrı otoparkları**, araçları var.

**2008 yılında çıkan İstihdamı Teşvik Yasası ile getirilen kadın ve çocuk işçilerin iş hayatına girmesi için yapılan teşviklerinden yararlanıyor musunuz?**

Hayır.

**Şirketiniz Araştırma Geliştirme Faaliyetlerine sağlanan mali destekten yararlanıyor musunuz?**

Hayır. AR-GE departmanımız, merkezimiz olan İsviçre de faaliyet göstermektedir.

**Ulusal kalkınma ajanslarının (İZKA) sosyal yardım ve hizmet projelerine verdiği desteklerden yararlanıyor musunuz?**

Hayır.

**İŞKUR'un İstihdam garantili kursları için başvurumuz oldu mu?**

Hayır

**İŞKUR işletme talep ederse işletmelerde mesleki eğitim kursu da açabiliyor.**

Eğitimlerimizi kendi içimizde ihtiyaçlarımız doğrultusunda organize ediyoruz.

**İŞKUR'un toplum yararına çalışma projeleri ile ilgili çalışmanız var mı?**

Şu an için hayır.

**İŞKUR'un işyerlerinde mesleki eğitim kurslarından yararlandınız mı?**

Hayır. Yararlanmadık.

**Hayırsever amaçlı yardımlarınız oluyor mu? Resmi kurumlarla (SHÇEK, SYDTV gibi) bu amaçla işbirliğiniz oluyor mu?**

EÇEV, EBSO Vakfı, Ege Orman Vakfı gibi STK lar ile işbirliklerimiz zaman zaman devam etmektedir.

**Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurulu, Dünya Sağlık Örgütü ve Sağlık Bakanlığı'nın ortak Mpower çalışması var. Bunlara destek veriyor musunuz siz?**

Biz sağlık, özellikle kamu sağlığı odaklı yapılan bütün çalışmalara sonuna kadar **destek veriyoruz**. Çünkü, şuna inanıyoruz; tütün sektörü mutlaka ve mutlaka yasalarla korunmalı ve düzenlenmelidir. Ama buna karşılık çok kapsamlı kısıtlamaları da desteklemiyoruz.

**Çalışanlar arasında ayırmacılık oluyor mu?**

Çalışanlarımız arasında dil, din ırk hiçbir şekilde **ayırm yok**. Bu bizim en önem verdiğimiz şirket prensiplerinden biri ve uygulanması konusunda oldukça titiziz. Yani ırk, renk, din gibi hiçbir sebeple ayırmacılık yapılamaz, aksi durumda iş akti feshi ile karşılaşılır. Ve bununla ilgili yılda mutlaka en az bir kez hem birebir, elektronik ortamda eğitimler verilir.

**Çalışanlarınıza ücret dışında sağladığınız haklar nelerdir ?**

Tüm çalışanlarımıza ücretin yanısıra özel sağlık sigortası, hayat sigortası, iş seyahati **sigortası**, şirket katkılı emeklilik planı sunuyoruz.

Ayrıca ücretli izin gibi yan haklar, belli bir seviye üzerindeki yöneticilerimize buna ek olarak otomobil, kulüp üyeliği ve kısa/uzun vadeli değişken ödemeler sağlıyoruz. Ayrıca çalışanların kendi bünyelerinde kurdukları ve bütçesel anlamda şirket tarafından desteklenen tenis, yelken, kayak, gezi, dalış gibi sosyal aktivite **kulüplerimiz** var. Tüm bunlara ek olarak merkez ofisimizde çalışanların kullanımına yönelik bir **fitness salonumuz** da mevcut.

### **AB eğitimi sizin çalışmalarınızda önemli bir pay teşkil ediyor**

Evet , şu anda en önemli projelerden bir tanesi. İzmir dahil Ege bölgesindeki on ilde her yıl düzenli olarak belirli aylarda eğitim veriliyor..

**Ücret sistemleri, ücret artış sistemi, çalışma ortamları, iş sağlığı güvenliği sendika konularında işletmenizin tutumu nasıldır?**

**Performans bazlı** ücret artışı sistemimiz var. Bu konularda bir **ücret araştırma şirketinden** destek alıyoruz. Her yıl ulusal ve uluslararası olmak üzere 50 şirket bu araştırmaya katılıyor. Araştırmalarda, pozisyonlar, iş tanımları, cirolar, yıllık performans, performans kriterleri gibi birçok unsur karşılaştırılıyor.

### **Şirkette ulaşım hizmeti ve yemek veriliyor mu?**

Evet.

### **Ekleme istediğiniz bir şey var mı?**

Teşekkür ederim.