

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE İŞÇİ SENDİKALARI PERSPEKTİFİNDEN  
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK  
(KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Bünyamin Yasin ÇAKMAK**

**Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi  
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Sevgi Dönmez MAÇ**

**TEMMUZ – 2018**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ



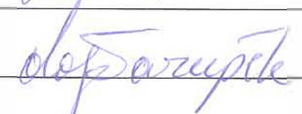
TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKALARI PERSPEKTİFİNDEN  
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK  
(KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bünyamin Yasin ÇAKMAK

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi  
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

“Bu tez 04/07/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / ~~Oyçokluğu~~ ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Sevgi Dönmez MAÇ	Basarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN	Basarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Doğa Başar SARIPEK	Basarılı	



SAKARYA  
ÜNİVERSİTESİ

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ  
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Bünyamin Yasin ÇAKMAK
Öğrenci Numarası	:	Y156058011
Enstitü Anabilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Türkiye'de İşçi Sendikaları Perspektifinden Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Keşfedici Bir Araştırma)
Benzerlik Oranı	:	%9

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

...../...../20.....

Sakarya Üniversitesi ..... Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafıma yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....  
İmza

Uygundur

Danışman  
Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Sevgi Dönmez MAÇ

Tarih:

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

## ÖNSÖZ

Bu tezin yazım aşamasında, çalışmamı titizlikle takip eden ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Sevgi Dönmez MAÇ'a katkı ve emekleri için teşekkür ve saygılarımı sunarım. Çalışmam süresince bana verdikleri destekten ötürü değerli arkadaşlarım Sezgin UYSAL'a, Yunus YİĞİT'e, değerli hocalarım Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN ve Dr. Öğretim Üyesi Onur METİN'e, değerli kardeşim Eyüp Ensar ÇAKMAK'a ve çalışmanın tamamlanması için düşünümüz öncesinde dahi sabrını ve desteğini bir an olsun esirgemeyen kıymetli nişanlım Merve YILDIZ'a teşekkürü borç bilirim. Zira onların desteği olmadan bu çalışma yapılamazdı.

Tezin araştırma kısmında desteklerini esirgemeyen ve ilgili sendikalar ile iletişim kurmada yardım eden saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. Tuncay YILMAZ ve Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ'ye şükranlarımı sunarım. Ayrıca savunma jüri üyesi Dr. Öğretim Üyesi Doğa Başar SARIPEK'e, lisans ve yüksek lisans ders dönemi boyunca ders aldığım ve birlikte çalışma fırsatı bulduğum hocalarıma ve değerli araştırma görevlisi arkadaşlarıma teşekkür ederim. Son olarak beni bugünlere getiren, emeğini ve hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim annem, babam ve kardeşlerime en içten şükranlarımı sunarım.

B. Yasin ÇAKMAK

18.06.2018

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1. BÖLÜM KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE SENDİKALAR</b> .....	<b>7</b>
1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Kavramı .....	7
1.1.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı.....	7
1.1.2. KSS'nin Tarihsel Gelişimi .....	13
1.1.3. KSS'nin Önemi .....	16
1.1.4. KSS Tanımları .....	18
1.2. KSS'nin Kapsamı .....	21
1.2.1. İşletme İçi Sorumluluk Alanları .....	21
1.2.1.1. Çalışanlara Yönelik Sorumluluklar .....	22
1.2.1.2. Hissedarlara Yönelik Sorumluluklar .....	24
1.2.2. İşletme Dışı Sorumluluklar.....	25
1.2.2.1. Tüketicilere Yönelik Sorumluluklar .....	25
1.2.2.2. Topluma Yönelik Sorumluluklar .....	25
1.2.2.3. Doğal Çevreye Yönelik Sorumluluklar .....	26
1.3. KSS ve Sendikalar .....	27
1.4. Değerlendirme .....	34
<b>2. BÖLÜM TÜRKİYE'DE KSS'NİN GELİŞİMİ VE SENDİKALAR</b> .....	<b>38</b>
2.1. Türkiye'de Hayırseverlik'ten KSS'ye Geçiş .....	38
2.1.1. Osmanlı Devleti'nde Hayırseverlik .....	38
2.1.2. Türkiye Cumhuriyeti'nin Kurulması ve Hayırseverlik'ten KSS'ye Geçiş Aktörleri .....	41
2.2. Türkiye'de Sendikacılık .....	45
2.2.1. Osmanlı Devleti'nin Son Yıllarında Sendikacılık .....	45
2.2.2. Yeni Türk Devleti'nde Sendikalar ve Tek Parti Dönemi (1923-1946) ...	47
2.2.3. Çok Partili Dönemde Sendikacılık .....	48

2.2.4.	1960-1980 Döneminde Sendikacılık .....	51
2.2.5.	12 Eylül 1980 Darbesi'nden Günümüze Sendikacılık .....	53
2.3.	Türkiye'de KSS ve Sendikalar .....	61
2.4.	Değerlendirme .....	63
<b>3.</b>	<b>BÖLÜM ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....</b>	<b>65</b>
3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	65
3.2.	Araştırmanın Sınırları .....	65
3.3.	Araştırmanın Tasarımı .....	65
3.4.	Evren ve Örneklem Seçimi .....	67
3.5.	Verilerin Toplanması ve Analizi .....	67
3.6.	Bulgular .....	68
3.6.1.	Sendikalar Sosyal Sorumluluğu Nasıl Tanımlamaktadır?.....	68
3.6.1.1.	Kurum İçi Sosyal Sorumluluk Tanımları .....	69
3.6.1.2.	Kurum Dışı Sosyal Sorumluluk Tanımları .....	69
3.6.2.	Sendikaların Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri .....	70
3.6.2.1.	Üye İşçilere Yönelik Faaliyetler .....	71
3.6.2.2.	Üyelerin Ailelerine Yönelik Faaliyetler .....	72
3.6.2.3.	Toplumsal Faaliyetler .....	73
3.6.2.4.	Çevre Faaliyetleri.....	76
3.6.2.5.	Uluslararası Faaliyetler .....	77
3.6.3.	Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Belirlenme Süreci .....	77
3.6.3.1.	Plansız Faaliyetler.....	77
3.6.3.2.	Planlı Faaliyetler .....	78
3.6.4.	Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde İşbirliği .....	79
3.6.4.1.	Ulusal İşbirlikleri .....	79
3.6.4.2.	Uluslararası İşbirlikleri.....	80
3.6.5.	Sendikalar Perspektifinden KSS Faaliyetleri .....	81
	<b>SONUÇ ve DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>84</b>
	<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>89</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>100</b>

## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AFL</b>	: American Federation of Labor (Amerikan Emek Federasyonu)
<b>AMA</b>	: American Marketing Association (Amerikan Pazarlama Birliği)
<b>CCOO</b>	: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
<b>CHP</b>	: Cumhuriyet Halk Partisi
<b>CIO</b>	: Congress of Industrial Organizations (Endüstriyel Örgütler Kongresi)
<b>CSR</b>	: Corporate Social Responsibility (Kurumsal Sosyal Sorumluluk)
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DP</b>	: Demokrat Parti
<b>ESK</b>	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
<b>ETUC</b>	: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Birliği)
<b>EU</b>	: European Union (Avrupa Birliği)
<b>GRI</b>	: Global Reporting Initiative (Küresel Raporlama Girişimi)
<b>Hak-İş</b>	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ILO</b>	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>ISO</b>	: International Organization for Standardization (Uluslararası Standardizasyon Örgütü)
<b>İHH</b>	: İnsan Hak ve Hürriyetleri İnsani Yardım Vakfı
<b>İSG</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>KİS</b>	: Küresel İlkeler Sözleşmesi
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
<b>KOBİ</b>	: Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler
<b>MHP</b>	: Milliyetçi Hareket Partisi
<b>MİSK</b>	: Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>MSP</b>	: Milli Selamet Partisi
<b>MÜSİAD</b>	: Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>SA8000</b>	: Social Accountability (Sosyal Hesap Verebilirlik)
<b>SAI</b>	: Social Accountability International (Sosyal Sorumluluk Örgütü)

<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşu
<b>TCF</b>	: Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası
<b>TİP</b>	: Türkiye İşçi Partisi
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜRK-İŞ</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>UN</b>	: United Nations (Birleşmiş Milletler)
<b>UNGC</b>	: UN Global Compact (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi)



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b>	Hayırseverlik Anlayışı İle Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Farklılıkları.....	40
<b>Tablo 2.</b>	Hayırseverlikten KSS Anlayışına Geçiş Sürecinde Dönemler, Aktörler ve Amaçlar .....	44
<b>Tablo 3.</b>	1960-80 Dönemi Sendikalaşma Oranları .....	52
<b>Tablo 4.</b>	1984 Sonrası Sendikalar ve Üye İşçi Sayıları Oranları.....	57
<b>Tablo 5.</b>	Mülakat Yapılan Sendikacılar Listesi .....	67

## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 1.</b>	Sosyal Sorumluluk Piramidi .....	10
<b>Şekil 2.</b>	Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Üç Etki Alanı Modeli.....	11

**Tezin Başlığı:** Türkiye’de İşçi Sendikaları Perspektifinden Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Keşfedici Bir Araştırma)

**Tezin Yazarı:** B. Yasin ÇAKMAK **Danışman:** Dr. Öğr.Üyesi Sevgi Dönmez MAÇ

**Kabul Tarihi:** 04.07.2018

**Sayfa Sayısı:** VIII (ön kısım) + 100 (tez)

**Anabilimdalı:** İnsan Kaynakları Yönetimi **Bilimdalı** : İnsan Kaynakları Yönetimi

Çalışmanın amacı; Türkiye’de işçi sendikalarının yöneticileri ile yapılacak mülakatlar ve aynı sendikaların ikincil veri kaynakları (basılı materyalleri, web siteleri) incelenerek elde edilecek bulgular neticesinde Türkiye’deki işçi sendikaları perspektifinden kurumsal sosyal sorumluluğun nasıl algılandığının, hangi çalışmalar yapıldığının ya da KSS kapsamında neden çalışmalar yapılmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Çalışma Türkiye bağlamında keşfedici bir araştırma olacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) göre Kurumsal sosyal sorumluluk; işletmeler için yasal zorunlulukların ötesinde sosyal sorumlu davranışlara gönüllülük arz eden, şirketin yönetim felsefesi olarak benimsediği, rastgele değil sistematik ve sürdürülebilir, hükümetin yaptırımlarından bağımsız faaliyetlerdir. Literatürde, sendikaların kurumsal sosyal sorumluluk kavramına nasıl yaklaştıkları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Buna neden olan etkilerin ülkelerin gelişmişlik düzeyi, devletin ekonomideki rolü, sivil toplum kuruluşlarının yaptırım gücü ve etkinliği gibi farklı kriterlere dayandırıldığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte sendikaların; örgütsel özellikleri, işletmeler ile ilişkileri, örgütlenme oranları, sendikaların ulusal ve uluslararası ağlara katılımı ve sendika çalışanlarının bu konudaki bilgisi etkili olmaktadır. Türkiye’de işçi sendikalarının kurumsal sosyal sorumluluk perspektiflerinin araştırılması çalışması ülkemizde bu süreci inceleyen ilk çalışma olması, işçi sendikaları gözünden KSS’nin nasıl konumlandırıldığının ortaya konulması ve sendikaların KSS faaliyetleri ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Çalışmada Türkiye’de işçi sendikalarının tüzel kişilik olarak KSS’ye bakışları, nasıl dahil oldukları veya dahil olmamalarının nedenlerinin ortaya konulması amaçlandığından nitel araştırma yöntemi belirlenmiştir. Nitel araştırmada amaç deneyimlerin nasıl yorumlandıklarını veya neden deneyimlenmediklerinin belirlenmesidir. Bu sebeple, sendikaların sosyal sorumluluk çalışmalarının ortaya çıkarılması için keşfedici bir araştırma deseni uygulanacaktır. Çalışma neticesinde Türkiye’de işçi sendikalarının kurumsal sosyal sorumlu faaliyetlere katılım ve yaklaşımlarının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Sosyal sorumlu faaliyetlere ilişkin sendikaların tutumlarının ayrı ayrı irdelenmesinin alan yazına, ilgili kanun düzenlemelerine ve sendikalar açısından rehber çalışmaların ortaya çıkarılmasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İşçi Sendikaları ve İşçi Konfederasyonları, KSS, KSS ve Sendikalar

**Title of the Thesis:** Corporate Social Responsibility From the Perspective Of Trade Unions In Turkey (An Explorative Research)

**Author:** B. Yasin ÇAKMAK

**Supervisor:** Assit. Prof. Sevgi Dönmez MAÇ

**Date:** 04.07.2018

**Nu. ff pages:** VIII (pre text) + 100 (main body)

**Department:** Human Resources Management

**Subfield** : Human Resources Management

The aim of the study is to understand the how the social responsibility perceived, which kind of works to support the Cooperative Social Responsibility (CSR) and why the CSR works to do by making interviews with the boards of the confederations and collecting the datasets from the confederations' databases (working papers, websites). The study enlightens the Turkey's situation about this topic.

International Labor Organization (ILO) describes the CSR as: the works that need to be made by businesses that includes responsibilities more than legal obligations, believed and acted by management philosophy of the company, systematic and sustainable also independent from government sanctions. In literature, how the unions approach to the concept of CSR varies from country to country. It is observed that this differences are based on criteria such as the level of development of the countries, the role of the state in the economy, the power and the efficiency of civil society organizations. Nevertheless, organizational characteristics, associations with businesses, organization rates, participation of confederations in national and international networks, and the knowledge of the confederation workers are also effective. Investigation of the CSR perspective of confederations study in our country would be the first studied examining the process is intended to contributor to the work to be done regarding the labor unions to reveal how the positioning of CSR was shaped through the eyes of the labor unions.

In the study, the examination is made by qualitative research methods which investigates the labor unions' perceive about the CSR as a legal entity, the study is also intended to reveal the reasons they are not be included or how they were identified. In the qualitative research method, the aim is to determine how the experiences are interpreted or why they are not experienced. For this reason, an explanatory research method will be applied in order to uncover the social responsibility activities of the confederations. As the last aim of the study to reveal the participation of the confederations to CSRs and the approach to the participation of the confederations. It is aimed to contribute to the investigation of the attitudes of the confederations regarding to social responsibility activities in the field, in the related law (legal) regulations and in the union studies.

**Anahtar Kelimeler:** Corporate Social Responsibility, Trade Unions and Labour Confederations, CSR, CSR and Trade Unions

## GİRİŞ

İşletmeler sanayi devrimi sonrasında o döneme dek görülmemiş üretim hızı ve sermaye birikimi elde etmişlerdir (Öcal, 2007:53). Üretilen ürün miktarının artması için çaba sarfedilen iş, hammaddeyi değiştirme ve dönüştürme çabası olduğundan insanın doğaya karşı olumsuz etkileri ortaya çıkmıştır (Ofloğlu, 2017:19). İşletmeler doğaya verdikleri zararın yanında işletme içerisinde emek arzını da terinin son damlasına kadar talep eden konuma gelmişlerdir.

Sermaye birikimi, iç pazarların yetersiz kalması, uluslararası işbölümü olanakları, emek yoğun üretimin gelişmekte olan ülkelere doğru yönelmesi (Erdoğan, 2006:43) gibi birçok farklı etken sermayenin faaliyet merkezi ülke sınırlarından çıkmasını ve küresel bir pazarın oluşmasını beraberinde getirmiştir. İşletmeler küreselleşme ile birlikte para akışını yönlendiren konuma gelmişlerdir.

Küreselleşme bu süreçte devleti de etkilemiş ve devlet ekonomiyi temsil yetisini kaybederek sermayeyi cezbetme, sermayeden pay alma çabasının aracı haline gelmiştir (Erdoğan, 2006:53-54). Özellikle gelişmekte olan devletlerin sermaye odaklı bu yaklaşımı sosyal refah politikalarını olumsuz etkilemiş (Akyıldız, 2015:65), ulus devlet anlayışında zayıflamalar meydana gelmiştir (Öcal, 2007:5).

Devletlerin sermayeye imtiyazlar sağlayan tutumu Nike, Enron, Shell gibi birçok çokuluslu şirketin insan hakları ihlalleri (Yamak, 2007:17), çevre ve ekosistemde meydana getirdiği zararlar (Ofloğlu, 2017:13) şeklinde kendisini göstermiş neyse ki gelişen iletişim ağları ve medya desteği sayesinde bu ihlaller ortaya çıkarılabilmektedir.

Özellikle sivil toplumun baskı unsuru olduğu ABD gibi ülkelerde planlanan tepkiler (Deren Van Het Hof, 2015:23) neticesinde şirketler toplum ve çevre için faaliyetler üstlenmişlerdir. Yamak (2007:9) küresel ticaretin yüz yüze ilişkiler gibi olmayışı nedeniyle karşılıklı güven unsurunun etkili olduğunu, Öztürk (2013:3) ve Preuss, Gold ve Rees (2015:2) de kamuoyu gözünde olumlu bir yer edinebilmenin önemini vurgulamaktadır. Nitekim şirketler kendi olumsuz faaliyetlerinden doğan toplumsal tepkiler karşısında, itibarını yeniden kazanmak veya itibarını kaybetmemek için sosyal sorumluluklarını benimseme çabasında olmuşlardır. Bu çabalar sosyal sorumluluk kavramını gündeme getirmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı akademik yazında ilk olarak Bowen (1953) tarafından kullanılmış ve günümüze kadar birçok farklı perspektifle (ütopik, kuşkucu, eleştirel) yorumlandığından kavram üzerinde ortak bir tanım hala geliştirilememiştir. Carroll (1991), literatürde en çok tercih edilen KSS tanımını yapmış ve KSS'yi işletmenin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü faaliyetlerinden oluşan 4 boyutlu bir piramit yaklaşımıyla açıklamıştır. İşletmeler varoluş gayeleri olan ekonomik kar elde ederken yasal zorunluluklarını yerine getirmeli ve etik kurallara riayet etmelidir. Gönüllü sorumluluklar ise işletmenin inisiyatifine bırakılan sosyal sorumlu faaliyetlerinden meydana gelmektedir.

İşletmeler KSS faaliyetlerini işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki temel alanda yerine getirmektedirler (Sökmen, 2016:164; Boran, 2016:4). İşletme içi sorumluluklar çalışan ve hissedarlara yönelik sorumluluklar olmak üzere iki maddeden oluşmaktadır. *çalışanlara yönelik sorumluluklardan* kültürel, sosyal ve etik yükümlülüklerin dikkate alınmasıdır. *Hissedarlara yönelik sorumluluklar* ise kar elde etmektir. İşletme dışı sorumluluklar ise işletmelerin *çevre, toplum ve tüketicilere* yönelik doğrudan kar amacı gütmeksizin yürüttüğü faaliyetlerden meydana gelmektedir.

İşletmelerin KSS faaliyetleri, yeni eğilimler, işletmelerin diğer paydaşlar (STK'lar gibi) ilişkilerinin artması gibi birçok tartışma bir arada yürütülürken bir sosyal aktörün çoğu zaman eksik olduğu göze çarpmaktadır. Bu aktör sendikalar (Preuss, Gold ve Rees, 2015:1). Bu ihmali Preuss, Gold ve Rees (2015:1) 2 nedene bağlamaktadır; birincisi sendikaların geleneksel olarak işçi paydaşların haklarını savunan ve işveren-işçi ilişkilerinde taraf olan bir örgüt olmasıdır. İkincisi, sendikaların aksine STK'ların esnek paydaş olarak görev almasıdır. Bu nedenle sendikaların bu konudaki tutumu incelemeye değer görülmektedir.

Sendikaların sosyal sorumluluğa bakış açıları, yürüttükleri faaliyetler veya işletme faaliyetlerine ilişkin tutumları Avrupa ve Asya'da birkaç çalışmada göze çarpmaktadır. Örneğin: Asia Monitor Resource Center (AMRC) tarafından "KSS Araştırmaları" adıyla farklı ülkelerde sendika ve çalışanların KSS 'ye ilişkin bakışlarını konu edinen çalışmalar yürütülmektedir. Bu araştırmalarda Çin, Güney Kore, Endonezya gibi ülkelerde sendikaların sosyal sorumluluk faaliyetlerine yer verilmiştir. Örneğin KSS'nin gündeminin çalışma koşullarından çok işletme dışında kalması eleştirilerek

çokulusluların uyguladıkları KSS faaliyetlerinin işçi ve sendikalar tarafından olumlu görülmediğini belirtmektedir (Hui, 2011:9-10). Güney Kore’de Samsung işletmesi üzerine yaptığı analizde Liem (2011:20), sendikaların KSS’yi toplu iş sözleşmelerine ekleyerek, araç olarak kullanılabileceğini belirtmektedir. Endonezya üzerine yapılan çalışmada ise KSS kapsamındaki kurum içi faaliyetlerin toplu sözleşmeler kadar avantajlı olmadığı belirtilmektedir (Anzas vd. 2011). Ayrıca Avrupa’da sendikaların sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarını konu alan çalışmalar da (Preuss, Gold ve Rees (2015), Preuss, Haunschild ve Matten (2006)) bulunmaktadır. Avrupa çalışmalarında sendikaların KSS’ye karşı; tehdit olarak algılayan, destekleyen, eleştiren, bilgi sahibi olmayan ve etkisi olmadığını düşünen beş ayrı tutumundan (Preuss, Haunschild ve Matten, 2006:258) bahsedilmektedir.

Araştırmanın motivasyonu literatürdeki öncü çalışmalar dikkate alınarak Türkiye’de işçi sendikaları perspektifinden kurumsal sosyal sorumluluğun incelenmesidir. Çalışma süresince sendikaların KSS kavramını nasıl gördükleri ve KSS kapsamında neler yaptıkları araştırılmıştır. Sendikalara, işletmelerin uygulamalarını nasıl yorumladıkları sorulmamasına karşın KSS kavramı değerlendirilirken dolaylı olarak işletme uygulamaları da yorumlanmıştır.

### **Çalışmanın Konusu**

Çalışmanın başlığı; “Türkiye’de İşçi Sendikaları Perspektifinden Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Keşfedici Bir Araştırma”dır. Araştırma sürecinde Türkiye işçi sendikalarının tepe örgütleri olarak Türkiye işçi konfederasyonları başta olmak üzere, konfederasyonlara üye bazı sendikalar da araştırma evrenine dahil edilerek Türkiye’de İşçi Sendikalarının KSS kavrama yönelik bakışları ve faaliyetleri incelenecektir.

### **Çalışmanın Önemi**

Araştırmanın; Türkiye’de işçi sendikalarının KSS faaliyetleri üzerine ülkemiz alan yazınında ilk olma özelliği ile benzer çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma neticesinde elde edilecek bulguların, KSS’ye ilişkin bilgi sahibi olmayan sendikalara bilgi sağlaması, sendikaların uygulayacakları sosyal sorumluluk faaliyetleri için örnekleri barındırması, yol göstermesi ve KSS kavramına sendikaların yaklaşımını belirleyen etkenlerin neler olduğunun ortaya çıkarılması açısından önemli görülmektedir.

Araştırmanın Türkiye işçi sendikaları evreniyle yürütülüyor olması nedeniyle literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Bu çalışmada, Türkiye işçi konfederasyonları yöneticilerinden ve ilgili sendikalardan derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi uygulanmış ve araştırmada keşfedici desenden yararlanılmıştır. Creswell (2013:4) nitel araştırmayı; sosyal ve insani bir probleme bireylerin veya grupların attığı anlamları keşfetme ve anlamaya yönelik bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır.

Araştırma, veri toplama ve analizi süreçlerinin tamamında sendikaların genel merkezlerinde doğrudan KSS faaliyetleri yürüten ilgililer ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde örnek KSS faaliyetleri ve bu faaliyetleri belirleme süreci hakkında detaylı bilgi edinme imkanı sağlanmıştır. Araştırmacı KSS'nin tanımlanması ve KSS faaliyetlerinin yorumlanmasına müdahil olmaksızın mülakatın doğal akışında sendika yöneticilerinin verdikleri cevapları detaylandırmalarını talep etmiştir.

Bilimsel araştırmalarda temelde 3 amaçtan bahsedilmektedir. Bunlar keşfedici, betimleyici ve açıklayıcı araştırmalardır. Araştırma keşfedici bir tasarımda oluşturulmuştur. Keşfedici araştırmalar bir konu ya da sorun karşısında ne oluyor sorusuna cevap aramaya çalışır (Arı vd. 2005:23). Keşfedici araştırmalarda amaç; hakkında yapılan araştırmalara rastlanamayan veya yeni konu başlıklarını belirlemek ve gelecekteki araştırmalara referans olabilecek bir dizi çalışmanın ilk aşamasını oluşturmaktır. Manerikar ve Manerikar (2014:95-96), keşfedici araştırmaların kullanım alanlarının şu başlıklar olduğunu belirtmektedir. Bunlar bir durumun tanımlanması, alternatif süreçlerin ortaya çıkarılması ve yeni bir fikrin keşfedilmesidir. Araştırmacı, keşfedici araştırmada genellikle pilot çalışmalar, ikincil veri analizleri, örnek olaylar ve mülakat/gözlem gibi veri edinme yöntemlerinden faydalanır. Bu çalışmada da pilot çalışma, mülakatlar ve ikincil veri kaynakları kullanılmıştır.

Araştırma soruları

Araştırma süresince aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- Türkiye'de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS kavramı hakkında bilgi sahibi midir?



- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS kavramını nasıl tanımlamaktadır?
- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS faaliyetleri yürütmekte midir?
- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS kavramını ve faaliyetlerini nasıl yorumlamaktadır?

#### Araştırmanın Sınırları

Bu araştırma;

- Türkiye İşçi Konfederasyonları ve çalışma kapsamında bilgi verebilecek çeşitli yöneticiler ile yapılan görüşmelerle,
- Konfederasyon yöneticilerinin yönlendirdikleri sendika yöneticileri ile yapılan görüşmelerle,
- Katılımcılarla nitel araştırma desenine uygun olarak yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle,
- Verilerin tematik analizi, katılımcıların algıları ve ikincil veri kaynakları ile sınırlıdır.

Araştırmanın birinci bölümünde sosyal sorumluluk kavramı açıklanmış ve KSS kavramının tarihsel gelişimi incelenmiştir. KSS’nin farklı çalışmalarda geçen farklı tanımlarına yer verilmiş ve KSS faaliyetlerinin kapsamı üzerinde durulmuştur. Ardından sendikaların KSS kavramına bakışı ve faaliyetleri üzerine yabancı örnek çalışmaların incelendiği KSS ve sendikalar başlığına yer verilmiş ve birinci bölümün genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde Türkiye boyutu ele alınmıştır. Bu kapsamda öncelikle Türkiye’de hayırseverlikten KSS’ye geçiş sürecine yer verilmiştir. Ardından Türkiye’de sendikacılık tarihsel bir bakış açısıyla incelenmiş ve güncel çalışmalardan tespitlere yer verilmiştir. Son olarak Türkiye’de KSS ve Sendikalar konu başlığında işçi sendikalarının KSS bakışı güncel yazında incelenmiş ve erişilen az sayıdaki örnek faaliyetlere yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümü, araştırmanın yöntemidir. Bu aşamada araştırmanın amacı, önemi, sınırları, tasarımı, evren ve örneklem seçimi ve verilerin toplanması-analiz

edilmesi aşamaları açıklanmıştır. Nitel araştırma yönteminin keşfedici araştırma tasarımıyla kurgulanan çalışmada Türkiye İşçi Konfederasyonları ve bazı üye sendikaların çeşitli kademelerdeki yöneticileri ile gerçekleştirilen mülakatlar ve örgütlerin web sitelerindeki faaliyetler analiz edilmiştir. Bulgularda sendikaların sosyal sorumluluk kavramı tanımları, faaliyetleri, işbirlikleri ve bakışlarına yer verilmiş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur. Araştırma, Türkiye’de işçi sendikalarının faaliyet ve bakış açılarının yazındaki diğer çalışmalar ile karşılaştırılarak benzerlik ve farklılıkların ortaya çıkarıldığı sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

## **1. BÖLÜM: KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE SENDİKALAR**

### **1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Kavramı**

#### **1.1.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı**

İnsan faaliyetlerinin ana konusu olan iş, doğayı değiştirme ve dönüştürme çabası içerdiğinden insanın doğaya olumsuz etkileri olmaktadır. Bu etkilerin sorun haline gelmesi, insan topluluklarının teknolojik gelişmelere paralel olarak refah düzeylerinin ve nüfuslarının artışı ile birlikte tartışılmaya başlanmıştır (Ofloğlu, 2017:19). Özellikle sanayi devrimi ve endüstriyel kapitalizmin ilk yıllarına işaret eden seri üretimin ortaya çıkışı ile birlikte işletmeler, ekonomik birer güç olarak önceki dönemlerden çok daha etkili hale gelmişlerdir (Boran, 2016:38). I. Dünya savaşı ve soğuk savaş dönemine kadar ulusal düzeyde faaliyetlerine devam eden işletmelerin, teknolojinin gelişimi ve soğuk savaşın ardından hareket olanakları genişlemiş, pek çok ülkede birden faaliyet gösterme imkanı elde etmişlerdir (Öcal, 2007:53).

Yaşanan değişim ve gelişmeler, tüm dünyayı etkileyen küreselleşme kavramı ile açıklanmakta; küreselleşme, pazar anlayışını yerel düzeyden uluslararası düzeye taşımaktadır (Koparan, 2016:193). Küreselleşme kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanması olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2006:39).

İşletme içerisinde veya aralarında elektronik bilgi ağlarının kurulması, bu ağların yarattığı yeniden oluşumlar, üretimin uluslararasılaşması, serbest ticaretin artması, sermayenin hareketliliği, üretimin dağıtımı, işletme büyüklüğünün yeniden yapılandırılması, kitle üretiminden esnek üretime ve uzmanlaşmaya geçiş, küçük üretim birimlerinden küçük ve orta ölçekli büyüklükteki işletmelere geçiş, uluslararası işbölümü olanakları, emek yoğun üretimin gelişmekte olan ülkelere yönelmesi, işçi sınıfının yapısında meydana gelen değişimler ve eksik istihdam gibi yeni istihdam biçimlerinin oluşması küreselleşmenin yapısını inceleyen yazarların ortak saptamalarını yansıtmaktadır (Leisink'ten 1999'dan aktaran Erdoğan, 2006:44). Küreselleşme hareketinin itici gücü olan çokuluslu şirketler de faaliyet gösterdikleri ülke sayısı ve sahip oldukları yabancı hisse paylarıyla, üretim zincirini ulus-ötesi ölçeğe taşımış, ulus-ötesi yatırım kararları alabilen, küresel stratejinin bir parçası olarak yabancı ülkelerde bağlı şirketler oluşturan büyük firmalar olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2006:368-369).

Küreselleşme süreci işletme politikalarının yanında devleti de etkilemiştir. Devlet artık sermayeyi dünyaya karşı temsil etmemekte; sosyal demokrasinin, ulusal emek ittifakının sözcülüğünü yapmak yerine küresel ekonominin gereklerini ulusal toplum ve ekonomi üzerine empoze eden bir güç haline dönüşmüştür. Devlet yerli sermayenin çıkarlarını savunmak yerine, küresel sermayeden bir pay alma ve küresel sermayeyi cezbetme çabasının aracı haline gelmiştir (Erdoğan, 2006:53-54).

Devletin, yüzünü sermayeye dönmesi sonucunda ulus devlet anlayışında zayıflamalar meydana gelmiş (Akyıldız, 2015:65; Öcal, 2007:5), sermayeyi cezbetme çabası neticesinde sosyal refah politikaları olumsuz etkilenmiş, çevre sorunları, fakirlik, işsizlik gibi birçok yıkıcı etki ortaya çıkmıştır (Akyıldız, 2015:65). Bu kapsamı biraz daha derinleştirecek olursak, sanayileşme ve sanayileşmiş kent yaşamına geçiş sürecinde meydana gelen teknolojik gelişmeler günlük hayata sağladığı faydaların (ev aletleri ve eşyalar, sağlık-egitim hizmetleri, ulaşım, çevre gibi) yanında, çokuluslu şirketler aşağıdaki gelişmelere neden olmuştur (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:23);

- Yasal boyutuyla; hukuki düzenlemelerin gelişmemiş olduğu ülkelerde yatırım yapmaya daha sıcak bakmaları veya çokuluslu şirketlere sermaye açısından muhtaç olan gelişmekte olan ülkelerin göz yummaları,
- Sosyal boyutuyla; çalışma ve ücret standartlarının olmaması sonucu meydana gelen dengesizlikler (Yamak, 2007:17), ucuz işgücünün ortaya çıkışı ve insan hakları ihlalleri,
- Çevresel boyutuyla; fabrikaların ekosisteme ve doğal kaynaklara verdiği zararlar nedeniyle çevresel (Ofloğlu, 2017:13) yıkımları beraberinde getirmiş ayrıca az gelişmiş ülkelerdeki siyasi sistemin gelişmesini ve demokratikleştirmesini güçleştirdiği gözlemlenmiştir.

Meydana gelen sorunlar 1900'lerden itibaren şirketlerin toplumsal rolünün daha fazla sorgulanmasını beraberinde getirmiştir (Yamak, 2007:17). Nitekim işletmeler varlıklarını devam ettirebilmek için toplumun sahip olduğu hava, toprak, su, çevre, ulaşım gibi kaynaklara muhtaçtır. Bu kaynakları kullanırken de topluma ve doğaya karşı borçlanmaktadır (Yıldırım, 2015:151). Bunlara ek olarak rekabetin yanı sıra küresel boyutta meydana gelen sorunlar (çevre, sağlık, eğitim gibi) toplumun vazgeçilmezi haline gelen işletmeleri sorumluluk almaya zorlamaktadır (Yıldırım, 2015:127).

İşletmelerden kaynaklanan sorunların altını çizirken öncelikle işletmelerin sorumluluklarının neler olduğunun belirtilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Genel olarak şirketlerin, iş süreçlerini yönetirken yükümlü oldukları dört temel başlık bulunmaktadır, bunlar; ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklardır (Deren Van Het Hof, 2015:24; Carroll, 1979:499). Carroll (1979:499), işletmenin 4 aşamalı sosyal sorumluluklarını şu şekilde açıklamaktadır;

- Ekonomik sorumluluklar: İlk ve en önemli aşamayı işletmenin doğasındaki ekonomi oluşturmaktadır çünkü her şeyden önce işletme toplumun ekonomik bir unsurudur, kar elde etmeyi amaçlar, ve toplumun istediği ürün/hizmetleri üretmek ve satmakla sorumluluklarını yerine getirir.
- Yasal Sorumluluklar: Nasıl ki toplum ekonomik sistemi besliyor ve işletmeye üreten bir unsur olma imkânı tanıyarak sosyal sözleşme yapıyorsa, kural ve düzenlemelere de uymasını talep eder. Ekonomik görevlerinin yanında yasal sorumluluklarını da yerine getirmesi gerekir.
- Etik Sorumluluklar: Etik sorumluluklar önceki iki maddede de etkisini hissettirmektedir. Ekonomik ve yasal sorumluluklarını yerine getiren şirketin, yasalarda belirtilmemesine rağmen toplum tarafından işletmeden beklenen olumlu davranış ve faaliyetlerdir.
- Gönüllü sorumluluklar: Şirketin, toplumun talep etmesine gerek kalmaksızın toplum yararını gözetecek faaliyetlerde bulunmasıdır.

Milton Friedman<sup>1</sup> (1970), Carroll (1979)'ün 4 aşamalı sosyal sorumluluk yaklaşımında işletmelerin sorumluluklarına ilişkin ilk üç sorumluluğa (Ekonomik, Yasal, Etik) önemli bir itirazı olmamakla birlikte gönüllü sorumlulukları kabul etmemektedir, Buna gerekçe olarak da işletmenin uzmanlığı olmayan bir alana girmesinin kaynakları boşa harcamak olacağını belirtmektedir (Friedman 1970'ten aktaran Türker ve Altuntaş, 2016:151). Carroll (1979:499) işletmenin sorumlulukları ile ilgili farklı yazarların bakış açılarını şu şekilde sıralamaktadır;

- Hissedarların karını maksimize etmek (Friedman)
- Kazanç sağlamanın ötesine geçmek (Davis ve Backman)

---

<sup>1</sup> Milton Friedman, işletmenin amacının sadece kar maksimizasyonu olduğunu ve sosyal sorumluluğun serbest piyasa ekonomisiyle bağdaşmadığını belirtmektedir (Öcal, 2007:24). (Detaylı bilgi için bkz. Monetarizm)

- İktisadi ve yasal gereksinimlerden fazlasını yapmak (McGuire)
  - Gönüllü/hayırsever faaliyetlerde bulunmak (Manne)
  - Ekonomik, yasal ve gönüllü faaliyetlerde bulunmak (Steiner)
  - Daima genişleyen ortak merkezli çevreler oluşturmak (Davis ve Blomstrom)
  - Gelişen toplumsal sistemlerle ilgili sorunlara yönelmek (Eells ve Walton)
  - Bazı toplumsal sorunların sorumluluğunu üstlenmek (Hay, Gray ve Gates)
  - Sosyal duyarlılık kazanma yolları bulmak (Ackerman ve Bauer, Sethi)
- Schwartz ve Carroll (2003:505),

Carroll (1991:40-44), yukarıda bahsedilen bu dört temel sorumluluk alanını bulunduğunu (hatta etik ve gönüllü sorumluluklara verilen değer her geçen gün arttığının da altını çizerek) piramit üzerinde aşağıdaki şekilde göstermektedir.

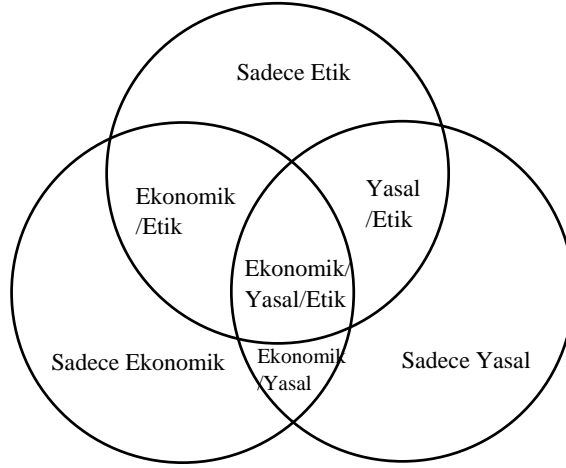
**Şekil 1. Sosyal Sorumluluk Piramidi**



**Kaynak:** Carroll, 1991:42

Carroll (1991), 4 boyutlu piramit yaklaşımının bazı kısıtları bulunduğunu belirtmekte ve gönüllülüğün kafa karıştırıcı ve gereksiz olabileceğini ifade ederek, hiyerarşik olarak dizilimin yanlış anlaşılmasına imkan verdiğini ve gönüllülüğün ulaşılması en önemli tepe nokta olarak anlaşılabilirdiğini ve KSS alanlarının kesişen doğası itibarıyla bu alanların ayrımının bu kadar keskin şekilde yapılamayacağını belirtmektedir. Bu ayrımın yerine etik, ekonomik ve yasal süreçleri iç içe halkalarla aşağıdaki şekilde açıklamaktadır.

**Şekil 2: Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Üç Etki Alanı Modeli**



**Kaynak:** Schwartz ve Carroll (2003:509)

Üç alan yaklaşımında yer alan ekonomik, yasal ve etik boyutların her birine ayrıca yer verilmiş olmasına karşın belirli seviyede kesiştikleri kabul edilmektedir (Schwartz ve Carroll, 2003:520). İşletmeler özellikle ekonomik sorumluluklarını önemsemekle (Erdoğan, 2006:40) birlikte, belirtilen diğer sorumluluklarını yerine getirmek için farklı gerekçelere sahiptirler. Bu gerekçelere aşağıda değinilmiştir;

Broadhurst (2000:97), işletmelerin sosyal sorumluluğunu belirleyen üç işletme dışı faktör bulunduğunu belirtmekte ve bunları; devletin doğası, ulusal ekonominin yapısı ve yasal/toplumsal gelişmişlik düzeyi olarak tanımlamaktadır. Devletin doğası; devletin yönetim politikası ve yaklaşımından ileri gelmektedir. Bu kapsamda devlet; totaliter, liberal, neoliberal, keynesyen politikalar gibi uygulamalara yönelebilmektedir.

Yamak (2007:9)'a göre küreselleşme ile birlikte büyüyen şirketler, seri üretim ve tek elden yönetim gibi özellikleriyle ortaya çıkmıştır. Burada satıcı ve alıcının birbirinden uzaklaşması etkili olmuş ve karşılıklı ilişkilerde güven unsurunun önemi artmıştır. Bu yüzden şirketler, sadece yasal çerçevede iş görme ve kar elde etmekle kalmayıp, hizmet kavramını vurgulayarak kamuoyunun gözünde olumlu bir yer edinebilme çabasında olmuşlardır (Öztürk, 2013:3; Preuss, Gold ve Rees, 2015:2).

Deren Van Het Hof ve Hoştut (2015:23)'da şirketlerin toplumsal tepkiler karşısında, toplumsal maliyetlerini azaltmak zorunda kaldığını ve şirketlerin yönetsel politikalarındaki bu değişikliğin, sürdürülebilir karlılık, kurumsal vatandaşlık<sup>2</sup> ve

<sup>2</sup> Kurumsal vatandaşlar; işletmelerin, gerçek bir vatandaş gibi davranarak kanunlara uyması, toplumun değer yargılarına saygılı olması, çevre ve doğal hayatı koruması, insan hakları ve adalet gibi konularda duyarlı olması

aydınlanmış öz çıkarlar<sup>3</sup> gibi çeşitli kavramlar ortaya çıkardığını belirtmektedirler. Şirketlerin sosyal sorumlu uygulamalara yönelik politikalar geliştirmesi bu zorunlu ve gönüllü süreçler sonrasında gündeme gelmiştir.

Erdoğan (2006:385), çokulusluları çalışma yaşamına ilişkin ilkeler benimsemeye iten nedenler olduğundan bahsetmektedir. Birinci neden, çalışma koşullarının kötülüğü, çocuk işçiler ve düzensiz çalışma şartlarının yaygınlaşması yani “ağır sömürü” koşullarının farklı kitle iletişim araçları ve sendika, sivil toplum veya devlet desteğiyle gözler önüne serilmesinin işletmenin imajına zarar vermesidir. İkinci neden, şirketin hisse senetlerinin değerini koruma isteğidir. Sermaye piyasasının spekülasyon yapısı şirketleri bu konuda hassas davranmaya itmektedir. Üçüncü neden ise hükümet müdahalesini ve düzenleyici uygulamaları kendi çıkarları açısından yararlı görmeyen şirketlerin, kendiliklerinden düzenleme yaptıkları kanısını uyandırmak istemeleridir. Son neden olarak küreselleşme karşıtı hareketlerin politik baskısını da sosyal sorumluluğa iten nedenler arasında saymak gerekir.

Tak (2011:39), sosyal sorumluluğu iki temel önermeye dayandırmaktadır. Bunlardan ilki, işletmelerin toplumun iradesi çerçevesinde var olduğu düşüncesidir. Bu kapsamda işletmeler uygulama ve davranışlarını belirlerken toplumun belirlediği sınırlar içerisinde kalması zorunlu hale gelmektedir. Yani işletme ile toplum arasında bir sosyal sözleşme mevcuttur. Carroll (1993:18), sosyal sözleşmenin işletme ile toplum arasındaki ilişkileri belirleyen çift yönlü bir anlayış süreci olduğunu belirtmektedir. Sosyal sorumluluk yaklaşımı da işletmelerin çevre ile olan ilişkilerinin boyutu ve biçimi hakkında işletmelere bir yol haritası çizmektedir (Çiftçi, 2011:55).

Yazarların paylaşımları dikkate alındığında işletmelerin sorumlu davranışlara yönelmelerinde; itibar kaygısı, ekonomik beklentiler, sosyal baskılar, aydınlanmış öz çıkarlar, devletin yapısı, ekonomi politikası, sürdürülebilirlik<sup>4</sup>, yasalardan kaçınma gibi

---

anlamına gelmektedir (Boran, 2016:22). Nasıl ki bireyin toplum içerisinde ahlaki, dini, hukuki sorumlulukları var ise örgütlerin de paydaşlara ve topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Günümüzde işletmeler, buldukları ülkenin mensupları gibi hakları ve ödevleri olan kurumsal vatandaşlar olarak düşünölmeye başlanmıştır (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:163).

<sup>3</sup> Aydınlanmış öz çıkar perspektifi, iş dünyasının neden KSS davasını sahiplenmesi ve geliştirmesi gerektiğine dair argümanlar ve kanıtlar içermektedir. Temel sorunsalı; “KSS etkinliklerinin şirkete faydaları nelerdir?” sorusudur (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:50).

<sup>4</sup> İlk defa Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından 1987 yılında yayınlanan Brundtland Raporu’nda kullanılmış ve “kaynakların, mevcut nesil tarafından gelecek nesillerin imkanlarını azaltmayacak bir şekilde kullanılması” olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2016:20).



birçok sürecin etkili olabildiğini göstermektedir. İşletmeler bu kararları belli bazı olaylar ve etkiler sonucunda almışlardır. Sermaye ve kâr maksimizasyonu ile kurulan şirketler günümüze kadar devam eden süreçte yaşanan bazı kırılmalar ile farklı politikalar geliştirmişlerdir. Başlangıçta sadece kâr elde etmek sorumlu bir işletme olmak için yeterli iken daha sonraları hukuksal ve etik sorumlulukları ve topluma yarar sağlamayı kapsamıştır (Yamak, 2007:98; Hoştut, 2015:181).

### **1.1.2. KSS'nin Tarihsel Gelişimi**

KSS kavramının Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) ortaya çıktığı savunulmaktadır (Yamak, 2007:11; Öcal, 2007:30; Matten ve Moon, 2004:1; Boran, 2016:36). Yamak (2007:13) bunu üç nedene bağlamaktadır;

- İlk nedeni, Amerikan toplumunun 100 yıldan fazladır kendi meşruiyetini sorgulamasıdır. Liberalizmin bazı uygulamaları, toplum çıkarı ile özel sektörün çıkarlarının örtüşmesiyle ilgili kuşku ve şüpheleri ön plana çıkarmış ve peş peşe gelen krizler Amerikan toplumunda büyük şirketlere karşıt bir söylemin doğuşuna neden olmuştur.
- İkinci nedeni ise idealizme dayandırılmaktadır. Buna göre toplumun ihtiyaçlarına (piyasa talebine) hizmet eden şirket ya da kişinin zenginleşmeyi hak ettiğine ve bu kişi veya şirketlerin topluma sadakatini hayır işlerine harcaması gerektiğine inanılmaktadır (Yamak, 2007:14). Bu geleneğin de ABD'de egemen olan Protestan ahlakından kaynaklandığı<sup>5</sup> belirtilmektedir (Yamak, 2007:14; Öcal, 2007:30).
- Üçüncü nedeni ise büyük şirketlerin uygulamalarının neden olduğu sorunları pragmatik nedenlere dayandırmaktadır. Bu sebeplerin yanı sıra ferdiyetçilik, çoğulcu demokrasi, ahlakçılık ve faydacılık gibi Amerikan toplumuna özgü sosyo-kültürel özellikler de kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimine katkıda bulunmuştur (Pasquero, 2005'ten aktaran Yamak, 2007:15).

1800'lü yılların başında başta ABD olmak üzere toplumun bütününe etkileyebilecek ölçekteki işletmelerin kurulması KSS uygulamalarına temel oluşturmaktadır

---

<sup>5</sup> Protestanların önemli ölçüde, büyük ve modern endüstriyel ve ticari işletmelerin yönetiminde ve üst düzey istihdamında yer alarak, kapitalizmin sahipliğine katıldıklarını ifade etmek mümkündür (Weber, 1904'ten aktaran Öcal, 2007:30).

(Kağnıcıoğlu, 2007:14; Sökmen, 2016:158). Bu işletmeler zaman içerisinde büyümeye devam etmiş ve özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin bulunduğu piyasalarda önemli bir güç haline gelmişlerdir. İşletmelerin, bu dönemde rekabette üstün olmak için çalışanlarına yaptıkları haksız uygulamalar devlet ve bazı sivil toplum kuruluşlarını<sup>6</sup> harekete geçirmiştir. Devletin uyguladığı yasal düzenlemeler, şirketleri temel ahlaki şartlara uygun bir biçimde çalışmak zorunda bırakmıştır (Kağnıcıoğlu, 2007:14).

KSS ile ilgili şirketlerin yürüttüğü çalışmalar, Büyük Buhran (1929)'a kadar yavaş bir biçimde ilerlemiştir. Başta ABD ve Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ülkeleri olmak üzere birçok ülkede işsizliğin artmasına neden olan ekonomik kriz neticesinde KSS'nin ikinci dönemi başlamış ve şirketlerin yaptığı yanlış uygulamaların topluma nasıl zarar verebileceği farkedilmiştir (Kağnıcıoğlu, 2007:14; Yıldırım, 2015:128, Akyıldız, 2015:45). Kağnıcıoğlu (2007:15), bu süreç şirketlerin faaliyetlerine önemli sınırlamalar getiren yasaların ve sosyal sorumluluk kavramının gündeme geldiği ancak şirketlerin bu kapsamındaki faaliyetlerinin yasal zorunluluklar seviyesinde kaldığı süreçtir.

Kağnıcıoğlu (2007:15), 60'lardan sonraki dönemin Vietnam savaşı ile başlayan ve tüm dünyada devam eden savaş karşıtı gösteriler ve sivil toplum hareketleri ile geliştiğini belirtmektedir. Bu tarihlerde Amerika'da başlayan işletme karşıtı hareketler ile işletmelerin toplumla olan ilişkilerini yeni bir boyuta taşımaları gereği doğmuştur (Çiftçi, 2011:55). Güç ve para kazanmak için çalışanların ağır koşullarda çalıştırılmaları, hatalı ve tüketiciler açısından sorunlara neden olabilecek ürünlerin üretilmesi, işletmelerin doğal çevreye zarar vermesi gibi konular basında sıklıkla yer bulmaya başlamıştır (Yamak, 2007:35). Bu dönemi simgeleyen yoğun protestolar, izleyen yıllarda şirketlerin hareketlerini düzenlemek için yeni önlemler alınması şeklinde kendini göstermiştir. Bu tepkisel faaliyetler ABD ile sınırlı kalmamış ancak iş dünyasının ABD merkezli konumu tepkilerin bu ülkede diğerlerinden daha yoğun gerçekleşmesine neden olmuştur (Yamak, 2007:39).

---

<sup>6</sup> STK yaygın kullanımı ile ele alınan kavram, insani tüm hizmetlerden başlayarak bilgiyi paylaşmak yoluyla gerçekleştiren her türlü politik katılımı artırıcı savunuculuk ve denetim çalışmaları şeklinde tanımlanabilir (Toker, 2016:173). Boran (2016:159)'da STK'ları, toplumun ihtiyaçlarını duyurmak ya da gidermek amacıyla bir araya gelmiş, kar amacı gütmeyen ve gönüllülük esasına dayanarak iş yapan bağımsız kuruluşlar olarak tanımlamaktadır. Düşünce kuruluşlarından hükümet-dışı örgütlere, sosyal hareketlerden vatandaşlık inisiyatiflerine, sendikalardan meslek odalarına kadar geniş bir şemsiye tanım olarak ifade edilmektedir (Toker, 2016:173).

1960'li yıllar üretimin çokuluslulaşması (Öcal, 2007:62), 70'ler şirketlerin yalnızca toplumun beklentilerine karşılık vermenin ötesinde bir aktör olarak toplumun ilgilerini dikkate alma ve hedeflerini gerçekleştirmede önemli roller üstlenebileceği kanısının oluşması (Keskin, 2010:12) ve 1980'ler ise liberal ekonomik anlayışın yoğun olarak benimsenmesi dönemleri olarak anılmaktadır (Öcal, 2007:62).

1980'lerde uyuşmazlık ve çatışmanın yerini yönetime katılım ve verimlilik artışı tartışmaları almıştır denilebilir. Fiyat dışı rekabet unsurları önemini arttırmakta, işletmenin gelecekteki ekonomik performansının ne olacağı bugünkü tartışmaların üzerinde bir baskı unsuru oluşturmaktadır (Oflluoğlu, 2017:90). Bu yıllarda küresel düşüncelerin ön plana çıkmasıyla devlet etkisinin daraltılması, serbest piyasa, özelleştirme ve özgürlük gibi öğeler sosyal sorumluluk uygulamalarına dâhil edilmiştir (Keskin, 2010:12). 1990'lara kadar devam eden süreçte işletmeler kapasiteleri olsa da KSS uygulamalarına ihtiyaç duyacaklarının bilincine varamamış bir sonraki aşamada KSS faaliyeti gerçekleştirmek isteseler de faaliyetleri gerçekleştirebilecekleri bilgi, donanım ve adanmışlığı sağlayamamışlardır (Toker, 2016:176). Ancak batılı ülkelerde çokulusluların artan etkisi ve özellikle Enron<sup>7</sup>, Shell<sup>8</sup>, Nike<sup>9</sup> gibi şirketlerde patlak veren skandallar karşısında toplumsal hareketin ve kamuoyunun şirketlere baskıları sonucunda işletmeler KSS faaliyetlerine yönelmek ve yönetim stratejisi olarak benimsemek zorunda kalmışlardır (Deren Van Het Hof, 2009:154). Küreselleşmenin getirdiği bu ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde ve toplumun çok farklı kesimlerinin çıkarlarını ilgilendiren konularda geniş tabanlı sivil toplum örgütleriyle ortak eylemler gerçekleştirilmiş ve sendikal hareketin desteği ve eylemci yönü güçlü uluslararası sendikal ağlar etkili olmuştur (Selamoğlu, 2003:90). 2000'li yıllarla birlikte işletmelerin KSS uygulamalarını

---

<sup>7</sup> 2001 yılında Enron şirketinin muhasebe kayıtlarında yapılan hilelerin ortaya çıkarılması ve bu hilelerin bir denetim şirketi tarafından gizlenmesi sonucunda elde ettiği 27 milyon dolarlık karın diğer denetim firmalarını harekete geçirmesi sonucunda tespit edilmesi ile şirketin 1 yılda içerisinde iflasına kadar giden ve denetim mekanizmalarına olan güvenin sarsılması nedeniyle etkileri bütün ABD piyasasında hissedilen skandaldır (detaylı bilgi için bkz. <https://businessalignment.weebly.com/home/2921559> - Erişim tarihi: 02.04.2018)

<sup>8</sup> Shell'in petrol çıkarma rafinerisinin kimyasal yağ salımı sonucu deniz hayatını ve kuzey kutbundaki hayvanların hayatını tehdit etmesi üzerine Greenpeace tarafından başlatılan eylemler, bu rafinerinin çalışmasını durdurması ve şirket-stk cepheleşmesini beraberinde getirmiştir (Toker, 2016:178). Ayrıca 1996 yılında Royal Dutch Shell'in ekonomik çıkarlarını korumak için Nijerya'daki askeri rejimle işbirliği yaptığı iddiaları mevcuttur (Deren Van Het Hof, 2015:33). Royal Dutch Shell ve Greenpeace olayı detaylı bilgisi için bkz. Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:185-186.

<sup>9</sup> Amerikan giyim şirketlerinin tedarikçilerinin Asya'daki atölyelerde çocuk işçi çalıştırmaları sonucunda sivil toplum örgütlerinin başlattığı mücadele sonucunda Nike, çocuk işçi çalıştırılmaması konusundaki katı kuralları kabul etmek zorunda kalmıştır (Toker, 2016:177). Nike'in alt işverenlerinin çalışma koşullarındaki bu titizlikten uzak durumu 1997-1998 yılları arasındaki karını %49 azalmıştır (Gasmi ve Grolleu 2005'ten aktaran Öcal, 2007:63). Detaylı bilgi için: "Nike'in 1990'larda Uzak Doğu'daki *sweatshop*ları" (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:33).

daha çok içselleştirdikleri görülmüş ve toplumsal hayat içerisinde kurumsal vatandaşlar olmalarından bahsedilmeye başlanmıştır (Boran, 2016:1).

Yamak (2007:98), KSS kavramının farklı dönemlerde (kriz dönemi, liberal ekonomik süreçlerin etkileri gibi) farklı kişilerce ele alındığında farklı sonuçlara ulaşıldığını bu nedenle kavramın düz bir çizgi halinde ilerleme göstermediğini belirtmektedir. Avrupa’da ise KSS Amerika’dan farklı olarak sürdürülebilir kalkınma kavramı altında ele alınmaktadır (Acquier, 2006’dan aktaran Yamak, 2007:122). Sürdürülebilir kalkınma hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için eşitlik ve çevresel korumayı birleştirmektedir. Bir başka deyişle, günümüz gereksinimlerini, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılama imkânlarını tehlikeye atmadan karşılayabilmektir (Ofluoğlu, 2017:36). Kavram, iki kısımda ele alınabilir; bunlardan birincisi sürdürülebilirliğin sürekli olarak kaynağa ihtiyacı olduğu gerçeği, ikincisi ise bu kaynakların (çevre, ekosistem gibi) sınırları olduğu bilincinde hareket edilerek, doğal kaynakların akılcı ve ekonomik kalkınmaya imkan verecek şekilde kullanılmasıdır. Bu bağlamda sosyal, kültürel ve ekolojik açıdan çok önemli olan bu anlayış genelde ülkedeki yerel ve özel teşebbüsler ile özelde toplumdaki tüm bireylerin sosyal sorumluluk anlayışlarının gelişmesine katkı sağlamaktadır (İlic, 2015:71).

### **1.1.3. KSS’nin Önemi**

Gerek sürdürülebilirlik gerekse de gönüllülük niteliğiyle verilen bilgiler ışığında KSS’nin işletmelere çeşitli faydaları olduğu anlaşılmaktadır. KSS uygulamalarının şirketlere farkındalık yarattığı, medyanın ilgisini çektiği, rekabet üstünlüğü, şirket bağlılığı, itibar sağladığı, çalışanların motivasyonunu arttırdığı ve markalaşmaya olan faydaları birçok çalışmada (Hoştut, 2015:180; Yıldırım, 2005:127; Isır ve Crowther, 2015:1) yer almaktadır.

Yılmaz (2016:31), etkili KSS uygulamaları ve bu sayede toplumda olumlu bir etki uyandırılmasının (yüksek sosyal performans), paydaşlar ile şirket arasındaki çatışmaları öngörme ve bunları minimize etme boyutuyla KSS programlarının temel işlevini ortaya koyduğunu belirtmektedir. KSS uygulamalarının yerine getirilmesinin sonuçları ve faydaları ise şöyle sıralanabilir (Heal, 2004:13);

- Ekonomik risklerin azaltılması,

- İsrafın azaltılması,
- Marka değerinin arttırılması,
- İnsan ilişkilerinin ve işgücü verimliliğinin arttırılması,
- Sermaye maliyetinin düşürülmesi.

Öztürk (2015:22), KSS uygulamalarının kurum itibar ve başarısına olumlu etki ettiği veya etkisi olmadığı alan yazında farklı çalışmalarla dile getirmekle birlikte KSS'nin kurum açısından sağlayabileceği faydaların halkla ilişkiler, insan kaynakları ve finans gibi başlıklar altında ele alınabileceğini belirterek bunları maddeler halinde belirtmektedir;

- Müşteri sadakati için avantajlar sağlaması,
- Müşteri güveninin kazanılmasını sağlaması,
- Marka imajını ve marka değerini olumlu etkilemesi,
- Potansiyel risklerin tahmini ve iyi yönetimini sağlaması,
- Pazar değerinin, sermayenin ve satışların artmasını sağlaması,
- İşletme maliyetlerini azaltması
- Finansal performans, üretim verimliliği ve kaliteyi arttırması,
- Fikir önderliği açısından dikkat çekmesi,
- Çalışan yeteneklerini geliştirmesi ve motivasyonu sağlaması.

KSS'ye eleştiriler de mevcuttur. İşletmelerin birinci amacının kar elde etmek olduğunu kabul ederek KSS uygulamalarına yöneltilen eleştirileri şu şekilde özetlemektedir (Certo'dan aktaran Bıçakçı, 1989:543):

- Yasadışı faaliyetler olabilir.
- Sosyal aktiviteler ölçülemez.
- KSS harcamalarının yüksekliği fiyatlara yansımaktadır.
- İşletmeler sosyal sorumluluklarını gerçekleştirmede yeterince beceri sahibi değildir.
- İşletmelerin birinci amaçlarını geriye itmektedir.
- Sosyal programlar yapmak işletmelere otorite sağlamaktadır.
- Çıkar çatışmasına neden olmaktadır.

Yukarıda sayılan maddeler haricinde KSS faaliyetleri, işletmelerin diğer olumsuz faaliyetlerini devam ettirirken bir yandan da sorumluluk bilincinde davrandığını

göstermek üzere yürüttüğü reklam faaliyetleri olarak eleştirilmektedir. Yıldırım'a (2015:151) göre temel sosyal sorumluluk önce kurumun içinde başlamalı; kurumlar önce vergi verme, çalışanlarına hakkaniyetli davranma, çevreye saygılı olma, iyi ürün veya hizmet üretme, devlete veya diğer paydaşlarına karşı sorumlu olmakla başlamalı sonra toplumsal projelere yönelmelidir.

KSS'ye getirilen eleştirilerden biri de çokulusluların imzaladıkları küresel girişimlerin tümünün çokuluslu şirketlerin gönüllü kabulüne dayanıyor olmasıdır (Erdoğan, 2006:521) ve işletmelerden beklentileri (etik, yasal, gönüllü gibi) ifade etmektedir (Boran, 2016:230). Öcal'a (2007:53) göre bu tavsiyeler "ılımlı kurallardır" ve hukuki bağlayıcılıktan uzak olan bu kuralların, küreselleşmeyi gerçekleştiren işletmeleri ancak kısıtlı ölçüde etkileyebilmektedir. Ancak söz konusu kurumlar kararları ve uygulamaları ile KSS konusunun ana akım konulardan biri olmasına katkıda bulunmuşlardır (Toker, 2016:172).

#### **1.1.4. KSS Tanımları**

Sosyal sorumluluk; bireyin veya işletmenin karşı taraftan menfaat beklemeksizin kendisini topluma karşı sorumlu hissederek, toplumun değer yargılarına, norm, gelenek ve göreneklerine, ülkenin kanun ve kurallarına, dini duygu, insani değerlerin inceliklerine uygun hareket ederek gönüllü faaliyetlerde bulunması (Ören, Eser ve Akman, 2015) olarak tanımlanabilir ancak kavramın gelişimi ve akademik yazında günümüzdeki şeklini alması, tıpkı gönüllü sosyal sorumlu faaliyetlerin ortaya çıkması gibi uzun bir süreç içerisinde gerçekleşmiştir. KSS'yi işletme topluluklarının topluma yönelik asırlardır devam eden kaygılarının izlerinde bulmak mümkündür, bununla birlikte sosyal sorumluluk ile ilgili yazın, büyük oranda yirminci yüzyılın ve özellikle son 50 yılın bir ürünüdür (Carroll, 1999:268; Matten ve Moon, 2004:3).

Akademik yazında kavramın ilk ortaya çıkışı Bowen'in 1953 yılında yayınladığı "İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları" adlı kitabı olarak kabul edilmektedir (Carroll, 1979; Yamak, 2007; Aktan ve Börü, 2007:12; Yıldırım, 2015:129; Akyıldız, 2015:42, Özgen, 2015:42; Özgüç, 2005:2; Eroğlu, 2015:154; Yılmaz, 2016:18; Öcal, 2007:5). Bowen (1953:6-28), işadamlarının, toplumun değerleriyle ve hedefleriyle örtüşen bir takım sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunması gerektiğini savunmuş ve işadamlarının mülkiyet hakkına saygı göstermesi, hileye başvurmaması, sağlık ve güvenliği koruması,

tüketicilerinin ve çalışanlarının ekonomik özgürlük ve insan haklarına saygı duyması gerektiğini belirtmiştir.

Bowen'ın (1953) literatüre kazandırdığı kavramın genel kabul gören bir tanımı olduğunu söylemek güçtür (Yamak, 2007:9; Öztürk 2013:3; Aktan ve Börü 2007:12; TİSK, 2016:36, Türker ve Altuntaş, 2016:150; Koparan, 2016:19; Öcal, 2007:8). Kavram hala birbirine zıt tartışmaların (gönüllülük, zorunluluk gibi) odağında yer almaya devam etmektedir (Yamak, 2007:9). KSS kavramına ilişkin farklı bazı tanımlamalara aşağıda değinilmiştir;

Yazarlar KSS'nin en yaygın tanımının Avrupa Komisyonu tarafından 2001 yılında yayımlanan Yeşil Kitap (Green Paper)'ta verildiğini belirtmektedir (Akyıldız, 2015:19, Özgüç, 2005:3; Öcal, 2007:55). Yeşil Kitapta KSS kavramı, “şirketlerin sosyal ve çevresel duyarlılıklarını, iş süreçleri ve paydaş<sup>10</sup> ilişkilerine gönüllü olarak entegre etmesi” olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sorumlu olmak yasal beklentilerin ötesinde insan merkezli, çevreye duyarlı ve paydaşlarla birlikte katılım ve yatırımları kapsamaktadır (EU Commission, 2001:6).

Carroll'ün (1979) dört boyutlu KSS yaklaşımının (1979) ve KSS piramidinin (1991) birçok yazar tarafından (Matten ve Moon, 2005:337; Koparan, 2016:200, Keskin, 2010:12) kavrama yeni bir boyut kazandırdığı kabul edilmektedir. Carroll (1979:500), KSS'yi “belirli bir zaman dilimi içerisinde toplumun şirkete ilişkin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklarının tümü olarak” tanımlamıştır.

Deren Van Het Hof ve Hoştut (2015:9-36), KSS'yi farklı perspektiflerden değerlendirerek tanımlardaki farklılıklara dikkat çekmekte ve ütopyk/eleştirel perspektifle hissedarların kar arttırma hedefini gizlemek ve meşrulaştırmak üzere uyguladıkları birer politika olarak tanımlanırken, gerçekçi perspektifle işletmelerin toplumsal yaşamda yerlerini almalarına yönelik birer çaba olarak nitelendirmekte ve şirketlerin, kar amaçlı operasyonlarından etkilenen bütün unsurlara zarar vermemek ya da fayda sağlamak için ve doğrudan kar amacı gütmeksizin yaptıkları etkinlikler olarak tanımlamaktadır<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Paydaş, kelime anlamıyla işletme için ilgili tarafların tamamı anlamını taşımakla birlikte genel olarak hissedarlar, işçiler, hükümet, tedarikçiler ve tüketiciler paydaşların başlıcaları (Öcal, 2007:9) olmak üzere rakipler, toplum ve doğal çevre de paydaşlara dâhil edilmektedir (Yılmaz, 2016:19).

<sup>11</sup> Kuşku, Ütopik ve Gerçekçi Perspektif ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Bıçakçı, A.B. (2016), “Halkla İlişkilerin Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Rollerini”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelim ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut, S.D. Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık

Kotler ve Lee (2005:3), KSS bünyesindeki büyük uygulamaları anlatmak için kurumsal sosyal girişimler terimini kullanmakta ve bunu da; “sosyal amaçları desteklemek ve sosyal sorumluluk yükümlülüklerini tamamlamak için bir kurum tarafından üstlenilmiş büyük çaplı faaliyetler” olarak tanımlamaktadır. Bu girişimler arasında en sık desteklenen sosyal amaçlar; toplum sağlığına (AIDS’i önleme, kanserde erken teşhis, zamanında aşı olma gibi), güvenliğine (özel sürücü programları,suçü önleme gibi), eğitime (okur yazarlık, okullarda bilgisayar, özel eğitim gereksinimleri gibi), istihdama, çevreye, toplumsal ve ekonomik gelişime (düşük faizli ev sahibi yapma kredileri) ve diğer temel insan ihtiyaç ve arzularına (açlık, evsizlik, hayvan hakları, oy verme hakkı, ayrımcılık karşıtı gösterilen çabalar gibi) katkıda bulunanlardır.

Coşkun (2016:132), KSS kavramını analitik bir tanımdan yoksun olduğunu belirtmiş ve KSS’nin üç göstergeli örtük bir kurgu olduğunu varsayarak, KSS’nin bir şirketin hedefleriyle bağlantılı, sürdürülebilir ve gönüllü olduğunu belirtmiştir. Çiftçioğlu (2001:56) da KSS’nin doğasında işletmelerin sorumlu bir vatandaş gibi faaliyetlerinden etkilenen ya da toplumu etkileyen konularda, aktif görev ve sorumluluk alması fikri bulunduğunu belirtmektedir.

Tanımlarda farklı yorumlar dikkat çekmekle birlikte, KSS’yi genel olarak; işletmelerin, iş ve paydaşlarıyla olan ilişkilerinde kar elde etme amacını topluma fayda sağlamak veya topluma verdiği zararı telafi etmek amacıyla birleştirdikleri ve gönüllü olarak yürüttüğü stratejik, sosyal, çevresel faaliyetlerin bütünü olarak belirtmek mümkündür.

KSS artık ne sadece yardım ne de iyi niyet çalışması; ne tek başına kurumsal itibarın bir parçası, ne de toplumun ihtiyaçlarını gözetten bir dizi proje; ne vergi yükünü hafifletmenin bir yolu ne de uluslararası kredi şirketlerinden artı puan almanın bir kriteridir. Genel olarak KSS’nin toplumsal, sosyal ve ekonomik sistemin işleyişinin bir parçası haline geldiği görülmektedir (Yıldırım, 2015:139-140).

Bazı kişilere göre hayır işlemekle eşdeğer olarak da görülebilen (Boran, 2016:2), KSS’nin nerede başlayıp nerede bittiği tam olarak kavranamamaktadır. (Yamak, 2007:9). Bugün gelinen noktada tartışılan konu, KSS faaliyetlerinin yapılması ya da yapılmaması olmaktan çok, hangi nitelikteki faaliyetlerin KSS kapsamına girdiği veya girmesi gerektiği ile ilgilidir (Yıldırım, 2015:133).



## 1.2. KSS'nin Kapsamı

İşletmeler tarafından cevap aranacak soruların başında KSS'nin kapsamı gelmektedir. Boran (2016:13)'a göre, KSS'ye ilişkin tanımların içeriğinde aynı zamanda kapsamını görmek de mümkündür. Bu tanımlar; KSS'nin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü boyutlarını, toplumdaki aldığının bir kısmını geri verme imasını, sürdürülebilirlik ve paydaşların önemini vurgulamaktadır. Faaliyetin KSS faaliyeti olarak anılabilmesi için neleri ve kimleri kapsamaması gerektiği konusunun netleştirilmesi faydalı olacaktır (Sökmen, 2016:163). KSS'nin kapsamını ve sınırlarını belirlemede kullanılacak ölçütlere aşağıda değinilmiştir (Bayrak, 2001'den aktaran Sökmen, 2016:163);

- Evrensel bir formül yoktur. Bu yüzden yasal düzenlemelerin dışında kalan her alanda kurumun neler yapıp yapamayacağına karar vermesi gerekmektedir.
- Kurum uzun vadeli bir yaklaşım içerisinde olmalı ve geçici olarak net karını azaltabilecek sosyal yönden sorumlu faaliyetleri, uzun vadeli kurum çıkarlarıyla tutarlı hale getirmek zorundadır. Bu uzun vadeli çıkarlar; çevre kirliliği, sivil itaatsizlik, suç vb. sorunların çözülmesinde yatmaktadır.
- Her kurum kendi gücü oranında sosyal sorumluluklara sahip olmalı, işletmenin gücü ne kadar fazlaysa üstlenmesi gereken sorumluluklar da o kadar fazla olmalıdır.
- KSS işletmelerin özelliklerine göre de farklılık gösterebilmektedir. Kurum büyüklüğü, ürün yelpazesi, ürün süreçleri, pazarlama ve rekabet stratejilerine bağlı olarak farklılaşabilir.
- Kurum, en iyi yönetim çözümlenebileceği KSS alanlarını seçebilmelidir.

Belirtilen ölçütler içerisinde hareket ederken işletmeler sosyal sorumluluklarını işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki temel alanda yerine getirmektedirler (Sökmen, 2016:164; Boran, 2016:4).

### 1.2.1. İşletme İçi Sorumluluk Alanları

İşletme içerisindeki sorumluluklara bakıldığında çalışanlara ve hissedarlara karşı sorumluluklar karşımıza çıkmaktadır. Her iki grup da işletmenin faaliyetlerinden doğrudan etkilendiklerinden işletmenin sosyal sorumlu faaliyetlerinde dikkate alması gereken en yakın paydaşlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Sökmen, 2016:165).

### 1.2.1.1. Çalışanlara Yönelik Sorumluluklar

İşletmelerin birincil paydaşları arasında anılan çalışanlarına yönelik sorumlulukları günümüzde sadece ekonomik boyutuyla sınırlı kalmamakta; kültürel, sosyal, etik anlamda da çalışanları için yükümlülükleri olduğunu dikkate alması gerekmektedir (Sökmen, 2016:165). Ayrıca çokulusluların yaptığı haksız uygulamalar neticesinde gerçekleşen toplumsal baskılar Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization -ILO), Birleşmiş Milletler (United Nations -UN), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development -OECD) gibi devlet üstü örgütlerin harekete geçmesini beraberinde getirmiş ve bu örgütler, çokulusluların çalışan haklarına riayet etmeleri için standartlar ve raporlama girişimleri geliştirmişlerdir (Deren Van Het Hof, 2015:158; Yıldırım, 2015:149; Öcal, 2007:38; Özgüç, 2005:5; Broadhurst, 2000:88). Aşağıda, hükümet üstü örgütler tarafından hazırlanan, işçilere yönelik sorumlulukları belirten normlara değinilmiştir.

ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration: Multinational Enterprises and Social Policy)<sup>12</sup>: Bu uluslararası belgede yer alan ilkeler çokuluslu şirketlere, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına; istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları, işçi-işveren ilişkileri gibi alanlarda yol gösterici tavsiyeler içermektedir (Demirtaş, 2015:24; Akyıldız, 2015:21).

OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (OECD, 2000)<sup>13</sup>: OECD tarafından çokuluslu şirketlerin uyması gereken kuralları belirtmektedir. İnsan hakları, çalışan hakları, çevre, rekabet, şirketle ilgili bilgilendirme, rüşvetle mücadele, tüketici hakları, bilim ve teknoloji, vergilendirme gibi başlıklardan oluşmaktadır (Yamak, 2007:142; Akyıldız, 2015:21). Rehberin 2011'de yayınlanan yenilenmiş baskısında;

- BM İnsan Hakları Konseyi: Koruma, Saygı ve Çözüm Çerçevesi eklenerek oluşturulmuş yeni insan hakları başlığı,

<sup>12</sup> Cenevre'de Kasım 1977'de yayımlanan belgenin 5. baskısı için bakınız; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/-multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)

<sup>13</sup> OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi Haziran 2014 itibariyle Türkiye'nin de dahil olduğu 43 ülke tarafından benimsenmiştir (Erişim: 02.04.2018). [https://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/yatirim/urtdisinaYatirim/OECD?\\_afzLoop=21901750769822942&\\_afzWindowMode=0&\\_afzWindowId=null&\\_adf.ctrl-state=6723tvfzv52#!%40%40%3F\\_afzWindowId%3Dnull%26\\_afzLoop%3D21901750769822942%26\\_afzWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3D6723tvfzv\\_56](https://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/yatirim/urtdisinaYatirim/OECD?_afzLoop=21901750769822942&_afzWindowMode=0&_afzWindowId=null&_adf.ctrl-state=6723tvfzv52#!%40%40%3F_afzWindowId%3Dnull%26_afzLoop%3D21901750769822942%26_afzWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D6723tvfzv_56)

- İstihdam ve Endüstri İlişkileri, rüşvetle mücadele, haraç- rüşvet verme, tüketici talepleri, kamuoyu bilgilendirmeleri ve vergilendirme gibi bazı başlıklarda kapsamlı değişikliklerin yapılması,
- İşletmelere, sorumlulukları ile ilgili karşılıklarına çıkan sorunları gidermede yardımcı olacak proaktif eylem planı oluşturulması konuları düzenlenmiştir (OECD, 2001:3-4).

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact, 2000)<sup>14</sup>: Küresel ilkeler sözleşmesi 10 ilkedен oluşmakta ve insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere 4 başlıkta toplanmaktadır. KİS, 135'ten fazla ülkede iş dünyasından, sivil toplum kuruluşlarından, sendikalardan, yerel idarelerden ve akademik çevrelerden olmak üzere 10 binden fazla katılımcının yanı sıra diğer paydaşlar ile sürdürülebilir gelişmeyi ve iyi KSS uygulamalarını destekleyen, dünyanın en yaygın KSS girişimlerindedir (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:154). Sözleşmede işletmelerden çalışanlara ilişkin talep edilen başlıklara aşağıda değinilmiştir;

- İnsan Hakları Başlığında; işletmelerin uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olması ve saygı göstermesi beklenirken, işletmelerin insan hakları suçlarına ortak olmamaları için gerekli tedbirleri almaları,
- İşgücü Başlığında; işletmelere sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğü, zorla çalıştırma ve her türlü angaryanın kaldırılması, çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılması, işe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması istenmektedir.

SA8000 (Social Accountability, 1997)<sup>15</sup>: Uluslararası geçerliliği bulunan ve Amerikan sivil toplum kuruluşu Social Accountability International (SAI) tarafından geliştirilen standart, ILO normlarına ve BM standartlarına dayalı ve insana uygun çalışma koşullarına uyum için oluşturulmuş bir sertifikadır (Demirtaş, 2015:30). Uluslararası ölçekte çalışanların adil ve insani çalışma şartlarına sahip olmalarını hedeflemektedir (Yamak, 2007:147). Deren Van Het Hof ve Hoştut (2015:150), SA8000 standardının amacının, şirket kapsamındaki çalışanların, tedarikçilerin, kısaca şirket kapsamında ürün veya

<sup>14</sup> Küresel İlkeler Sözleşmesi ve 10 İlkenin detayları için bkz; <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>15</sup> SA8000 sertifikasına dünya genelinde Türkiye'nin de dahil olduğu ülkede 3475 işletme (6'sı Türk işletmesidir) sahiptir (Erişim tarihi: 21.04.2018) <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>

hizmet üreten tüm kişilerin korunması; çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü, disiplin uygulamaları, ayrımcılık, çalışma saatleri ve ücretlendirme konularında asgari şartların belirlenmesi olduğunu belirtmektedir. SA8000 Sosyal Sorumluluk standardı, hizmet veya üretim süreçlerinin, insan haklarının gereği olan değerlere uygun bir sistem altında çalıştığını ölçer ve bu kapsamda kuruluş, aşağıdaki standartlara uymayı taahhüt eder (İlic, 2015:89);

- ILO Sözleşmesi 29 ve 105 (Zorla ve Kefaletle Çalışma)
- ILO Sözleşmesi 87 (Sendika Özgürlüğü)
- ILO Sözleşmesi 98 (Toplu Sözleşme Hakkı)
- ILO Sözleşmesi 100 ve 111 (Eşit değerdeki kadın ve erkek için eşit ödeme; Ayrımcılık)
- ILO Sözleşmesi 135 (Çalışan temsilcileri Sözleşmesi)
- ILO Sözleşmesi 138 ve Tavsiye 146 (Minimum Çalışma Yaşı ve Tavsiye)
- ILO Sözleşmesi 155 ve Tavsiye 164 (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- ILO Sözleşmesi 159 (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam / Özürlü Kişiler)
- ILO Sözleşmesi 177 (Ev İşi)
- Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi.

### **1.2.1.2. Hissedarlara Yönelik Sorumluluklar**

İşletmelerin hissedarlarına karşı temel sorumlulukları kar elde etmektir (Sökmen, 2016:167). İşletmelerin belirlemiş oldukları amaçları gerçekleştirme sorumlulukları en başta yöneticilerindir. İşletmeler bir bütün olarak azami kâr ve asgari maliyet hedeflerini tutturma gayretindedir. Eğer bu amaç gerçekleştirilemiyorsa, yönetimin işletme sahiplerini ikna edecek şekilde bilgilendirme yapması zorunludur. Yönetim; gerek dünya, gerekse de ekonomik ortam, işçi-işveren ilişkileri, üretim maliyetleri gibi konularda işletme hissedarlarını bilgilendirmeli, duruma göre de ikna etmelidir (Heslin ve Ochoa, 2008:125).

KSS'ye yönelik yaklaşımların temelinde yer alan önemli teorik sınıflandırmalardan biri Hissedar Teorisi ve Paydaş Teorisi yaklaşımıdır. Hissedar teorisi Friedman'ın da dahil olduğu finans literatürüne hakim görüşü ifade ederek şirket yöneticilerinin hissedarlara

karşı sorumlu olduğunu ve öncelikli amaçlarının şirket karını maksimum seviyeye çıkarmak olduğunu belirtmektedir (Yılmaz, 2016:19). Paydaş teorisi ise Freeman tarafından oluşturulmuş olup, hissedar teorisine eleştirel bir konum alarak, şirketin sorumluluk taşıdığı kesimin hissedarlar ile sınırlı olmadığını ve işletme paydaşlarının tamamına karşı sorumluluklar taşıdığını ifade etmektedir (Yılmaz, 2016:19).

### **1.2.2. İşletme Dışı Sorumluluklar**

Kurumun işletme dışı sorumlulukları işletme içerisinden daha fazla çeşitlilik göstermekte ve işletmenin konumu üzerine daha belirleyicidir. İşletme dışı KSS kapsamı tüketiciler, toplum ve doğal çevre kategorilerinden meydana gelmektedir (Sökmen, 2016:167).

#### **1.2.2.1. Tüketicilere Yönelik Sorumluluklar**

İşletme faaliyetlerinin çıktısı olan ürünü veya hizmeti satın alan veya kullanan kişiler olarak tüketiciler, küreselleşme ve artan iletişim teknolojileri ile birlikte daha çok bilinçlenmiş öte yandan rekabet, işletmelerin tüketicilere karşı sorumluluklarını eksiksiz olarak yerine getirmeleri gereğini ortaya çıkarmıştır (Sökmen, 2016:167).

Günümüz bütün modern toplumlarında tüketici haklarına yönelik yasalar çıkarılmış ve uygulanmaktadır. Tüketici haklarına uymayan işletmeler hem yasalar hem de tüketiciler tarafından yaptırıma uğratılmakta ve itibarı zedelenmektedir. Öte yandan satış sonrası destekler de (ürün değişikliği, teknoloji asistanlığı gibi) işletmelerin tüketicilere yönelik temel sorumluluklarından birisi olmuştur (Sökmen, 2016:168). İşletmelerin çalışma koşullarının, ürün ve hizmetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel standartlara uygun olduğunu beyan etmelerine imkan sağlamak üzere Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative – GRI) oluşturulmuştur (Demirtaş, 2015:24).

Küresel raporlama girişimi sayesinde tüketiciler ürün veya hizmetlerinden faydalandıkları işletmeleri yakından takip edebilmekte, ekonomik gelişiminin yanında işletmenin sosyal ve çevresel etkinliği hakkında da bilgi sahibi olabilmektedir.

#### **1.2.2.2. Toplum Yönelik Sorumluluklar**

İşletmeler de toplumun bir üyesi olduklarından, toplumun değer yargılarını bilmek ve bunlara karşı sorumluluk duymak durumundadırlar. Bu sorumluluklar; toplumun ekonomik ve sosyo-kültürel anlamda gelişimini desteklemek, sosyal sorumluluk projeleri

içerisinde yer almak gibi geniş çerçevelidir (Sökmen, 2016:168). Sosyal sorumluluk standartlarına rehber olarak Uluslararası Standardizasyon Örgütü (International Organization for Standardization - ISO) tarafından 99 ülkeden pek çok paydaş grup tarafından beş yıllık çalışmanın ürünü olarak ISO 26000 standardı oluşturulmuştur (Demirtaş, 2015:31). Tüketici sorunları, adil yönetim, çevre, çalışma koşulları, insan hakları, müzakere ortamı oluşturma ve geliştirme başlıkları altında (ISO, 2014) sosyal sorumluluk konusunda benimsenmesi gereken uygulamaları içerme ve yönlendirme amacı taşımakta olan ISO26000'in belgelendirmesi bulunmamakta (Yamak, 2007:144), tavsiye niteliği taşımaktadır. Ayrıca hükümet üstü örgütlerden BM, Küresel İlkeler Sözleşmesinde; İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele başlıklarına yer vermiştir (UNGC, 2000). Bu başlıkta işletmelerin rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşması istenmektedir (Yıldırım, 2015:140, Yamak, 2007:140).

### **1.2.2.3. Doğal Çevreye Yönelik Sorumluluklar**

İşletmeler doğal çevreye çeşitli şekillerde (hava kirliliği, toprak kirliliği, ses kirliliği, iklim değişikliği, bazı bitki ve hayvan türlerinin yok olması gibi) zarar verebilmektedir. İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları ekosistemler, toprak, hava ve suyu içeren canlı ve cansız doğal sistemler üzerindeki etkisine odaklanmaktadır (Sökmen, 2016:169). Teknolojinin hızla gelişmesi, sanayileşme ve etkileri gibi sebeplerle her geçen gün daha fazla bozulan çevre dengesini korumak ve iyileştirmek üzere işletmelere ciddi sorumluluklar düşmektedir.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde (2000) de çevre başlığına yer verilmiş ve çevre konusunda; işletmelerin çevresel sorunlara temkinli yaklaşmasının desteklenmesi, çevre sorumluluğunu arttıracak her türlü faaliyet ve oluşumun desteklenmesi, çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının teşvik edilmesi istenmektedir.

Dışsal olarak belirlenen normlar ve yasalar örgütsel uygulamalara meşruiyet kazandırmakta ve Avrupa Komisyonu'nun Yeşil Kitabı, Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi kod ve normlar veya gönüllü girişimler zorlayıcı eşbiçimcilikle<sup>16</sup> açıklanmakta bu

---

<sup>16</sup> Zorlayıcı/Düzenleyici Eşbiçimlilik, örgütü etkileyen, ilişkide bulunduğu diğer örgüt üyeleri tarafından veya içinde bulunulan toplumun kültürel beklentilerinden kaynaklanan biçimsel-biçimsel olmayan baskıların sonucudur (DiMaggio ve Powell, 1983:150). Aguilera vd. (2007:855) ile Matten ve Moon (2005) da KSS politikalarının dünyada yayılıyor olmasını eşbiçimcilikle açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre KSS uygulamaları çeşitli ülkelerdeki kurum ve kuruluşlardan ithal edilmekte, uyarlanmakta ve uygulanmaktadır.

kapsamda BM, OECD, ILO, GRI ve benzeri kurumlar Avrupa’da KSS’nin itici gücü sayılmaktadır (Preuss, Haunschild ve Matten, 2006:262). Tüm bu uluslararası girişimler, ekonomik büyümenin, küresel rekabetin ve acımasız pazar koşullarının çevre ve insanlar üzerine yapabileceği olası tahribatları dengeleme ve hatta çalışma şartlarından temel hak ve özgürlüklere kadar birçok alanda tüm insanlığı eşit hale getirme nihai hedefi üzerine çalışmaktadır (Akyıldız, 2015:22).

Günümüzde çevre konusuna yönelik bilinç düzeyinin artması, ulusal ve uluslararası düzeyde sivil toplum kuruluşlarının ortaya çıkması, çevre duyarlılığının artmasına neden olmuştur. (Sökmen, 2016:169). Çevre duyarlılığı ile birlikte Yeşil Pazarlama (Green Marketing) kavramı ortaya çıkmış ve bu kavram da KSS içinde incelenen bir çalışma alanı olarak kendisini göstermiştir (Boran, 2016:23).

Yeşil pazarlama ve yeşil ekonomi gibi çevre dostu kavramlar ekoloji ile ekonomi arasındaki dengenin sağlanması olarak sürdürülebilirlikle ilişkilendirilmektedir (Yılmaz, 2016:20). Yeşil pazarlama kavramına bir eleştiri olarak sosyal sorumluluğun aynı zamanda bir vitrin süsleme girişimi (greenwashing) olarak kullanılabilmesi tehlikesi gündeme getirilmiştir. Kavram kara para aklama (whitewashing) kavramından türetilmekte ve bu benzetmeyle düşünüldüğünde, çevreye zarar veren şirket uygulamalarının çevre dostu gibi gösterilmesi yani yeşile bürünmesi olarak anlaşılmaktadır (Van Het Hof ve Hoştut, 2015:53).

Çevre konusu sürdürülebilirlik için de kilit bir öneme sahiptir. Çevre hakkı insan hakları ile özdeştir. Çünkü çevre güvence altına alınmadan sözünü ettiğimiz diğer insan hakları göreceli bir değere sahip olurlar (Ofloğlu, 2017:30). Bu nedenle çevrenin korunması, tıpkı diğer insan hakları gibi toplumun her kesimini ilgilendiren bir öneme sahiptir.

### **1.3. KSS ve Sendikalar**

Her çokuluslu şirket, bulunduğu ülkenin çalışma yaşamına ilişkin ulusal yasalarına uymak zorundadır ancak küreselleşme sürecinde zayıflayan ulus-devlet ekonomik alanda düzenleyici, denetleyici rolünü kaybetmiş, sosyal haklar zayıflamış, çalışma koşulları giderek kötüleşmiştir. Devletin küçülmesi ve etkisizleşmesi, sosyal niteliğinin işgücü piyasalarında denetleyici ve düzenleyici fonksiyonlarının zayıflaması kısaca serbest piyasa ekonomisinin sınır tanımazlığı bu pazarın yeni egemenlerini her zamankinden

daha güçlü bir biçimde ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 2006:410). Ulus devletler faaliyetlerinde daha piyasa merkezli bakmak zorunda kalmış ve hükümet araçlarının kullanımını azaltmaya başlamıştır (Öcal, 2007:99). Devletlerin sosyal nitelikleri zayıfladıkça demokratik nitelikleri de zayıflamış, ulus devletlerin ulusal düzeyde karar alma olanakları daralmıştır (Erdoğan, 2006:48; Toker, 2016:181).

Sosyal hareketlerin sokak eylemleri ve siber ağların internet enternasyonalizmi, küreselleşme sürecinde yıkıma uğrayan ve marjinalleşen geniş kitlelerin, ülkelerin, hatta kıtaların sorunlarını gündeme getirerek küreselleşmenin temel aktörü olan çokuluslu şirketlerin davranışlarını da ön plana çıkarmaktadır (Erdoğan, 2006:387). 1990'lerden itibaren toplumsal hareketler ve STK'ların baskıları sonucunda şirketler sosyal sorumlu uygulamaları gündemine almak zorunda kalmışlardır (Toker, 2016:187; Deren Van Het Hof, 2009:154; Öcal, 2007:6).

Günümüzde, iktisadi hayatın en önemli aktörlerinden biri olan işletmeler istisnasız herkesi etkilemekte ve küresel toplum en geniş kesim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu en geniş grup içerisinde bazı paydaşların işletmeler ile ilişkilerinin yoğun olarak devam etmesi gerekmekte ve bu da (çalışanların örgütlü sesi olarak) sendikaları gündeme getirmektedir (Öcal, 2007:97). Sendikalar 1970'li yıllardan itibaren küreselleşme süreci ile birlikte yapısal bir krize sürüklenmişlerdir. Neo-liberal politikalar kapsamında devletin ekonomi piyasasındaki rolü küçülmüş, sermayenin etkinliği artmış ve yapısal değişimin temel dinamikleriyle daima ilişki içinde olan sendikalar da etkilenerek örgütlülük ve sendikal güç zayıflamıştır (Çoban, 2013:376).

Küreselleşme ile birlikte üretimin parçalanması ve KOBİ'lerin yaygınlaşmasının sendikaların hüküm sürdüğü zemini kaygan hale getirmesi, işçi-sendika ortaklıklarının yerini insan kaynakları politikalarının alması ve imalattan hizmetler sektörüne geçilmesi ile birlikte artan işçi vasıfları da, sendikalar ile işçiler arasındaki bağların kopma noktasına gelmesine neden olmuştur (Öcal, 2007:98). Sendikalar ulusal düzeyde üye kaybına uğrarken, toplu sözleşme, grev ve grev dışı eylemler ve ulusal siyaset gibi geleneksel mücadele araçlarının etkinliği azalmıştır (Erdoğan, 2006:48). Kurumsal açıdan hem sendikaların örgütleyerek temsil ettikleri üye sayısı azalmış hem de endüstri ilişkileri sistemindeki fonksiyon ve rolleri neredeyse yok olma aşamasına gelmiştir (Özğür, 2000). Bu gelişmeler sonucunda yeni arayışlara yönelmek zorunda



kalmışlardır (Ofloğlu, 2017:62; Çoban, 2013:377). Sendikalar, örgütlenmenin gerekliliğini topluma anlatabilmek için medyanın katkısını kullanmak veya bizzat kendi bünyesinde medya ağları oluşturmak (Çoban, 2009:106) kadın ve genç işsizliği ile ilgili çalıştaylar, bilgilendirme toplantıları düzenlemek, toplum nezdinde olumlu intiba uyandırabilecek sorumluluk faaliyetleri geliştirmek durumunda kalmışlardır. Ayrıca raporlamalar ve küresel girişimler sayesinde sendikalar geleneksel gündemleri olan toplu pazarlık ve ücret başlıklarının yanında çokulusluları yaptırıma zorlayabilecek başka anlaşmaların da takipçisi olabilmekte ve etkinliklerini arttırabilmektedir (Ofloğlu, 2017:95).

Sanayileşme süreci ile birlikte çoğunlukla çekirdek işgücüne odaklanan ve gücünü bu merkezden alan sendikal hareket günümüzde hangi çıkarları temsil edeceği<sup>17</sup> konusunda değişime ihtiyaç duymaktadır (Selamoğlu, 2003:94). Hyman (2002:11), sendikaların temsil etmesi gereken konuları dört ana başlıkta toplamaktadır. Bunlar;

- Sendikaların ekonomik güçlerinin arttırılması,
- İşverenlerin çalışma ilişkilerinde yürüttükleri keyfi uygulamaları engelleyecek hakların korunması ve geliştirilmesi,
- İşgücü piyasasının işleyişini etkileyen makroekonomik politikaların ve yasal düzenlemelerin belirlenmesinde devlet etkisinin arttırılmasını desteklemek,
- Sendikaların; yerel yönetimler, tüketicinin ve çevrenin korunması gibi konulardaki etkinliklerini arttırmaktır.

Sendikalar için küreselleşmenin ve neo-liberal politikalara uyum sürecinde örgütlenmenin yeni sorumlulukları gündeme getireceği açıktır. Bu temsili sağlarken sendikalar, gerek işletme içi (çalışanların) gerekse işletme dışı (tüketiciler, çevre, toplum) kapsamı ile KSS uygulamalarının paydaşı haline gelmektedir.

Asia Monitor Resource Center (AMRC) tarafından “KSS Araştırmaları” adıyla farklı ülkelerde sendika ve çalışanların KSS ‘ye ilişkin bakışlarını konu edinen çalışmalar yürütülmektedir. Bu araştırmalarda Çin, Güney Kore, Endonezya gibi ülkelerde sendikaların sosyal sorumluluk faaliyetlerine yer verilmiştir. Örneğin KSS’nin gündeminin çalışma koşullarından çok işletme dışında kalması eleştirilerek

---

<sup>17</sup> Kimin sendikalarca temsil edilmesi gerektiği konusu dört işgücü grubunu karşımıza çıkarmakta olup bunlar; üstün vasıflara sahip işgücü, çekirdek işgücü, çevre işgücü ve işsizlerdir (Selamoğlu, 2003:94).

çokulusluların uyguladıkları KSS faaliyetlerinin işçi ve sendikalar tarafından olumlu görülmediğini belirtmektedir (Hui, 2011:9-10). Güney Kore’de Samsung işletmesi üzerine yaptığı analizde Liem (2011:20), sendikaların KSS’yi toplu iş sözleşmelerine ekleyerek, araç olarak kullanılabileceğini belirtmektedir. Endonezya üzerine yapılan çalışmada ise KSS kapsamındaki kurum içi faaliyetlerin toplu sözleşmeler kadar avantajlı olmadığı belirtilmektedir (Anzas vd. 2011).

KSS, işletmelerin toplum içerisindeki yerini yeniden belirlemesine imkân tanıyan politik bir faaliyet olarak görülebileceği gibi farklı aktörler için farklı tepkilere de neden olabilmektedir (Matten ve Moon, 2006:256-257). Avrupalı sendikaların KSS yaklaşımları üzerine Preuss, Haunschild ve Matten (2006:258) 12 Avrupa sendikasının (Avusturya, Almanya, Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda ülkelerinde faaliyet gösteren sendikalar), Avrupa Komisyonunun 2001 yılında yayınladığı Yeşil Kitap’a ilişkin cevapları, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu tarafından 2004 yılında hazırlanan raporlar ve sendikaların resmi dökümanlarından faydalanarak KSS’ye bakışını ele almış ve sendikaların KSS’ye yönelik 5 farklı tutum geliştirdiğini belirlemiştir. Bu tutumlara aşağıda değinilmiştir;

- KSS’yi tehdit olarak algılayanlar; KSS’nin yöneticilere daha fazla güç ve takdir yetkisi vermesi nedeniyle tehdit olarak algılamaktadırlar.
- KSS konusuna şüpheli yaklaşanlar; KSS’nin vaatlerini gerçekleştirip, gerçekleştiremeyeceğine şüpheli yaklaşmaktadırlar.
- KSS’ye dahil olarak kendilerini itici güç olarak görenler; Korporatist geleneğin baskın olduğu ülkelerdeki sendikalar genellikle kendilerini KSS’nin itici gücü olarak tanımlamaktadırlar.
- KSS ile ilgili olarak etkili olmadıklarını düşünenler; Doğu Avrupa’daki gibi sendikaların zayıf olduğu ülke sendikaları KSS gündemini şekillendirebilecek etkiye sahip olmadıklarını belirtmektedir.
- KSS konusunda bilgi sahibi olmayanlar; Yine sendikacılığın gelişmediği (Doğu Avrupa gibi) ülke sendikalarından bazıları ise KSS içeriği hakkında bilgi sahibi olmadıklarını belirtmektedirler (Preuss, Haunschild ve Matten, 2006:258).

Preuss, Gold ve Rees (2015:9) de Avrupa işçi sendikalar perspektifinden KSS'nin yaptıkları çalışmada 11 Avrupa ülkesindeki (Belçika, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, Litvanya, Polonya, Slovenya, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık) işçi sendika yöneticileri ile yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirmişler, sendikaların resmi dokümanlarını analiz etmişlerdir. Araştırma esnasında ülkeler arasındaki farklılıkları belirtmek amacıyla ulusal iş sistemi anlayışı ve kapitalizmin çeşitliliği yazınından faydalanmışlardır (Preuss, Gold ve Rees, 2015:2). Araştırmanın çıkış noktası, farklı paydaşların ve işletme ile olan ilişkilerinin yeniden düzenlendiği ve ilgi alanlarının gelişen ekonomik sistemde yeniden belirlendiği süreç içerisinde toplumsal bir aktör olan sendikaların neden tartışmalardan uzak kaldığı sorusudur (Preuss, Gold ve Rees, 2015:1). Araştırmanın bulguları ve sendikaların KSS'ye ilişkin cevaplarının bir kısmına aşağıda değinilmiştir;

- Finlandiya ve İsveç'in içinde bulunduğu İskandinav ekonomi modelinde işverenler ve sendikalar arasında uzun süredir devam eden diyalog ve iletişim süreci ve sendikaların yasalarca meşru ve tanımlanmış olması sonucunda sendikalar güçlü haklara sahiptir. Ulusal ekonomik anlayışın ve küreselleşmenin bir yansıması olarak KSS olumlu karşılanmakta ve Finlandiya'da bulunan sendikalar da KSS'ye karşı olumlu bir tutum sergilemektedir. Sendikaların yasalarca ve yapıca güçlü olması KSS'yi tehdit olarak algılamalarını ortadan kaldırmaktadır. İsveç'te ise Finlandiya'dan farklı olarak 1990'lara kadar işletmeleri KSS uygulamalarına cesaretlendirecek çalışmalar bulunmamakta, işletmeler kendi uygulamalarını yapmaktayken BM ve Avrupa Komisyonunun KSS kavramını fenomenleştirmesinin ardından 1990 sonrası devlet-işveren veya sendikaların etkisi olmaksızın piyasada kabullenilmiştir (Preuss, Gold ve Rees, 2015:203). Belçika ise Finlandiya ve İsveç'ten farklı olarak 1970 sonrasında üniter devletten federal devlet anlayışına geçmiş ve federal hükümet tarafından KSS desteklenmiştir. Bunun bir göstergesi olarak Belçika'da 2006'da federal hükümet Belçika KSS Referans Sözleşmesini çok paydaşlı (sendika, kar amacı gütmeyen örgütler, devlet, işveren) katılımı oluşturmuş ve onaylamıştır (Preuss, Gold ve Rees, 2015:204).

- Almanya koordine pazar ekonomisinin ilk örneği/prototipi olarak anılmakta ve işletme, tedarikçiler ve müşteriler arasındaki yakın bağ ile dikkat çekmektedir. Bu ülkede iş süreçleri güçlü işbirliğine dayalıdır. Endüstri ilişkileri sistemi yasalar ve sendikalar haklarla belirlenmiştir. Sendikalar Alman iş ilişkilerinde etkilerini devam ettirmektedir. KSS'ye ilişkin tutum ise keşfedilmemiştir, işletmelerin bazı KSS kapsamında görülebilecek çalışmaları olmasına karşın yürütülen faaliyetler sivil toplumun talebi ve devletin direktmesi sonucunda gerçekleşmektedir, bunu daha çok şu şekilde anlamak mümkündür; KSS'nin gönüllülük doğası daha çok kendisini Liberal Pazar Ekonomisinde göstermektedir (Preuss, Gold ve Rees, 2015:204). Bu yüzden Almanya'daki KSS uygulamaları açıktan duyurulmaz, örtük bir şekilde gerçekleştirilir ve kapalıdır<sup>18</sup>.
- İspanya, latin kapitalizmi, karma ekonomi veya devlet güdümünde ekonomi olarak da anılan bir ekonomik sisteme sahiptir. Devlet bu ekonomi modelinde önder veya etkili unsurlardan biridir. Devlet yasalar vasıtasıyla KSS'nin gönüllülük doğasını güvence altına almıştır. KSS araştırma merkezi sayesinde STK, Üniversite, (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) CCOO (İspanya'nın en büyük 2 işçi sendika konfederasyonundan biridir) ve diğer uzmanlar fikirler geliştirerek KSS girişimlerine destek vermektedirler (Preuss, Gold ve Rees, 2015:205).
- Fransa, İspanya'ya benzer şekilde devletin merkezde olduğu bir ekonomi sistemine sahiptir. Devlet, kilit sektörlerin işvereni, yatırımcısı, yasa koyucudur. Sendikalar kurumsallaşmış, işveren örgütleri ve devletçe tanınan haklara sahiptirler. Sendikaların KSS uygulamaları üzerinde de devletin etkileri görülür. Örnek olarak sürdürülebilir ekonomi kapsamındaki ulusal stratejilerin belirlenmesi için devlet sendikaları aynı bakış açısında olmama ihtimali olsa bile proaktif çözüm üretmeleri için desteklemiştir (Preuss, Gold ve Rees, 2015:205). Fransa'da en yaygın KSS uygulamaları ise işletmelerin sosyal ve çevresel raporlamalarıdır.

---

<sup>18</sup> Örtük - Açık (Implicit – Explicit) KSS anlayışı için Bkz. Matten, D. ve Moon, J. (2008), "Implicit and Explicit CSR: A Conceptual Framework For A Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility", Academy of Management, 33(2), s. 404-424

- Birleşik Krallık, diğer Avrupa ulusal işletme yönetimlerinden farklı olarak açık ekonomi sistemini benimsemiştir. Sistem gönüllülük esasına göre kuruludur ve yasalar sadece temel prensipleri belirlemektedir. KSS faaliyetleri sorumlu bazı işletmeler ve STK'lar tarafından geliştirilmiş ve sendikalar bu oluşumlarda bir baskı aracı olarak ortaya çıkmamıştır. KSS, 1990'lardan sonra da daha geniş kapsamlı kabul görmüştür.
- Macaristan; yabancı doğrudan yatırım ile ekonomisini güçlendiren ülkede yürütülen KSS uygulamaları çokulusluların faaliyete başladığı ana ülkelerden taşıdıkları bazı projeler ile kendisini göstermektedir. Sendikalar ise etkisiz konumdadır ve üye sayısı azdır.
- Litvanya da, Macaristan gibi sendikal yoğunluğun az olduğu ve KSS uygulamalarının neredeyse tamamının çokuluslular tarafından üstlenildiği bir ülkedir. Sendikalar KSS konusunda bilgileri olmadığını belirtmektedir.
- Slovenya eş-güdümlü ekonomisi ve yüksek sendikal yoğunluğu ile farklı bir konumda olmuştur ancak 2008 sonrası kriz, Euro bölgesinden gelen önlemler ve merkez sağ hükümetin politikaları sonrasında azalan sendika üyeliği ve işletme yönetimlerinin sorunları sonrasında KSS uygulamaları tartışılabilir hale gelmiştir. Sendikalar da belirgin birer paydaş olmaktan uzak konuma gelmişlerdir.
- Polonya'da ise KSS nispeten yeni bir uygulama olarak Avrupa Birliği'ne girişte (2004) kendisinden söz ettirmeye başlamıştır. Sendika üye sayısının işçi ve işveren kesimlerinde az olmasına karşın Avrupa'daki KSS uygulamalarına hızlı adapte olmuş ve örnek faaliyetler hızlıca yer bulmaya başlamıştır. Sendikalar ise işletmelerin raporlama faaliyetlerinde işletme ve işçi başlıklarının detaylıca belirtilmesi konusunda eleştirel bir bakış açısına sahiptirler.

Çokulusluların kabul ettiği ILO sözleşmeleri, ISO ve SAI gibi akreditasyon firmalarından aldıkları belgeler, uluslararası çerçeve sözleşmeler işletmeleri daha esnek ve hesap verebilir konuma getirmekte; hem işletme itibarına hem de sendikaların gözetim/denetim faaliyetlerine devam etmelerine imkan sunmaktadır. Uluslararası çerçeve sözleşmeler, işletmelerin dışında sendikaların da küresel sosyo-ekonomik çerçevede etkili olabilmesinin anahtarıdır. Uluslararası çerçeve sözleşmeler işletmelerin tek taraflı

belirledikleri davranış kurallarının bir adım ileri götürülmesini ve tek yanlı olmaktan çıkarılmasını sağlamaktadır (Öcal, 2007:114). Sendikaların, KSS konusunda eleştirmekte oldukları konu ise gönüllülüğün sınırının belli olmamasından kaynaklanmaktadır. Çünkü gönüllülük doğası ve yaptırımdan uzak olması bu girişimlerin kapsamının belirli bir düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Genel olarak Avrupa sendikaları da, KSS'nin yasal sorumlulukların yerini alacağını düşündükleri gönüllülük boyutunu eleştirmekte ve KSS faaliyetlerinin denetlenmesini, sosyal ve çevresel raporların yayınlanmasının zorunlu hale getirilmesini desteklemektedirler (Preuss, Hauncshild ve Matten, 2006)

#### **1.4. Değerlendirme**

Şirketler, ekonomik ve teknolojik gelişmeye katkı sağlasa da atıklar, çevre ve hava kirliliği, çalışanların hakları, şirket yolsuzlukları gibi birçok soruna neden olmaları nedeniyle eleştirilmektedir (Deren Van Het Hof, 2015:158). Bu eleştiriler ekonomik fayda üretmenin kendi başına yeterli olmadığını göstermiştir. Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal krizlerin esas aktörü olan çokuluslu mali, ticari ve sınai şirketlerin sosyal sorumluluk faaliyetleriyle küreselleşme sürecindeki kötülükleri azaltma politikası kendi içinde bir tutarsızlık (Erdoğan, 2006:385) gösterse de sosyal sorumlu uygulamaların gerektirdiği bütçe ihtiyacı ve projelerin geniş katılımlı uygulanması için çokulusluların desteği olacağı inkar edilememekte; ekonomik, sosyal ve çevresel sorunların, işletmelerin işbirliği ağına dâhil olmadan çözüme ulaşamayacağı görülmektedir (Türker ve Altuntaş, 2016:165).

KSS uygulamalarının şirketlere farkındalık yarattığı, medyanın ilgisini çektiği, rekabet üstünlüğü, şirket bağlılığı, itibar sağladığı, çalışanların motivasyonunu arttırdığı ve markalaşmaya olan faydaları bilinmektedir (Hoştut, 2015:180; Yıldırım, 2005:127; Isır ve Crowther, 2015:1). KSS işletmeler için itibarın tek kaynağı değildir (Boran, 2016:4; Deren Van Het Hof, 2015:47) ancak günümüzde KSS çalışmaları olmadan itibar kazanmaları da mümkün değildir (Demirtaş, 2015:48). Bu faydalarına karşılık işletmenin de zararını telafi etmek üzere, yaşanan değişimlere paralel olarak sürdürülebilir kalkınma ve gelişim için aynı çabası sarf etmesi beklenmektedir (Demirtaş, 2015:6).

Başlangıçta şirketin sosyal sorumluluklarını düzenleme konusunda devletin etkin bir rol oynadığı izlenirken, ulus-devlet rolünün zayıflaması sonucunda bu rolün artık sivil

toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve şirketlerin kendileriyle paylaşıldığı görülmektedir (Yamak, 2007:99). Yamak (2007:130)'da erken sanayileşen ülkelerde, KSS'ye ilişkin uygulama ve oluşumların daha erken zaman dilimlerinde ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Gelişmiş ülkelerde KSS ile ilgili hukuksal çerçeve daha kapsamlıyken, gelişmekte olan ülkelerde ekonomik kaygılar daha baskındır (Yamak, 2007:135). Şirketler itibar ve ekonomik gücünü sürdürülebilir kılmak için hükümet üstü örgütlerin (OECD, ILO, UN gibi) gönüllü çerçeve sözleşmelerini veya uluslararası kuruluşların (ISO, GRI gibi) standartlarını işletme stratejisine dâhil etme ihtiyacı hissetmektedirler<sup>19</sup>. Bu süreç işletmeleri destekleyen veya denetleyen STK, sendika gibi sivil oluşumların yeni aktörler olarak tekrar gün yüzüne çıkmasını gerektirmiştir.

İşletmeler KSS uygulamalarında, sendikaları saf dışı bırakarak STK'lar ile çözmekte ve çalışanların sendikal örgütlenme ile elde edebileceği gerçek güce yer verilmemektedir (Öcal, 2007:103). Bu yeni sorun ile birlikte, işçilerin işletme içerisindeki haklarının yanında sağlıklı ve dengeli bir çevrede de yaşamasını garanti edemeyen bir sendikal hareket, ücret artışlarında başarılı olsa dahi işçiye yeterli bir yaşam güvencesi sağlamış olamayacaktır (Ofloğlu, 2017:65).

Sendikaların küreselleşme sürecinde kaybettikleri toplumsal güçlerini yeniden geri kazanmalarının yolu da sadece üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunan klasik sendikal anlayışın dışına çıkarak tüm toplum kesimlerini ilgilendiren, daha geniş toplumsal hedeflere odaklanan, yeni toplumsal hareketlerle işbirliği gerçekleştiren dayanışmacı ve mücadeleci yeni bir sendikal stratejinin ortaya konulması ile gerçekleşebilecektir (Ofloğlu, 2017:105).

Sendikalar, KSS uygulamaları sayesinde, işletmelerin KSS sürecinde gündemine aldıkları insan hakları, çevre ve işçi hakları (Erdoğan, 2006:383) faaliyetlerine daha yakın ve destekleyen/denetleyen konumda bulunma imkânı elde edebilecektir. Ayrıca yeni sendikal perspektif ile geleneksel gündeminin haricinde çevre sorunları ve insan hakları gibi işletme dışı mekanizmalara da dâhil olarak daha geniş kitlelere hitap etme ve kendisini yeniden konumlandırma imkânı bulacaktır. Sendikaların eğitici rolleri, işçiler

---

<sup>19</sup> Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi dünya genelinde 12900 sivil toplum veya işletme tarafından imzalanmış ve Türkiye'de bu sayı 248 'dir (Erişim: 02.04.2018). [https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeyword%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bper\\_page%5D=10&search%5Bsort\\_field%5D=&search%5Bsort\\_direction%5D=asc](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeyword%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc)

ve ailelerinden başlayarak tüm toplumda bilinç sağlanması bakımından son derece önemlidir. Sendikalar düzenledikleri eğitim çalışmaları ve yayınları ile sağlık, güvenlik, çevre, ekolojik sorunlar ve işçiler üzerindeki etkileri, üretimin neden olduğu çevre zararları ve çözüm olanakları konusunda işçileri bilinçlendirerek duyarlı bir işçi kesiminin oluşmasını sağlayabilirler (Ofloğlu, 2017:98-99).

Türkiye’de işçi sendikalarının KSS algılarını ve yürüttükleri faaliyetleri irdeleyen bir çalışmaya rastlanamamış ancak bazı Avrupa ülkelerindeki çalışmalara rastlanmış ve sendikaların KSS perspektiflerini; kapitalizmin çeşitliliği, devletin ekonomi anlayışı, sendikal yoğunluk, sivil toplumun gücü, ekonomide doğrudan yabancı yatırımın payı (Rees, Preuss ve Gold, 2015:208) gibi etkenlerin belirlediği gözlemlenmiştir. Bu çalışmalardan sendikaların; KSS’yi olumlu değerlendiren, tehdit olarak algılayan, şüpheli yaklaşan, KSS konusunda etkileri olmadığını düşünen ve KSS hakkında bilgi sahibi olmadıklarını düşünen sendika algıları görülmektedir.

Bu çalışmalar incelendiğinde; Açık (liberal) ekonomilerdeki görece zayıf sendikalar (Birleşik Krallık’taki GMB gibi) KSS’yi tehlike olarak algılamakta ancak korporatist ülkelerde daha güçlü konuma sahip olanlar (Örneğin Finlandiya’da Central Organisation of Finnish Trade Unions- SAK ve Ammattiliitto Pro Sendikası) KSS’nin itici gücü olduklarını belirtmektedirler. Global baskılara maruz kalabilen ülkelerdeki zayıf sendikalar (Polonya’da Solidarnosc) KSS’yi etkileme güçleri olmadığını belirtmekte iken global baskılara henüz açık olmayan ülkelerdeki zayıf sendikalar ve konfederasyonları (Macaristan The Democratic Confederation of Free Trade Unions (LIGA)) ise KSS’yi göz ardı etmektedir. Şüpheliler ise güç ve küresel baskılar konusunda ortada yer almaktadır (Preuss, Haunschild ve Matten, 2006:265). Bu bilgiler ışığında KSS’nin sendikalar için fırsat ve tehdit boyutuna dikkat çeken Rees, Preuss ve Gold (2015:214), KSS’nin tehdit boyutunun, işletmelerin KSS uygulamalarıyla dikkatleri farklı bir yöne çekerek asıl zararlı faaliyetlerinin üzerini örterken sendikaların da bunun bir parçası olmasının vereceği zararı vurgulamakta, fırsat boyutunun ise KSS uygulamaları sayesinde sendikaların sahip olduğu öncelik ve endişeleriyle örtüşen konularda işletmelerle daha olumlu bir katılımın sağlanmasına imkân tanınması olarak değerlendirilmektedir.



Araştırmanın ikinci bölümünde Türkiye’de hayırsevelikten KSS’ye geçiş, geçişte etkili olan aktörler ve süreçte devletin imparatorluktan cumhuriyet düzenine geçişi üzerine tarihsel bir bakış açısı ile ele alınacaktır. KSS faaliyetlerinin yaygınlaşmaya başladığı küreselleşme sonrası sürece değinilecektir. KSS’nin başarısı güçlü ve etkin bir kamusal alana ve örgütlü sivil toplumun varlığına ihtiyaç duyar. Sendikaların bu kötü gidişe dur diyebilmeleri, geleneksel gündemlerinin ve üyelerinin dışında, yeni sorumluluklar üstlenmesi ile mümkündür (Boran, 2016:233). Sendikaların, Türkiye’de KSS konusunda konumunu irdelemek üzere öncelikle Türkiye’de sendikacılık başlığına yer verilmiş ve sendikacılığın nasıl bir süreç sonrasında günümüzdeki halini aldığı irdelenmeye çalışılmıştır. Ardından, sendikaların güncel konumu içerisinde alan yazında Türkiye’de KSS ve sendikalar üzerine bulgulara yer verilecektir. Avrupa’daki çalışmalardaki bu ayırım ve genel bir sendika algısının ortaya konulamamış olması Türkiye araştırmasının sonucu hakkında merak uyandırmaktadır.

## **2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE KSS’NİN GELİŞİMİ VE SENDİKALAR**

### **2.1. Türkiye’de Hayırseverlik’ten KSS’ye Geçiş**

Şirketlerin toplumsal alanda çeşitli sorumluluklar üstlenmelerini bekleyen anlayış, dünyanın pek çok yerinde geleneksel ve dindarlıkla ilişkili bir hayırseverlik kültürüne dayanmakta ve Türkiye’de de bunun aynı şekilde olduğu gözlemlenmektedir (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:1). Başta belirtilmelidir ki, hayırseverlik kavramı çoğu zaman İngilizce ve anlamca benzer ancak farklı bazı kavramlara (philanthropic, voluntarily, discretionary activities, corporate giving, charity vb.) dilimizde tek bir karşılık olarak kullanılması retorik düzlemdeki kafa karışıklığına neden olmaktadır (Türker ve Altuntaş, 2016:149). Hayırseverlik, toplumun kişi veya kurumlardan iyi birer vatandaş olmalarına yönelik beklentilerini karşılayan faaliyetlerden meydana gelir ve bu faaliyetlerin ana amacı toplumun refahını yükseltmektir (Türker ve Altuntaş, 2016:149). Çok eski tarihlere dayanmakla birlikte, zenginden fakire gönüllü yardımlar ile yoksulluğu ortadan kaldırma hedefi olarak görülen (Çizakça, 2006:21) hayırseverliğin izlerine Osmanlı toplumunda rastlamak mümkündür (Türker ve Altuntaş, 2016:155).

#### **2.1.1. Osmanlı Devleti’nde Hayırseverlik**

Nüfusun büyük bir bölümü Müslüman olan Osmanlı’da toplumsal ilişkilerin oluşturulmasında İslami kurallar referans alınmıştır. Osmanlı’da İslam’ın şartları arasında yer alan zekât kurumu gibi karşılıksız yardımlar hayırseverliğin toplumun her kesimine dağılması şeklinde gözlenmektedir (Türker ve Altuntaş, 2016:155). Hayırseverlik faaliyetleri hayata geçirilirken hiçbir davranışın açıkça yapılmaması en dikkat edilmesi gereken unsurdur. Hayırseverlik davranışında bulunacak kişi en yakınlarının bile bunu bilmemesine özen göstermelidir, yardım alanın içinde bulunduğu zor durumun ifşa edilebilir olması nedeniyle yardım eden ile alanın haricinde kimsenin bilmemesi mahcubiyeti ortadan kaldıracaktır aksi takdirde gelenek, görenek ve dini açıdan kabul edilebilir bir durum değildir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:113).

Hayırseverlik her ne kadar bireysel bir erdem olarak ele alınsa da inançların toplum hayatına etkileri dikkate alındığında kurumsal bir yapıya dönüşmekte ve Osmanlı Devleti’nin ekonomik hayatına yansması olarak iki örgütün bu süreçten etkilendikleri

görülmektedir. Bunlar ahiler (loncalar) ve vakıflardır (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:113, Öztürk, 2015:9).

Osmanlı'da dini yardımların yanında İslami değerler temelinde oluşturulan iş ahlakı ve hayırseverlik ekonomide, ahilik sistemi olarak kendisini göstermektedir. Türk-İslam sentezi olarak anılabilecek ahilik sistemi gerek kalite, gerekse de ahlaki davranma açısından irdelenebilecek piyasa sistemidir (Öcal, 2007:35). Amaçlarından bir tanesi de hayırseverlik ilkesiyle ihtiyaç sahiplerine yardımcı olmaktır (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:114). 13. Yüzyıldan 20. Yüzyıla kadar Anadolu'daki esnaf ve sanatkar birliklerine Ahi Birlikleri adı verilmekte ve bu teşkilatlar o mesleğe mensuplar arasındaki anlaşmazlıkları çözmek, esnaf-devlet arasındaki ilişkileri düzenlemek, ahlaki değerler, ürün tedarik ve işleyişi ile ilgili kurallar belirlemek gibi misyonlar üstlenerek, çırak-kalfa-usta arasında oluşturduğu bağ sayesinde uzun yıllar karakterini muhafaza etmiştir (Öcal, 2007:35-36).

Genişleyen Osmanlı Devleti ile birlikte gayrimüslimlerin de ahi birliklerine dahil olması zaman içinde ahilerden loncalara geçişi sağlamış ve bu örgütleri, meslek gruplarını devlet adına denetleyen konumuna getirmiş (Cem'den aktaran Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:114) nitekim devlet ile aralarındaki bu yakın bağ, devlet kurumlarının güç kaybetmesi ile birlikte problemlili hale gelmiş ve 1912 yılında lağvedilmişlerdir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:114).

Vakıfların ise Türkiye tarihinde Anadolu Selçuklu zamanından varlığı bilinmektedir. Osmanlı döneminde daha kapsamlı hale gelmiştir. İslami kaynaklardan doğmamakla birlikte Hz. Muhammed (s.a.v.)'in hadisleri ile İslam medeniyetlerinde meşruluk kazanmış, fakirlere bedava yemek veren, medrese, mescit, hayrat, kervansaray, imarethaneler yaptıran örgütlerdir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:115). Tarih boyunca İslam coğrafyasında sağlık ve eğitim hizmetleri bu kurumlarca sağlanmıştır (Çizakça, 2006:21).

Vakıf müessesesi, bir kişinin mülkiyetine sahip olduğu menkul veya gayrimenkul mallarından bir kısmını veya tamamını, Allah'ın rızasını kazanma niyetiyle, halkı herhangi bir ihtiyacını gidermek üzere sürekli olarak tahsis etmesi halinde kurulmaktadır (Yediyıldız, 1988: 404).

Vakıflar, örgütsel açıdan loncalardan daha iyi organize olmuş ve devlet ile daha yakın bağlar kurmuşlar (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:115), devletten vergi indirimi ve finansal destek almışlardır ancak ileride bu sebepten niyetleri sorgulanır hale gelmiştir (Çizakça, 2006:23). 20. Yüzyıla girerken Osmanlı'da lonca ve vakıflar tarafından günümüzdeki KSS uygulamalarına benzer çalışmalar olsa da daha çok hayırseverlikteki mistik anlayışa yakın olduğu gözlemlenmektedir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:116-117). Ayrıca 19. ve 20. Yüzyıldaki merkezileşme süreci vakıf hizmetlerini zayıflatmış ve faaliyet alanlarının daralmasına neden olmuştur. Vakıfların üniversite, okul, hastane, gibi eğitim ve sağlık hizmetleri devlet eliyle gerçekleştirilmeye başlamıştır (Çizakça, 2006:21).

Çizakça (2006:23), vakıfların; ahirette kurtuluş elde etmek, mülkiyet hakkının korunması ve itibar kazanma arzusu olmak üzere 3 temel motivasyonla kurulmuş olabileceğini belirtmektedir. Vakıfların esnaf ve zanaatkârlardan daha çok siyaset erkânının elinde bulunması; geniş katmanlı hizmet ulaştırdığı tezini zayıflatmakla birlikte hayırseverlik faaliyetleri için önemli kurumlar olduğu gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim günümüz Türkiye'sine geçişte saray çevresine özgü (vakıfların, esnaflardan çok saray çevresindeki makam sahibi kişilere ait olduğu belirtilmektedir.) niteliğini, şirket sahiplerine devretmiştir (Türker ve Altuntaş, 2016:159-160).

Nitekim bir dizi iç içe geçmiş değerler ve bunların hayata geçme biçiminin, günümüzdeki KSS için belirli bir birikim oluşturduğu görülmektedir ki bu yüzden hayırseverlikteki mistik anlayışı ve insan merkezli yardımseverliği anlamak, hayırseverliğin KSS'ye göre farklılığını değerlendirmek için önemli bir adım olacaktır (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:117). Kavramın hayırseverlikten KSS'ye dönüşümündeki en önemli detay, KSS'nin hayırseverlikten farklı olarak, ekonomik ve sosyal geri dönüş sağlayan bir yönetim faaliyeti olarak görülmesinde yatmaktadır (Toker, 2016:172; Bıçakçı, 2016:54).

**Tablo 1. Hayırseverlik Anlayışı İle Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Farklılıkları**

	Hayırseverlik	KSS
Tanım	Karşılık beklemeden iyilik yapmak, mistik bir eğilimle yardım etmek	Sosyal, çevresel, ekonomik ve etik kavramların yönetimi ve şirketlerin bu alanlarda sosyal paydaş beklentilerine olan duyarlılığı

Amaç	Kişilerin veya kurumların kendi değerleri, inançları doğrultusunda istedikleri anda istedikleri kişilere çeşitli yardımlarda bulunmaları	Örgütlerin sürdürülebilir olmak için toplumun beklentilerini yerine getirerek topluma olan borçlarını ödemeleri
Süreç	Normatif bazı öğelere uygun olması ( duyurulmaması, pazarlanmaması gibi) şirket stratejisinden bağımsız şekilde tasarlanabilmesi	Rasyonel bir çalışma/proje süreci sonunda hedef sorumluluk alanları belirlenmesi, karar verilmesi, uygulanması ve raporlanması suretiyle şirket için stratejik bir faaliyet olması

**Kaynak:** Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:116

Tablo 1.'den anlaşıldığı üzere, hayırseverlik anlayışında mistik motivasyon, karşılık gözetilmemesi, doğaçlama ve bağımsız bir uygulama olmasının yanında, KSS anlayışı şirketin paydaş duyarlılığını ön planda tutan, planlı, stratejik ve toplumun beklentilerini göz önüne almakla birlikte topluma borcunu ödeme anlayışını temsil etmektedir. Hayırseverlikte, istedikleri anda istedikleri kişilere, kişi veya kurum adına bağış türünde yardımlar yapılırken; KSS faaliyetleri sürdürülebilir stratejik ve sonuçları belli planlı faaliyetlerden meydana gelmektedir. KSS'nin şirketlerin yönetim fonksiyonuna entegre edilmesi ve şirket gündemin alınması ile birlikte, klasik hayırseverlik faaliyetlerinden öte bir anlam kazanmış, 3P olarak ifade edilen People, Planet, Profit (İnsan, Dünya, Karlılık) kavramları ile tanımlanan faaliyetlerin çok boyutlu, çok paydaşlı<sup>20</sup> ve bir arada yürütülebileceği etkisinin de aynı oranda artacağı algısı gelişmiştir (Toker, 2016:174).

### **2.1.2. Türkiye Cumhuriyeti'nin Kurulması ve Hayırseverlik'ten KSS'ye Geçiş Aktörleri**

Osmanlı Devleti'nin çöküşüyle yeni devlet hareketlerinin meydana geldiği süreç, kulluktan yurttaşlığa, imparatorluktan ulus devlete geçiş sürecidir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:117). Çizakça (2006:27), Osmanlı'nın iki yönden baskı altında kalarak merkezileşme politikalarını kabule zorlandığını belirtmektedir; bunlardan biri devletler arası artan rekabetin ve beraberinde gelen finansal taleplerin artması sonucu gelire muhtaç olması, diğeri ise Fransız devrimi öncesinde ve sonrasında Batı'nın gelişmiş olan kendi değerlerini benimsetmek için uyguladığı baskılardır. Nitekim

<sup>20</sup> Paydaş, kelime anlamıyla işletme için ilgili tarafların tamamı anlamını taşımakla birlikte genel olarak hissedarlar, işçiler, hükümet, tedarikçiler ve tüketiciler paydaşların başlıcalarıdır (Öcal, 2007:9).

Osmanlı Sultanları bu baskıya dayanamamış ve merkezileşme politikasını benimsemişlerdir.

1923-1946 olarak adlandırılan tek parti döneminde 30'lara kadar benimsenen liberal karma ekonomi, 30'lardan sonra devletçi politikayla yer değiştirmiş ve devlet-parti bütünleşmesi, yurttaş-devlet bütünleşmesini beraberinde getirmiştir. Sosyal sorumluluk alanı bu durumdan etkilenmiş, ahi örgütleri ve vakıflar işleyemez hale gelirken, bu zihniyet değişikliği sayesinde devlet, yeni bir aktör olarak alanı etkisi altına almıştır (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:117). Sosyal devlet mekanizmasının evrensel değerlerinin Türkiye'ye yansımaları, Türk vatandaşlarının sosyal beklentilerinin sorumluluğunu devletten beklemesi şeklinde kendisini göstermiştir (Çizakça, 2006:22).

İmparatorluktan, ulus-devlete olan dönüşüm neticesinde hayırseverlik motivasyonu hareket eden yerel girişimlerden ve vakıflardan ziyade, merkezi bir sosyal sorumluluğa geçiş yapılmış, bu süreç devletin desteğini alan holdinglerin oluşmasını ve gelişimini hızlandırmış, haliyle KSS ile ilgili örgütsel alan doğrudan devlet eliyle şekillendirilip aktörler de devlet güdümünde ortaya çıkmıştır (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:118). Türkiye'de devlet, ekonominin aktörlerini bizzat yaratan, ucuz girdi ve ihalelerle sürekli destekleyen önemli aktör konumuna gelmiştir (Gölbaşı, 2015:226).

Cumhuriyet döneminde yaşanan ekonomik kaynak sorunları ve devlet öncülüğünde kalkınma politikaları vakıflar üzerinden gerçekleştirilen hayırseverlik faaliyetlerinin 1960'lara dek zayıflamasına neden olmuş ancak sermaye sahiplerinin tekrar güçlenmesi ile 1960'lardan sonra holdingleşen aile şirketlerinin öncülüğünde hayırseverlik girişimleri yeniden canlanmıştır (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:2). Osmanlı'dan sonraki süreçte hayırseverlik geleneği büyük holdinglerde devam etmiş, Türk aile holdingleri KSS faaliyetlerini sürdürmek amacıyla kendi vakıflarını kurmuşlardır (Demirtaş, 2015:36).

Holdinglerin kurdukları vakıflar vasıtasıyla gerçekleştirdikleri ilk çalışmalar, günümüz hâkim olan sosyal sorumluluk paradigmaları (sürdürülebilir kalkınma veya stratejik yönetim gibi) anlayışından ziyade saygın bir imaj için gerçekleştirilen hayırseverlik faaliyetleridir (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:2). Nitekim KSS kavramının kabul görmeye ve gelişmeye başladığı dönemden de önce karşımıza çıkan geniş ölçekli kurumlara ait vakıflar hayırseverlikten KSS'ye geçişte de etkilerini devam ettirmişlerdir. Vehbi Koç Vakfı (1969), Hacı Ömer Sabancı Vakfı (1974), Dr. Nejat F. Eczacıbaşı Vakfı

(1978) gibi vakıflar günümüzde KSS uygulamalarının bir parçası veya devamı olarak görülmektedir (Öztürk, 2015:9).

1980’li yıllarda dünya sisteminin birikim stratejisine doğru evrilmesi ve uluslararası işbölümlerinin ortaya çıkarak devletlerin bundan etkilenmesi sonucunda yeni birikim modeli döngüsünü ulusal sınırlar dışarısında oluşturmuş ve eskiden ulus devlet güdümünde veya bünyesinde olan kurumların uluslararası düzeye taşınmasını gerekli kılmıştır (Gölbaşı, 2015:237). Devlet ekonomi politikası liberal bir yapıya dönüşmüş bu yapı ile birlikte kapalı devlet politikasından beslenen holdingler yerel girişimciliğe sonra da uluslararası şirketler ile ortak girişimler yapmaya başlamışlardır. Bu süreç, KSS alanının kontrolünün devletten holdinglere geçtiği ve holdinglerin ağırlıklarını hissettirmeye başladıkları bir süreçtir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:119).

Sermaye birikimi ile büyüyen ve küreselleşme etkisinde yeni politikalar üretmek zorunda kalan özel sektör, devletle olan ilişkileri nedeniyle ekonomik-politik bir alanın içerisine girmiş, sermayenin küreselleşmesi ve devletin kamusal alandan çekilmesi sonucunda da kurumsallaşan sosyal sorumluluk faaliyetlerinin altyapısı oluşmaya başlamış, holdingler de hayırseverliği bireysel alandan kurumsal alana çekerek mistik niyeti sosyal adalet ve denge sağlama amaçlı faaliyetlere dönüştürmüştür (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:122).

Türker ve Vural (2016:162)’da Osmanlı Devletinden beri süregelen Türk iş sisteminin devlete bağımlı yapısının başta zorlayıcı eşbiçimcilik çalışmaları ile işletmeleri sosyal sorumlu faaliyetlere yönlendirmiş olabileceği gibi, bu zorlayıcı eşbiçimciliğin zaman içerisinde öykünmecî/taklitçi eşbiçimcilik (Di Maggio ve Powell’ten aktaran Türker ve Altuntaş, 2016) haline dönüşerek rakip işletmelerin de vakıf geleneğini canlandırmasına ve hayırseverliğin moda bir uygulama haline gelmesine fayda sağladığını belirtmektedir. Nitekim KSS uygulamalarının da Avrupa ve Amerika gibi ülkelere ihracat yapan firmalar tarafından diğer devletlere aktarıldığı gözlemlenmektedir (TİSK, 2016:36).

**Tablo 2. Hayırseverlikten KSS Anlayışına Geçiş Sürecinde Dönemler, Aktörler ve Amaçlar**

Dönem	Yıllar	Örgütsel Alandaki Ana Aktörler	Motivasyon	Amaç
Cumhuriyet Öncesi	1923 Öncesi	Ahi Loncaları, Vakıflar	Hayırseverlik	İhtiyacı olanlara yardım ve destek
Cumhuriyetin İlanı ve Sonrası	1923-1960	Devlet	Kalkınma	Sanayileşme
Özel Sektörün Gelişimi	1960-1980	İşadamları ve Holdingler	Hayırseverlik	Devlete ve topluma destek olmak, meşruiyet
Küreselleşme Başlangıcı ve Sonrası	1980'den Günümüze	Kurumsallaşan Holdingler, Holding vakıfları ve Ulusal Şirketler	Hayırseverlik ve KSS	Topluma destek olmak, stratejik hareket etmek, kurumsal baskılara uyum sağlamak, meşruiyet
		Uluslararası Şirketler	KSS	

**Kaynak:** Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:131

Süreç göz önüne alındığında, Türkiye’de var olan hayırseverlik bilincinin farklı sosyo-politik ve ekonomik etkenlerin etkisiyle KSS lehine evrildiği görülmektedir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:111).

Türkiye’de 2000’li yılların ardından etkin ve yaygın KSS ortaya çıktığı görülmektedir. Bu gecikmenin önemli nedenleri ekonomik istikrarsızlığın ve enflasyonun bu yılda düşmeye başlaması ve 1999 Marmara depreminin ardından yapılan kurumsal yardımların, halkın takdirini topladığının görülmesidir. Bu tarihten sonra kurumlar yapacakları yardımları daha stratejik bir biçimde ele almaya başlamıştır (Öztürk, 2015:10). Ayrıca Türkiye’de dışsal faktörlerin KSS davranışını nasıl etkilediğine ilişkin Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk (2009:122), 3 temel faktörün etkili olduğunu belirtmekte ve bunları; yabancı sermaye yatırımları, yasal düzenleme ve mesleki standartlar ve AB üyelik sürecinin etkileri olarak değerlendirmektedir. Örneğin; Avrupa Birliği tarafından sağlanan finansal destekle TİSK, 2013 yılından bu yana Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE)’nin uzmanlık desteğiyle gerçekleştirilen Herkes için KSS (CSR for All) projesinin



uygulama ortaklarından<sup>21</sup>.TİSK bu proje kapsamında 2014-2015 yıllarında KSS ödülleri programı yürütmüştür<sup>22</sup>.

Türkiye’de imzalanan ILO Sözleşmeleri ve onaylanan yasaların gündeme gelmesi ile birlikte günümüzde iş dünyası sürdürülebilirlik anlayışını geliştirmekte ve sürdürülebilirliğin bu işletmelerin küresel piyasada rekabet etme olanaklarına katkı sağladığı görülmektedir (TİSK, 2016:27). Ayrıca, Türkiye’de şirketlerin uluslararası ilke ve standartlardan çok, çevre ve kalite yönetim sistemi gibi ISO sertifikalarına yöneldiklerini belirten Deren Van Het Hof ve Hoştut (2015:9), bunun temel nedenini farklı paydaş gruplarının bu sertifikaları talep ediyor olmasına bağlamaktadır. Bu nedenle ISO sertifikaları Türkiye’de iş dünyasında rekabet avantajının ve KSS’yi şirket stratejisine dahil etmenin göstergesi olarak görülmektedir

## **2.2. Türkiye’de Sendikacılık**

### **2.2.1. Osmanlı Devleti’nin Son Yıllarında Sendikacılık**

Genellikle 1871’de İstanbul’da Ameleperver Cemiyeti’nin kurulması ve bundan bir yıl sonra, 1872’de tersane işçileri grevinin patlak vermesi Türkiye’de sendikacılık hareketinin başlangıcı olarak kabul edilmekte, nizami sendikacılık faaliyetleri ise 1895’te Tophane işçileri tarafından kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti’nde görülmektedir (Işıklı, 2005:473). Mahiroğulları (2017:20) da tartışmalı olsa da emek tarihi literatüründe 1908 öncesi ilk örgütlenmenin Osmanlı Amele Cemiyeti (Amele-i Osmani Cemiyeti) olduğunu belirtmektedir. Nitekim kurulan ilk sendikalar, günümüz sendika algısının çok uzağında işçi topluluklarıdır. Gerek II. Meşrutiyet (1908) sonrası, gerekse Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan işçi örgütleri – adlarında sendika bulunmasa da – 1946 sonrası kurulan sendikaların ilk örneğini oluşturmaktadır (Mahiroğulları, 2017:20).

1908 yılında ilan edilen II. Meşrutiyet ile birlikte özgürlük ortamının doğuşu, kısmen de olsa yeni sanayi tesislerinde bağımlı çalışanların sayısındaki artış ve sosyalist öğretiyi benimseyen siyasi partilerin işçi örgütlenmesiyle yakinen ilgilenmeleri neticesinde işçi örgütlenmeleri artmıştır (Mahiroğulları, 2016:164). Işıklı (2005:469) II. Meşrutiyet’in

---

<sup>21</sup> Bkz. TİSK, (2016), İşveren Örgütleri için KSS Revize Rehberi. <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/02/tr-rehber.pdf>

<sup>22</sup> KSS ödülleri programının 2016 ve 2017 yılında da devam ettiği görülmektedir. 2017 yılı ödülleri için bkz. <http://tisk.org.tr/tisk-2017-kss-odulleri-sahiplerini-buldu/> (Erişim Tarihi:14.05.2018)

ilanında rol oynayan etkenler arasında sınırlı da olsa işçi sınıfının etkisinden bahsedilebildiğini belirtmektedir.

II. Meşrutiyet'in ilanıyla halka vaat edilen adalet, eşitlik ve hürriyet bağlamında hem işçi eylemleri hem de örgütlenmeleri önemli bir ivme kazanmıştır. Mahiroğulları (2017:33-34), örgütlenmede sağlanan bu artışı şu nedenlere bağlamaktadır;

- II. Meşrutiyet'in ilanıyla oluşan göreceli özgürlük ortamı ve Kanun-i Esasi'ye 1909'da eklenen bir madde ile cemiyet kurma ve toplanma özgürlüğünün anayasal güvenceye alınmasıyla yürürlüğe giren ve dönemine göre oldukça liberal hükümler içeren 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun sağladığı yasal imkânlar,
- Kitlesele boyutlu "İlan-ı Hürriyet" grevlerinin işçi kesimi üzerinde uyandırdığı hak arama mücadeleleri için örgütlenmenin gerekli olduğu intibası,
- Sosyalist partiler ve sosyalist aydınların işçi örgütlenmelerine öncülük etmeleridir.

Artan örgütlenmelere paralel artan grevler neticesinde 1909'da kamu hizmeti veren işyerlerinde sendika kurulmasını yasaklayan Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmasının ardından; 1913'te Bab-ı Ali Baskını sonrası İttihat Terakki Fırkası'nın başa geçmesi ve fiilen tek parti konumuna gelmesi sonucunda uyguladığı sivil toplum örgütlerini kontrol ve vesayet altına alma çalışmaları ve I. Dünya Savaşı'na Türkiye'nin de girmesi sonucunda ülke büyük bir çıkmazın eşiğine ve sendikacılık da durma noktasına gelmiştir (Mahiroğulları, 2017:41-64)<sup>23</sup>.

Tatil-i Eşgal Kanunu (1909) ile sendikal örgütlenme zayıflatılmaya çalışıldığı halde işçiler, cemiyetler adı altında sendikal örgütlenmeye gitmiş, oluşturdukları yardım sandıklarının birikimini sendikal örgütlenmeye dönüştürmüştür (Akkaya, 2017:263). Ancak belirtmelidir ki, saltanatın ortadan kaldırılması temelde sanayi öncesi dönemin bir ürünü olduğundan bu döneme işçilerin veya işverenlerin etkisi olduğundan bahsetmek mümkün görünmemektedir (Işıklı, 2005:469). Sendikacılık 1. Dünya Savaşı bitimine (1918) kadar bu şartlarda kendisini var etmeye gayret göstermiştir.

---

<sup>23</sup> Bu dönemdeki işçi örgütlenmelerinin önemli özelliklerinden biri de cemiyet/sendika kurucularının ve başkanlarının önemli bir kısmının Müslümanlardan ziyade azınlık tebaadan ya da yabancı işçilerden oluşmasıdır (Mahiroğulları, 2017:38).

### 2.2.2. Yeni Türk Devleti'nde Sendikalar ve Tek Parti Dönemi (1923-1946)

Cumhuriyet kurulurken (1923) sendikal hareket de bundan çok etkilenir, işçi sınıfının, sendikal hareketin önemli kaynağı sınır dışında kalır, göçe zorlanır. Örgütlenme çabaları bu eksikliklere rağmen devam etmiştir (Akkaya, 2017:264)<sup>24</sup>. Ancak Cumhuriyetin ilanı ile birlikte hoşgörülü olan siyasal rejim, özellikle halifeliğin kaldırılması esnasında oluşan bir muhalif grubun partileşmesi ve 1925'te Doğu'da Şeyh Sait ayaklanmasını planlaması üzerine otoriter karaktere bürünmüş, ülkenin sosyal düzenini sağlamak ve cumhuriyeti korumak/kollamak gerekçeleriyle Takrir-i Sükun Kanunu'nu çıkarmış ve İstiklal Mahkemeleri oluşturmuştur (Mahiroğulları, 2017:46). Nitekim Takrir-i Sükun Kanunu ile Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası'nın (TCF) kapatılması ve sendikacılığın fiilen yasaklanması da rastlantısal değildir. Siyasi iktidar, işçilere demagojik de olsa bazı vaatlerde bulunan TCF'nin sendikal işçi kitlesini de belli ölçüde peşinden sürüklediğini görmüştür (Işıklı, 2005:470).

Takrir-i Sükun Kanunu ile her türlü muhalefetle birlikte sendikacılık da uzun bir süre fiilen ortadan kaldırılmıştır<sup>25</sup> (Işıklı, 2005:479). 1925 yılı ile birlikte hükümet acil alt yapı yatırımlarına yönelmiş, devletin yatırım gücü olmadığından özel teşebbüse dayalı sanayileşme politikası izlenmiştir. Ne var ki ülkede yeterli sermaye birikimi olmadığından istenilen özel teşebbüs girişimciliğine dayalı politikalarla ekonomik kalkınmada istenilen sonuca ulaşılamamış, 1932 sonrasında bu politikalar planlı ve devletçi bir anlayışla devam ederek özel teşebbüsün teknik bilgi ve sermaye bakımından üstesinden gelemediği ağır sanayi kuruluşlarının yapımı ve işletmeciliğini devlet üstlenmiştir (Mahiroğulları, 2017:47). Bu dönemde devlet, işveren olarak endüstri ilişkilerinin üç aktöründen ikisini oluşturmuştur<sup>26</sup> (Uçkan, 2014:163).

---

<sup>24</sup> Ortaylı (2018:269), özellikle 1924 mübadelesine dikkat çekmekte ve mübadele sonunda bir buçuk milyon kadar insanın karşı tarafa gittiğini buna karşılık 500 bin Türk'ün geldiğini belirtmektedir. Bunun sonucunda belli sektörlerle (tütüncü, kuyumcu, terzi gibi) ilgilenenlerin ülkeden ayrılmak zorunda kaldıklarını ve bu boşluğun doldurulmasının o zamanın şartlarında zorluklara yol açtığını olduğunu belirtmektedir.

<sup>25</sup> Bu noktada sendikalar ve işçi sınıfının oluşmaması ile ilgili olarak Cumhuriyet Halk Fırkasının (CHF) 6 ilkesinden biri olan Halkçılık umdesinden bahsetmek mümkündür. Bu ilke ile Türkiye'de toplumsal zümrelerin çıkarları arasında fark olmadığı vurgulanmak istenmiş ve bu anlayış CHF'nin yönetici kadrosunun sendikacılıkla ilgili tutumlarında temel unsur olmuş, toplumun imtiyazsız, sınıfsız bir toplum olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca siyasi otoritenin sendikalara olumsuz bakmasının ardındaki nedenlerden bir diğeri de Yeni Türkiye'nin kurulduğu 1920-1925 yılları arasında sendikal hareketin sosyalist hareketi benimsemiş partiler tarafından yönlendirilmesi ve sendikacılığa ideolojik boyut kazandırılmak istenmesidir (Mahiroğulları, 2017:61-62).

<sup>26</sup> İzmir İktisat Kongresinde (1923) alınan kararlar ve Teşvik-i Sanayi Kanunu (1927)'nin güdümünde 1923-1933 yılları arasında liberal ekonomi politikaları uygulanmış ve özel sektörün gelişimi teşvik edilmiştir (Uçkan, 2014:161)

1923-1946 döneminde sendikaların önündeki yasal engellerin en katı olanı 1938 tarihinde çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nda belirtilen "sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamayacağını" belirten (Bu madde ancak 1946 tarih ve 4919 sayılı kanununun çıkarılması ile ortadan hükmünü yitirmiştir) maddedir (Mahiroğulları, 2016:172-173). Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına göre dernek kurulması yasaklanarak sendika hakkı tamamen ortadan kaldırılmış (Işıklı, 2005:480) ve tek parti dönemi endüstri ilişkilerinin bağımsızlık kazanamadığı, siyasi ve ekonomik faktörlerin etkin olduğu bir dönem olarak yerini almıştır (Uçkan, 2014:161).

Türkiye'de sendikaların ne 1920'lerin başındaki ulusal kurtuluş mücadelesine ne de demokrasiye geçiş süreçlerinde belirgin bir rolü olmadığı bilinmekte ve Avrupa'dakine benzer korporatist çalışma ilişkilerinin ülkemizde olmaması nedeniyle sendikalar, siyasi iktidar ve sermaye ile müzakere gücüne sahip etkin aktörler olarak da görülememektedir (Çelik, 2017:78).

Batı ülkelerinde görülen sınıflar arası çatışmaya sebep olan sömürünün bir benzerinden o dönemde Türkiye'de söz edilmemesi, geniş ölçüde dini ve politik öğelerle örtülü bir üretim ilişkisi düzeninin yerini, henüz tam anlamıyla çıplak, kaba, doğrudan ve kesin kapitalist üretim ilişkileri düzeninin almamış olmasıyla açıklanabilir (Işıklı, 2005:481). Ayrıca diğer ülkelere kıyasla Türk işçisi; mülksüzleşmiş işçilerden değil, 1852'de Miri Arazi Rejimi ve Cumhuriyet'in ilanı sonrası yapılan toprak reformu ile toprak sahibi köylü-işçilerden oluşmakta bu durum da sınıf bilincinin oluşmasına bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Mahiroğulları, 2017:71).

### **2.2.3. Çok Partili Dönemde Sendikacılık (1946-1960)**

II. Dünya Savaşı'nın faşizmin yenilgisiyle sonuçlanmasının ardından Türkiye'de çok partili dönem başlamış ve 5 Haziran 1946'da Cemiyetler Kanunu değiştirilerek sınıf temeli üzerine kurulu cemiyet kurma yasağı kaldırılarak sendika hakkı da tanınmıştır (Işıklı, 2005:483). Çok partili hayata geçiş ile birlikte demokrasiye işlerlik kazandırmak amacıyla sendikaların önündeki engeller kaldırılmaya çalışılmıştır. Parlamenter sisteme geçiş ile birlikte işçilerin aynı zamanda seçmen olarak gücünün etkin olması da olası işçi baskılarını engellemek amacıyla siyasi iktidarın örgütlenme yolunu açmasında etkili

olmuştur <sup>27</sup> (Uçkan, 2014:163). Demokrat Parti de iktidara gelirken bir kısım sendikaların desteğinden yararlanmış, 1946 da partiye eğilim gösteren işçiler, olumlu tutumlarını uzun süre muhafaza etmişlerdir (Işıklı, 2005:493).

1946-1960 yılları arasını kapsayan dönem, Türk sendikacılığının yasallık kazandığı kuruluş dönemidir. Bu dönemde rejimin otoriter karakteri yumuşamış; örgütlenme özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklerin önündeki engellerin giderek kaldırılması amaçlanmıştır. 1925 yılında Takrir-i Sükun Kanunu ile fiilen önü kesilen örgütlenme faaliyetleri 1946'dan sonra yeniden canlanma imkanı bulmuştur. Ancak aynı yılda sosyalist partiler öncülüğünde birçok sendikaların kurulması (İstanbul Mensucat İşçileri Sendikası, İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası, Paşabahçe İspirto İşçileri Sendikası, İstanbul Gıda Sanayii İşçileri Sendikası, Cibali Tütün ve Sigara Sanayi İşçileri Sendikası gibi) Hükümeti kuşkulandırmış, Ceza Kanunu'nun 141. Maddesinin kapsamı genişletilerek sendikaların ideolojik boyut kazanmaları engellenmiştir (Mahiroğulları, 2017:21,88). Bu dönem işçi örgütlenmeleri sosyalist görüşlü partiler ve kişiler öncülüğünde gerçekleşmiş olduğundan Türk çalışma hayatı literatürüne "1946 Sendikacılığı"<sup>28</sup> olarak geçmiştir (Mahiroğulları, 2016:173).

Dönem içerisinde çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu (1947) doğrudan sendikalara ilişkin çıkarılan ilk kanun olmasının yanında çalışma hayatında bireysel ilişkilerden toplu ilişkilere, sendika yasağı rejiminden sendika özgürlüğü ve sendika hakkı rejimine geçişi sağlayabildiğinden önemli görülmektedir (Mahiroğulları, 2017:91). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)'nin kurulması da bu dönemde gerçekleşmiştir. Sendikaların tepe örgütten yoksun olmasından hareketle; Bursa'da toplanan 10 kurucu sendika temsilcisi konfederasyonun ana tüzüğünü 31 Temmuz 1952'de Ankara Valiliği'ne vererek Türkiye'nin ilk sendikal tepe örgütü Türk-İş'i kurmuşlardır (Mahiroğulları, 2016:178). Günümüzde de faaliyetlerini sürdüren Türk-İş, en kalabalık örgütlü işçi tabanına sahip konfederasyon özelliği taşımaktadır<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Cemiyetler Kanunu'nda 1946'da yapılan değişiklik ile birlikte sınıf esasına göre örgütlenme yasağı kaldırılmış, 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendikal Birlikler (1947) Kanunu da kabul edilerek Türkiye tarihinde ilk kez sendikal haklar yasaklanmak yerine düzenlenmiştir (Uçkan, 2014:164).

<sup>28</sup> Nitekim hükümet 1946 sendikalarını yakın takibe alarak kapatma fırsatı aramış ve bu sendikalar İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'nın 16 Aralık 1946 tarihli kararıyla kapatılarak yöneticileri kovuşturmaya uğramıştır (Mahiroğulları, 2016:173).

<sup>29</sup> Türk-İş'e bağlı sendikaların 2018 yılı ocak ayı rakamlarına göre toplam sendikalı sayıları, 925.039'dur (ÇSGB 2018 Ocak Ayı İstatistikleri).

1940 ve 1950'lerin devletçi politikalarıyla gelişen kamu sendikacılığı deneyimi siyasi iktidar ile sendikaların uyumunu beslemiş, batı çizgisinde olduğu gibi sınıf mücadelesi ile değil daha çok devlet işletmelerinde hükümetin kayırıp kollamasıyla gelişmiştir (Çelik, 2017:78). 1950 sonrasında ise sendika hükümet ilişkilerini daha ileri seviyeye getirmiş; sendikaların siyasi partilerden milletvekili adayları çıkardıkları dahi görülmüştür<sup>30</sup>.

Türkiye'de 1950-1960 döneminde sendikalaşmanın bir başka özelliği kamu sektörü ağırlıklı olmasıdır. Zira kamu işletmelerindeki işçi sayısı 1950'li yıllarda 300.000'e yaklaşmış ve kamu işçilerinin büyük çoğunluğu da sendikalı olmuştur. 1960'lı yıllara gelindiğinde ise 292.967 sendikalı işçiden 204.833 kadarının kamu işçileri olduğu, kamu işçilerinin toplam sendikalılar arasındaki oranının %72 olduğu görülmektedir. Bu dönemde sendikalaşmayı olumsuz etkileyen unsurlar; grev ve toplu pazarlık hakkının olmayışı, işverenlerin sendikalara karşı tutumları ve sendikaların mali bakımdan güçsüzlüğünden ileri gelmektedir (Mahiroğulları, 2017:127).

1950-1960 döneminin Türk Sendikacılığını etkileyen bir başka olay ise Amerikan sendikacılığının etkisidir. Truman Doktrini ve Marshall Planı kapsamında Amerika'nın çeşitli ülkelerdeki sendikacılık hareketine uluslararası çıkarlarına ters düşmeyecek şekilde yön verme çabasında olduğu görülmektedir. Çeşitli mali yardımlar ve sendikacıların sendika eğitimleri sebebiyle Amerika'ya gönderilmeleri bu süreçte başlamış ve sonraki süreçte yoğunlaşmıştır (Işıklı, 2005:494-495)<sup>31</sup>. Çelik (2010:69-95), 1950-1960 yılları arasında Türk-İş ile Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO) arasında gerçekleşen yazışmaları incelemiş, çalışmasında ABD'deki sendika arşivlerini taramıştır. 1950'lerde devreye sokulan Marshall Planı ile Türkiye'ye yapılan yardımlar neticesinde yaygın bir ABD hayranlığı gündeme gelmiştir.

---

<sup>30</sup> Demokrat Parti tarafından sendikacıların milletvekili olarak seçmen listelerine yerleşmesi ile de sendika-siyaset ilişkisi kendisini göstermektedir. Bu yollarla partinin sendikalarla sağladığı bağımlılık, Türk-İş'in henüz ilk kongresinde dahi etkisini hissettirmiş, 1952'deki ilk kongrede CHP'li bir sendikacı genel başkan olarak seçilmiş, aradan bir yıl geçmeden olağanüstü kongreye gidilerek DP'ye bağlı başka bir sendikacı genel başkanlığa getirilmiş nitekim 1953'te de seçilen yeni genel başkan DP'den İstanbul milletvekili olmuştur (Işıklı, 2005:493). Dolayısıyla konfederasyon kurulduğu ilk 8 yıllık süreçte (1952-1960) iktidar partisi DP ve muhalefet partisi CHP'nin kendi doğrultularına çekme çabalarına maruz kalmış, temsil ettiği kesime kayda değer kazanımlar sağlayamamıştır. Ancak Türk-İş e özellikle DP hükümetinden örtülü ödenek ve Çalışma Bakanlığı'nda biriken ceza paralarından yardımlar yapılmıştır (Mahiroğulları, 2017:125-149).

<sup>31</sup> Türkiye'nin 2. Dünya Savaşı sonrasında Truman doktrini çerçevesinde ABD ile yakın ilişkiler kurmasında; Sovyet Rusya'nın boğazların kontrolü üzerinde hak iddia etmesi ve Kars-Ardahan'ı isteyerek toprak talebinde bulunması etkili olmuş ve bu durum Türkiye'yi Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ve komünizm karşıtlığına itmıştır (Mahiroğulları, 2017:127).

Ayrıca bu yardımların yanında sendikaların; iktidar baskısı altında kalmaları, grev hakkının olmaması, sol siyaset ile sendika bağlarının koparılması, sendikacılığın maddi ve manevi açıdan güçsüz, kendine güvensiz ve deneyimsiz hali gibi nedenlerle uluslararası sendikal harekete yönelik yoğun ilgi ve bilgi-deneyim arayışının meydana geldiği görülmektedir.

#### **2.2.4. 1960-1980 Döneminde Sendikacılık**

1960-1980 dönemi, endüstri ilişkilerinin bütün kurum ve kuruluşlarıyla yasal güvenceye kavuştuğu dönemdir (Delican, 2010:18). Darbenin ardından oluşturulan 1961 anayasasında; 274 sayılı Sendikalar Kanunu (1963) ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (1963) düzenlemeleri işçi tabanından baskı gelmeden oluşturulmuştur (Uçkan, 2014:166). Tanınan özgürlük ortamında grevlerin çok sayıda olması nedeniyle Adalet Partisi'nin iktidara geldiği süreçte 1963 tarihli 275 Sayılı Kanun'da tanınan yetkiyle; karar verilmiş ve başlanmış pek çok grevi ertelemiş, aynı kanunda birkaç yıl sonra değişikliğe gidilen süreçte de grev erteleme hükmünü korumuş (Işıklı, 2005:511)<sup>32</sup> ancak grev yetkisini kaldırmamıştır.

Türk işçisi, çoğulcu demokratik parlamenter rejimli batılı ülke işçilerinin sahip olduğu tüm ileri haklara 1963'te yasalaşan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunlarıyla kavuşmuştur (Mahiroğulları, 2017:21). Tanınan olanaklar sayesinde sol eğilimli yayınlar ve Türkiye İşçi Partisi'nin kurulması da sendikal harekette yankı bulmuştur (Işıklı, 2005:498).

Bu dönem içerisinde Türk-İş'in partilerüstü politikasına karşı beliren ve Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikaları'nda Kristal-İş tarafından yürütülen grevi destekleyen bazı sendikaların 1966 yılı sonlarında Türk-İş'ten geçici olarak ihraç edilmesi ile tepkiler ortaya çıkmış ve Türk-İş'ten ayrılan sendikalar tarafından Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 1967 yılında kurulmuştur (Işıklı, 2005:556-574). DİSK, Türk sendikacılık hareketine mesleki/ekonomik sendikacılık anlayışının yanında doktriner boyut da kazandırmıştır. DİSK, kurulduğu 1967'den sonra işçi sınıfı adına ekonomik, siyasal ve ideolojik mücadeleyi birlikte vermiş, ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve

---

<sup>32</sup> 1965 seçimlerinde Millet Meclisi'ndeki sendikalı milletvekillerinin sayısı yedidir.

sosyal politikaların değiştirilerek topluma yeni bir şekil verilmesini istemiş, sınıf ve çıkar çatışmasını belirginleştiren eylemlere öncülük etmiştir (Mahiroğulları, 2016:199).

1961 Anayasası ve 1963'te yapılan 274 ve 275 sayılı kanun düzenlemeleri; 29 Temmuz 1970 tarihinde kabul edilen 1317 sayılı Kanun ile duraksamaya uğramıştır. 1317 sayılı Kanun'un 9. Maddesinin 2. bendinde Türkiye çapında faaliyet gösterebilmek için sendikaların kurulu oldukları işkolunda çalışan sigortalı işçilerin üçte birini temsil etmeleri şartı konulmuştur. Bunun üzerine yalnız DİSK değil, (dönemin en kalabalık konfederasyonu olması nispetiyle) Türk-İş e bağlı sendikalar dahi durumdan etkilenmiş ancak Anayasa Mahkemesi'ne yapılan itirazlar sonucu çeşitli bazı maddeler ile birlikte 9. maddenin 2. bendi de iptal etmiştir (Işıklı, 2005:529).

**Tablo 3. 1960-80 Dönemi Sendikalaşma Oranları**

Yıllar	SSK'lı İşçi	Sendikalı İşçi	Sendika Sayısı
1961	688.819	298.000	511
1962	680.125	307.000	543
1963	710.820	259.710	565
1964	765.317	338.769	595
1965	921.458	360.285	668
1966	991.510	374.058	704
1967	1.069.387	834.680	798
1968	1.206.175	1.057.928	755
1969	1.261.856	1.193.908	797
1970	1.313.500	2.088.219	737
1971	1.404.816	2.362.787	631
1972	1.525.012	2.672.857	642
1973	1.649.079	2.658.393	637
1974	1.799.998	2.878.624	675
1975	1.823.338	3.328.633	781
1976	2.017.875	3.269.356	800
1977	2.191.521	3.807.577	863
1978	2.206.056	3.897.290	912
1979	2.152.411	5.465.109	750



1980	2.204.807	5.721.074	733
------	-----------	-----------	-----

**Kaynak:** Tokol 1994'ten aktaran Mahiroğulları, 2017:234

1960-1980 döneminde örgütlenme önündeki engellerin kaldırılması, grev ve toplu pazarlık hakkının verilmesi ile birlikte sendikalaşmada bariz artışlar yaşanmıştır ancak sendikalaşma ile ilgili oranlar güvenilir olmaktan uzaktır. Mahiroğulları (2017:234-235), bunun nedenlerini şu şekilde açıklamaktadır;

- 274 sayılı kanunda tanımlanan işçilerin birden fazla sendikaya üye olma hakkı verilmesi,
- İşsizlik durumunda sendika üyeliğinin sürmesi,
- Sendikalara üye oluştta noter tasdikine lüzum görülmemesi,
- 1970'te Sendikalar Kanunu'nun 9. Maddesinin 2. Fırcasını değiştiren 1317 sayılı kanun ile işçi sendikalarının ülke çapında faaliyet yapabilmeleri için kurulu bulunduğu işkolu işçilerinin en az 1/3'ünü örgütleme zorunluluğu olması sonucu barajı aşmak için sendikaların mevcut üye sayılarını olduğundan fazla gösterme yolunu seçmeleridir.

### **2.2.5. 12 Eylül 1980 Darbesi'nden Günümüze Sendikacılık**

1970'li yılların ortalarından itibaren giderek tırmanan toplumsal olaylar, sağcı/solcu, milliyetçi/devrimci şeklinde suni kamplaşmalara neden olmuş ve günde 5-10 vatandaşın kaybedildiği iç savaşın eşiğine gelinmiş sonuçta Türk Silahlı Kuvvetleri 12 Eylül 1980'de ülke yönetimine el koymuştur. Bu darbe ile Bülent Ulusu hükümeti kurulmuş ve 24 Ocak İstikrar Programı devreye sokulmuş olup bu kararlar "neo-liberal" çerçeve üzerine oturtulmuş, devletin ekonomideki ağırlığının giderek azaltılması ve serbest piyasa ekonomisine geçilmesi amaçlanmıştır (Mahiroğulları, 2017:322).

Dünya'da 1970'ler sonrasında gündeme gelen sendikal kriz, Türkiye'de 12 Eylül darbesinin sendikal faaliyetleri kısıtlayıcı etkileri de eklenince örgütlenme süreci açısından sorunları da beraberinde getirmiştir. Darbe hükümetinin oluşturduğu yüksek barajlarla korunmuş işkolu sendikacılığı; mücadeleden uzak uzlaşmacı bir sendikal büyümeyi beraberinde getirmiştir (Koçak, 2017:154). Küresel ekonomideki radikal değişimlerin etkisiyle, 1980 yılında alınan 24 Ocak Kararları ile birlikte Türkiye'de piyasa ekonomisi hayata geçirilmeye ve ekonominin liberalleşmesine yönelik politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda doğrudan yabancı yatırımların artmasına imkan

tanınarak, Devlet Bankalarının ve Kamu İktisadi Teşebbüs (KİT)'lerinin özelleştirilmesini öngören politikalar uygulanmıştır (TİSK, 2016:15). Türkiye, kapitalizmin merkez ülkelerinde başlatılan ve bağımlı ülkelere dağıtılan neoliberal politikaların uygulamaya konulduğu ilk ülkelerdendir. 24 Ocak 1980'de alınan neoliberal ekonomik kararlar toplumsal muhalefetin kararlı duruşu nedeniyle sivil hükümet tarafından tam olarak uygulamaya geçirilemese de 12 Eylül 1980 darbesiyle birlikte hayata geçirilmiştir (Aysu, 2017:24).

12 Eylül darbesiyle işçi sınıfı ve diğer toplumsal hareketler baskı altına alınarak, neoliberal politikaların uygulanmasına engel olacağı düşünülen direnç kırılmak istenmiş, bu baskı ortamı içerisinde bir taraftan devlet yeniden yapılandırılırken emek piyasası son derece esnek ve kuralsız hale gelmiştir (Müftüoğlu, 2017:180). Bu süreçte, ithal ikameci sanayileşme stratejileri yerine ihracata dayalı büyüme modeli benimsenmiş, ihracat ve kambiyo rejiminin serbestleşmesi yoluna gidilmiştir. Koçak (2017:191) darbenin meydana getirdiği baskı ortamı içerisinde üretim süreci ve emeğin esnekleştiğini ve devletin sosyal işlevlerinin ortadan kalktığını belirtmektedir. Aysu (2017:20) da darbe sürecinde devletin sosyal rolünün küçülmediğini bu rolün değiştiğini, devletin eskiden sosyal devlet ilkesi ile halkını bir miktar koruduğunu ancak küreselleşme sürecinde korunanın yalnızca sermaye olduğunu belirtmektedir. Nitekim bu dönemin ekonomiye yansımaları da olmuştur; piyasa ekonomisine geçiş dönemine kadar Türkiye tarım ülkesi konumundayken 1980'lerden sonra tarımsal ürünlerin yanı sıra imalat sanayi ürünleri de ihraç edilmeye başlanmış ve devletin teşvik politikaları ile desteklenmiştir (TİSK, 2016:15).

Dünyada ise 1980 sonrası sürecin özellikleri; küreselleşme, neo-liberal politikalara geçiş, yeni teknolojilerin ortaya çıkışı, çok uluslu şirketlerin yükselişi, hizmet sektörünün gelişmesi, değişen yönetim ve üretim sistemleri, işgücünün niteliğinde değişme, işletme ölçeğinin küçülmesi, işsizlik, Doğu Bloğu'nun çözülmesi, muhafazakâr iktidarların yükselişi, değişen yasalar, bireyselleşme eğiliminde artış, kadın işgücünün sayısında artış ve sendikaların değişen koşullara uyum sağlayamaması olarak belirtilebilir (Tokol, 2017:5-6).

1960-1980 döneminin sendikal tepe örgütlenmeler açısından bir diğer önemli örneği ise Hak İşçi sendikaları konfederasyonu (Hak-İş)'nin, Milli Selamet Partisi'nin dünya

görüşü doğrultusunda ve öncülüğünde 22 Ekim 1976'da Ankara'da kurulmasıdır (Mahiroğulları, 2017:231).

12 Eylül sonrasında faaliyetlerini devam ettiren tek işçi konfederasyonu Türk-İş'tir. Darbe hükümeti Hak-İş'in faaliyetlerini durdurmuş ancak 5 aylık aradan sonra 23 Şubat 1981'de sendikal faaliyetlerine yeniden başlamıştır. DİSK'in faaliyetleri ise (11 yıl) durdurularak yöneticileri hapis cezalarına çarptırılmış ancak Temmuz 1991'de dava beraatle sonuçlanınca Ocak 1992'de 8. Genel Kurulu'nu yapabilmiştir (Mahiroğulları, 2016:249-256). Tek işveren konfederasyonu olarak 1962'de kurulan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1980 sonrası dönemde de faaliyetlerini sürdürmüştür (Mahiroğulları, 2016:270).

1980 darbesiyle 1983 yılına kadar sıkı yönetim politikaları neticesinde bir ara dönemden geçilmiş, 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt kanunu ile birlikte sendikaların sadece işkolu düzeyine göre örgütlenmelerine, üst örgütlenmelerden (birlik, federasyon ve konfederasyon) de yalnızca konfederasyonlara izin verilmiştir (Uçkan, 2014:169).

Özellikle, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun, sendikaların taban örgütlenmelerini işkolu esasına göre tek seçenekli olarak ve Türkiye düzeyinde faaliyet göstermek üzere belirlemesi 1983 sonrası sendikal örgütlenmede değişimlere neden olmuştur<sup>33</sup> (Mahiroğulları, 2017:362).

Olağanüstü bir dönemin ürünü olan 1982 Anayasa'sının 52. Maddesi ve 2821 sayılı Kanun'un 37. Maddesinin sendikalara getirdiği geniş siyaset yasağı, 1991 seçimleri sonrası işbaşına gelen hükümetlerin hazırladıkları demokratikleşme paketleri çerçevesinde 1995'te Anayasa'da, 1997'de Sendikalar Kanunu'nda yapılan değişikliklerle büyük ölçüde kaldırılmıştır. Buna rağmen 1997 sonrası siyasi partilerle sendikaların ilişkilerinde önemli bir değişiklik görülmemiş, 1997'de kendilerine yasal imkan tanındığı halde siyasetin içinde daha aktif yer alma çabasında olmadıkları; 1980 öncesi DİSK'in TİP'le, MİSK'in MHP ile ve Hak-İş'in MSP ile kurduğu vesayete yakın

---

<sup>33</sup> 1947'den 1980'e kadar bölgesel, işyeri ve işkolu düzeyinde örgütlenen birçok sendika ve federasyon bu yasal zorunluluklardan dolayı tüzük değişikliğine gitmiş; birleşme/katılma veya fesih yoluyla işkolu sendikalarına veya kurulu sendikaların şubelerine dönüşmüşler, bunun sonucunda 1980'de 733 olan sendika sayısı 1984'te 138'e düşmüştür (Mahiroğulları, 2017:362).

“ara bağımlı” ilişki modelinin yerini bağımsız ilişki modeline bıraktığı gözlemlenmiştir (Mahiroğulları, 2017:428-429).

12 Eylül 1980 öncesi yaşanan kargaşada payı olduğuna inanılan sendikacılık, askeri ara dönem (1980-1983) ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasalarla dizginlenmiş, geniş kapsamlı grev ve 1995 değişikliğine kadar sürdürülen keskin siyaset yasağı, toplu pazarlıkta çifte baraj sistemi gibi sendikal haklarda kısıtlamaya gidilmiştir (Mahiroğulları, 2017:327).

Yasal düzenlemeler 2010 referandumuna kadar devam etmiş nitekim referandumda aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan tanınmış ve siyasi amaçlı grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, işyeri işgali, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz hükümleri (md. 54/VII) kaldırılmıştır (Uçkan, 2014:170). Bu değişiklikler paralelinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 18/10/2012’de TBMM’de kabul edilmiş, 07/11/2012’de Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni kanun 1983’ten 2012’ye kadar uygulamada kalan 2821 ve 2822 sayılı kanunların yerini almıştır (Mahiroğulları, 2017:352). Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı tek kanunda düzenlenmiştir. 2822 sayılı kanunda olduğu gibi bu kanunda da iş uyuşmazlıklarında öncelikle arabuluculuk yolunun denenmesi, çözüme ulaşılamadığı takdirde grev ve lokavt yoluna gidilmesi düzenlenmiş, tekrar anlaşma sağlanamaması halinde uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla çözümlenmesi öngörülmüştür (Uçkan, 2014:170).

6356 sayılı Kanunla diğer düzenlemelerden farklı olarak çerçeve sözleşmeler adıyla yeni bir sözleşme türü hükümlere eklenmiştir. Bu sözleşmeler; ekonomik ve sosyal konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi-işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içermektedir (Uçkan, 2014:178).

1980-1983 ara döneminin ardından sendikacılıkta tüm dünyada meydana gelen yeni çözümler ihtiyacının paralelinde Türkiye’de sendikal örgütlenme de yeni çözümlere ihtiyaç duymaktadır. Nitekim Çalışma Bakanlığı 1984 sonrası çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri yılda iki kez (ocak ve temmuz aylarında) yayımlamaya başlamış ve yetki tespitinde birinci derecede belirleyici olduğunu göz önüne alarak bu konuda titiz

davranmak istemişse de çalışma hayatına ilişkin net rakamlara 2013 yılına kadar ulaşamamıştır (Mahiroğulları, 2017:385).

Türkiye özelinde işçi örgütlenme sayılarının 1980 öncesi dönemde daha yüksek olmasına ilişkin bilgiler varsa da 2013 yılına kadar tam olarak gerçeği yansıtmadığı, bunun nedeninin kayıtların doğru tutulmamasından, sendikanın kendisine üye olmayanları da listelerine almaları ve hiçbir denetimden geçirilmeden Bakanlık kayıtlarına işlenmesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Uçkan, 2014:171). Sonuç olarak 1984 sonrası süreçte 2013 yılına kadar %70'lere yaklaşan sendikalaşma oranlarının 2013 yılından sonra netleştiği gözlemlenmektedir.

**Tablo 4. 1984 Sonrası Sendikalar ve Üye İşçi Sayıları/Oranları**

Yıllar	Sendika Sayısı	İşçi Sayısı	Sendikalı Sayısı	Sendika Oranı
1984	138	2.553.384	1.427.271	%55.90
1985	99	2.819.517	1.828.471	%64.85
1986	97	3.075.343	1.953.892	%63.53
1987	91	3.268.030	2.044.797	%62.57
1988	80	3.483.212	2.227.029	%63.94
1989	82	3.564.214	1.834.969	%51.48
1990	81	3.563.527	1.997.564	%56.06
1991	98	3.513.064	2.130.811	%60.65
1992	106	3.596.469	2.254.271	%62.68
1993	116	3.742.380	2.485.681	%66.42
1994	118	3.815.261	2.644.417	%69.31
1995	109	3.905.118	2.667.014	%68.30
1996	114	4.051.295	2.708.784	%66.86
1997	110	4.215.375	2.774.622	%65.82
1998	112	4.327.156	2.923.546	%67.56
1999	107	4.381.039	3.037.172	%69.33
2000	106	4.521.081	2.468.591	%54.60
2001	104	4.562.454	2.609.672	%57.20
2002	99	4.572.841	2.680.966	%58.63
2003	93	4.686.618	2.717.326	%57.98

2004	96	4.916.421	2.854.059	%58.05
2005	96	5.022.584	2.945.929	%58.65
2006	94	5.154.948	3.001.027	%58.21
2007	97	5.292.796	3.091.042	%58.40
2008	102	5.414.423	3.179.510	%58.72
2009 <sup>34</sup>	102	5.398.296	3.232.679	%59.88
2013	121	11.628.806	1.032.166	%8.88
2014	149	12.287.238	1.189.481	%9.68
2015	162	12.744.685	1.429.056	%11.21
2016	151	13.038.361	1.499.870	%11.50
2017	160	13.581.554	1.623.638	%11.95
2018	164	13.844.196	1.714.397	%12.38

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Çalışma Hayatı İstatistikleri<sup>35</sup>

6356 sayılı kanunla toplu pazarlıkta işkolu barajının kademeli olarak %3 ve %1'e indirilmesiyle sendika sayısında artış yaşanmaya devam etmiş, 2015'te Anayasa Mahkemesi'nin Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) üyesi olmayan sendikalara uygulanan %3'lük işkolu barajını eşitlik ilkesine aykırı bularak iptal etmesi ve barajı tüm sendikalar için %1'e indirmesi toplu iş sözleşmesinin bağlamının kolaylaştığını düşünen işçileri sendika kurmaya cesaretlendirmiştir. Dolayısıyla sendika sayısı artmış ve gelecek yıllarda daha da artması beklenmektedir (Mahiroğulları, 2017:388).

Dünyadaki örneklere bakıldığında, genel olarak kadın işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin erkek işçilere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum Türk sendikacılığı için de geçerlidir (Mahiroğulları, 2017:389). ÇSGB'nin 2016 yılı ocak ayı iş kolu istatistiklerine göre 9.244.822 olan erkek işçi sayısının %12.92 (1.193.992 kişi)'si sendikalı olup, 3.359.230 kadın çalışanın sadece %7.56 (254.121 kişi)'si sendikalıdır. Urhan (2017:104-131), 1970'lere kadar sendikaların mavi yakalı ve erkek vasıfları ile özdeşleşen, erilleştirilmiş kültürün güçlü ve yaygın olduğu işyerlerinde örgütlendiğini ve bunda ataerkil yapının ve eril kültürün payının büyük olduğunu belirtir. Ancak günümüzde kadın çalışanların işgücünde sayısının artmasına rağmen sendikaların fiili

<sup>34</sup> ÇSGB 2009 sonrası işçi sendikacılığı ile ilgili verilerin gerçeği yansıtmadığı düşüncesiyle 2013'e kadar veri yayınlamamıştır (Mahiroğulları, 2017:386).

<sup>35</sup> 2017 yılına kadar her yılın temmuz ayı rakamları tabloya aktarılmış ancak 2018 yılı temmuz ayı rakamları henüz yayınlanmadığından ocak ayı rakamlarına yer verilmiştir.

örgütlenme sürecinde kadın işçiler açısından farklılaştırılmış bir strateji izlediğini söylemek güçtür.

Tokol (2017:7-8) ise bir ülkede endüstri ilişkilerinin gerçek anlamda gelişebilmesi için temel şartın demokrasi olduğunu, tek parti iktidarının veya askeri rejimin geçerli olduğu ülkelerde sendikaların kurulması, kurulmuş ise iktidardan bağımsız bir şekilde hareket etmelerinin söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Ayrıca ülkelerin ekonomi politikasının endüstri ilişkilerini nasıl etkilediğini; liberal dönemde endüstri ilişkilerinden söz edilememesi, keynezyen ekonomik politikaların uygulandığı dönemde endüstri ilişkilerinin gelişmesi ve neo-liberal dönemde endüstri ilişkilerinde belirgin bir gerileme yaşanması olarak açıklamaktadır.

Mahiroğulları (2017:146), sendikaların siyasi partilerle ilişki kurma süreçlerini şu şekilde özetlemektedir: Sendikaların siyasi partilerle ilişki kurmaları, kurulan ilişkilerin boyutu ise siyasal, ekonomik ve sosyal yapıları ile yakından ilgilidir. Totaliter rejimli ülkelerde sendikaların iktidardaki ülke ile ilişki kurmaları bir zorunluluğun sonucudur. Demokrasi deneyimi olmayan gelişmekte olan ülkelerde, yasa koyucu sosyal düzenlemelerinde genel olarak kademeli bir şekilde sendikaları siyaset ve siyasi partilerden uzak tutma eğiliminde olmuştur. Demokrasi deneyimi uzun geçmişe dayanan çoğulcu demokratik parlamenter rejimli ülkelerde, sendika siyasi parti ilişkileri yasal sınırlamalar ve engeller olmaksızın benimsediği ideolojilerine/örgütlenme felsefelerine göre özgürce oluşturulur.

Literatürdeki farklı değerlendirmeler ışığında Türkiye’de sendikalaşmanın görece düşük (%12-%13) seviyelerde olmasının nedenlerinin tarihsel bir perspektifle şu başlıklarda toplandığı gözlemlenmektedir;

- Sanayi işçisi birikiminin erken dönemde gerçekleşmemiş olması nedeniyle (Işıklı, 2005) güçlü bir sendikacılık hareketinin doğamaması ve sınıf bilincinin egemen olarak yer alamaması,
- Dünya Savaşı sürecinin meydan getirdiği işgücünün cephelerde olması, nüfus mübadeleleri, ekonomik darboğaz etkisi,
- Yeni kurulan Türk Devleti’nin erken dönem sanayi atılımlarına ayıracak kaynaklarının yetersizliği sonucu ücretli/bağımlı işçi kesiminin yetersizliği,
- Tek Parti döneminde “ilk-örnek” (Mahiroğulları, 2017) sendikaların sosyalist eğilimli grupların desteğiyle kurulmasından hükümetin rahatsız olması ve

çıkarılan yasalar (Tahrir-i Sükun Kanunu) ve adli vakalar (TCF'nin kapatılması, Şeyh Sait İsyanının Bastırılması, İstiklal Mahkemelerinin kurulması gibi) neticesinde sendikaların kapatılması ve kurulmalarının yasaklanması,

- Dünya Savaşı sonrasında çok partili hayata geçiş ile birlikte ilk modern sendikaların oluşturulması ve 1960 darbesinin ardından da örgütlenme özgürlüğünün tanınmasının; 1980 Darbesi, yeni Anayasa ve 24 Ocak Kararları ile kabul edilen neo-liberal politikalar eşliğinde düşüşe geçmesi ve üye sayılarını koruyacak ve örgütlenecek çözümler üretememesi,
- 2013 yılına kadar, işkolu barajının getirdiği şartlar, denetimin görece eksikliği, sendikaların üye sayılarını fazla gösterme eğilimleri Türkiye'de sendikalaşma oranının %60 seviyelerinde olduğunu gösteriyor olsa da 2013 yılı rakamları ve sonrası yıllara ilişkin veriler sendikalaşmanın gerçek yoğunluğunu görme imkanı vermiştir.

6356 sayılı kanun (2012) ile birlikte tekrar ivme kazanan Türk sendikacılığı, günümüzde kurulma, örgütlenme ve toplu pazarlık gibi temel işlevlerini yasayla korusa da karşı karşıya olduğu güncel ve geleneksel sorunlar devam etmektedir. Mahiroğulları (2017:390-395), Türkiye'de sendikalaşmayı etkileyen başlıkları şu şekilde açıklamaktadır;

- Yapısal Unsurlar
  - Kayıtdışı İstihdam: 2000'li yılların başındaki verilere göre kayıtdışı istihdam oranı %50'ler, 2018 şubat ayı istatistiklerine göre %32.2 (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018) seviyesindedir. Bu rakamın yarısına yakın kısmı sendikalaşabilir ücretli yevmiyelilerden oluşmaktadır.
  - İşsizlik: İşsizlik rakamları %11'ler civarında seyretmektedir ve Türk sendikacılığı hali hazırdaki sendikalaşma oranının iki katına yakın (3 milyon işsiz) sendikalaşabilir bir kaynaktan yoksun kalmaktadır.
- Yasal Unsurlar: Türkiye'de sendikalara üye olduğu için hizmet akdi sona erdirilen işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak kaydıyla sendika tazminatına hak kazanması 6356 sayılı kanun maddelerinde geçmekte ise de bu tedbirler haksız feshe karşı işçiye yeterli güvence sağlamaktan uzak kalmaktadır. Ayrıca 4857



sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesinde yapılan düzenleme ile iş güvencesi hakkının 30 kişiden az işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaması, güvenden yararlanmak için en az 6 ay kıdem aranması şartı, işçinin işten çıkarılmasına karşı yeterli güvence oluşturamamaktadır.

- Özelleştirme Politikalarının Etkileri: Türkiye'de sendikal örgütlenmenin kamu kesimi ağırlıklı olduğunu ifade etmiştik. Bu bakımdan özelleştirme uygulamaları sonucunda meydana gelen yoğun işten çıkarmalar, sendikal yoğunluğu ister istemez olumsuz etkilemiştir.
- Sendikasılaştırma Politikalarının Etkileri: Sendikasılaştırma politikaları, mevcut yasal düzenlemeler veya işverenlerin sendikaya karşı olumsuz tutumlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikasılaştırma politikaları Türkiye'de genel olarak kapsam dışı personel<sup>36</sup> uygulamaları, alt işveren (taşeron uygulamaları) ve esnek çalışma düzenleridir.

### 2.3. Türkiye'de KSS ve Sendikalar

KSS kavramı son 20 yılın en popüler kavramlarının başında gelmektedir (Yıldırım, 2015:138; Sökmen, 2016:157), Türkiye gündemine ise son 15 yılda girmiştir (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:1). Günden güne de hem küresel hem ulusal seviyede önemi artmaktadır (Yıldırım, 2015:138; EU Com, 2011:6; Yılmaz, 2016:36).

KSS kavramının çeşitli ortamlardaki gelişim süreci incelendiğinde yatırımcılar, çalışanlar, sivil toplum kuruluşları gibi paydaşların şirketleri sorumlu olmaya zorladığı görülmektedir (Yamak, 2007:196). Berkman (2007:5) KSS'nin Türkiye gelişimini cılız ve yavaş olarak nitelendirmektedir. Bunun nedeni ise paydaşların gelişmiş ülkelerdeki benzerlerine kıyasla çok sınırlı bir güce sahip olmalarıdır (Özgüç, 2005:26). Bu da Türkiye'de işletmeler üzerindeki baskıların sınırlı olmasına neden olmaktadır (Yamak, 2007:197).

Türk sendikalarının bu süreçte gözetimci/denetimci veya paydaş konumunda yer almadıkları, baskı unsuru olarak değerlendirilmedikleri düşünülmektedir. Buna gerekçe olarak Türkiye'de örgütlenmenin istenen seviyede olmaması ve sendikaların yoğunlukla örgütlenme başlıklarına odaklandıkları düşünülmektedir. Urhan (2017:122),

<sup>36</sup> Kapsam Dışı Personel Kavramı; Toplu İş Sözleşmesi taraflarının karşılıklı anlaşması sonucunda toplu sözleşme dışında bırakılan işçileri ifade etmektedir (Subaşı, 1998'den aktaran Mahiroğulları, 2017:394)

Türkiye’de örgütlenmenin önemini şu şekilde açıklamaktadır; Türkiye’de örgütlenme, sendikalar için öteden beri hayati bir öneme sahiptir. Bunun nedenleri ise sendikaların tek faaliyet alanlarının toplu iş sözleşmesi yapmak olması ve bunun için yetki belgesi alması gereğidir. Yetki belgesi ise Çalışma Bakanlığı’ndan üye sayısı belirlemeleri sonucunda alınabilmekte olduğundan Türkiye’de sendikaların temel amacı örgütlenme olmuştur. Yalnızca sendikaların sahip oldukları uluslararası sendikal ağlar ile yaptıkları eğitim ve projeler göze çarpmaktadır. Örneğin; Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) aracılığıyla Avrupa Birliği tarafından fonlanan ve sosyal diyalogcu sendika anlayışını içeren birçok eğitim ve araştırma projesi gerçekleştirilmiştir (Koçak, 2017:183).

Örgütlenme sendikaların gücünü belirleyen unsurdur. Türkiye sendikaları örgütlenmek ve örgütlü işçilerini elinde tutmak zorundadır ancak örgütlenmek de işçilere, ailelerine ve dolaylı olarak topluma ve çevreye sağlanan veya sağlanabilecek olumlu politikaların geliştirilmesi ile mümkün olabilecektir. Sendikalar kanunu dikkate alındığında; faaliyetlerinde esneklik ve hareket serbestisi sağlayan maddeler olduğu göze çarpmaktadır:

6356 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 26. Maddesi sendikaların faaliyetlerini sayma yoluyla belirlememiş “Kuruluşlar tüzüklerinde yer alan faaliyetleri serbestçe uygulayabilir” ifadesiyle faaliyet seçimini sendikalara bırakmıştır (Mahiroğulları, 2017:416). Ayrıca yasa koyucu aynı maddenin 5. Bendinde sendikaların tüzüklerinde belirlenen amaçlarının dışında faaliyette bulunamayacağını ifade etmekte ve aşağıda faaliyet alanlarını şu şekilde belirlemektedir (6356 s. Kanun, Md. 26);

- Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz ancak genel kurul kararıyla nakit mevcudunun %40’ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.
- Kuruluşlar elde ettiği gelirleri üyeleri arasında dağıtamaz ancak sendikaların grev ve lokavt süresince üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

Ayrıca 6356 sayılı kanunun 33. Maddesi 3. Bendinde; İşçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanan çerçeve sözleşmelerin; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebileceği belirtilmektedir. Aynı maddenin 4. bendinde ise bu sözleşmelerin; taraflardan birinin çağrısı ve karşı

tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için yapılabileceği belirtilmektedir.

İlgili yazında yapılan araştırmada ise sendikaların faaliyetlerine ilişkin sadece birkaç örneğe ulaşılmıştır. Örneğin; Özgıda-İş ve Özçelik-İş özelleştirme kapsamına alınan SEK ve Kardemir'in yöre halkı ve fabrikada çalışan işçilere satılmasını önererek bu doğrultuda bir adım atmış, Türk Metal Sendikası ise, örgütlü olduğu işyerlerinde rekabet edebilirliği sağlamak amacıyla işverenle “eğitim kursları” düzenlemiştir (Mahiroğulları, 2016:81). 2000’li yıllardan itibaren bazı sendikalar üyelerinin çocuklarına üniversiteye hazırlık kursu veya burs verme, orta öğretim öğrencilerine evde okul online sistemle ücretsiz paket ders programı verme, büyük mağazalar ve özel sağlık kurumlarıyla anlaşarak üyelerine indirimli alışveriş ve sağlık kartı temin etme, sigorta kurumlarıyla anlaşarak üyelerine ikinci bir emeklilik imkanı sağlama, bankalarla anlaşarak ucuz kredi imkanı sağlama gibi sosyal faaliyetler sunmaktadır (Mahiroğulları, 2017:428).

#### **2.4. Değerlendirme**

Şirketlerin toplumsal alanda çeşitli sorumluluklar üstlenmelerini bekleyen anlayış, dünyanın pek çok yerinde geleneksel ve dindarlıkla ilişkili bir hayırseverlik kültürüne dayanmakta ve Türkiye’de de bunun aynı şekilde olduğu gözlemlenmektedir (Deren Van Het Hof ve Hoştut, 2015:1). Hayırseverlik Türk toplumunda Osmanlı’dan başlayarak İslami kurallar referans alınarak gelişmiştir. Fitre ve zekât verilmesi, sağ elin verdiğini sol elin bilmemesi gibi İslami uygulamalar bu süreçte görülmektedir. Bu faaliyetler ahiler ve loncalar vasıtasıyla uzun yıllar boyunca devam etmiştir. Yeni Türk Devleti’nin kurulmasının ardından özellikle 1960’lardan sonra teşvik edilen özel girişimler vasıtasıyla ekonomik atılımlar gerçekleştirilmeye çalışılırken 1980 sonrası süreçte girişimcilerin kurdukları vakıflar vasıtasıyla hayırseverlik faaliyetleri kurumsal bir boyut kazanmıştır. İşletmeler hayırseverlik faaliyetlerini özellikle bünyelerindeki vakıflar vasıtasıyla gerçekleştirmektedir. Bu süreçte Türkiye’de var olan hayırseverlik bilincinin farklı sosyo-politik ve ekonomik etkenlerin etkisiyle KSS lehine evrildiği görülmektedir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:111).

Türkiye’de KSS faaliyetleri sosyal baskılar olmaksızın işletmelerin girişimleri ile gerçekleşmiştir. Özellikle sendikaların Türkiye’de erken süreçte özgür faaliyet gösterememelerinin buna etkisi olduğu düşünülmektedir. Her ne kadar 1895’te ilk örnek

sendika girişimi olarak Osmanlı Amele Cemiyeti örneği verilse de ancak 1946'dan (çok parti dönemi) sonra günümüzdeki anlamıyla sendikaların ortaya çıktığı görülmektedir (Mahiroğulları, 2017:20). Bu nedenle işletmelerin sosyal sorumluluklarını üstlenmelerinde sendikaların etkisi olduğu söylenemez. 1952'de ilk konfederasyonun kurulması 1960 sonrasında Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt kanunları gibi düzenlemeler yapılması sendikaları yasal güvenceye erdirmiştir. 1980 sonrasında darbe hükümetinin politikaları ve serbest piyasa ekonomisinin benimsenmesi üzerine sendikacılık krize sürüklenmiştir. 6356 Sayılı Kanunun (2012) maddelerinde sendikalara tanınan yetki ve haklar genişletilmiş bu nedenle sendikacılık kısmen ivme kazanabilmiştir (%12 dolaylarında).

Yukarıdaki nedenler dikkate alındığında Türkiye'de KSS'nin gelişimini hayırseverlikten beslenen mistik geleneğin devamı olarak nitelendirmek mümkündür. Bu süreçte sendikalar ise temel gündemini örgütlenme üzerine yoğunlaştırmak zorunda kalmıştır. Türkiye'de işçi sendikalarının sosyal sorumlu faaliyetlerine ilişkin çok az örneğe rastlanmaktadır. Örneğin; Özgıda-İş ve Özçelik-İş özelleştirme kapsamına alınan SEK ve Kardemir'in yöre halkı ve fabrikada çalışan işçilere satılmasını önererek bu doğrultuda bir adım atmış, Türk Metal Sendikası ise, örgütlü olduğu işyerlerinde rekabet edebilirliği sağlamak amacıyla işverenle "eğitim kursları" düzenlemiştir (Mahiroğulları, 2016:81). 2000'li yıllardan itibaren bazı sendikalar üyelerinin çocuklarına üniversiteye hazırlık kursu veya burs verme, orta öğretim öğrencilerine evde okul online sistemle ücretsiz paket ders programı verme, büyük mağazalar ve özel sağlık kurumlarıyla anlaşarak üyelerine indirimli alışveriş ve sağlık kartı temin etme, sigorta kurumlarıyla anlaşarak üyelerine ikinci bir emeklilik imkanı sağlama, bankalarla anlaşarak ucuz kredi imkanı sağlama gibi sosyal faaliyetler sunmaktadır (Mahiroğulları, 2017:428). Araştırmanın üçüncü bölümünde bu faaliyetlere ilişkin tanımlar, belirlenme süreçleri ve örnek faaliyetlere yer verilmiştir.

### **3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu bölümde araştırmanın amacı, yöntemi, tasarımı, analiz yöntemi ile araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Türkiye işçi sendikalarının ve üst örgütler olarak konfederasyonların kurumsal sosyal sorumluluk perspektiflerinin ortaya konulması amacıyla yapılan çalışmada; Türkiye’de işçi konfederasyonlarının kurumsal sosyal sorumluluk perspektifleri ve bu konfederasyonlara bağlı bazı sendikaların bizzat yürüttüğü sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin bulgular edinilmeye çalışılmıştır. Araştırma süresince aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS kavramı hakkında bilgi sahibi midir?
- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS kavramını nasıl tanımlamaktadır?
- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS faaliyetleri yürütmekte midir?
- Türkiye’de İşçi Konfederasyonları ve İşçi Sendikaları KSS kavramını ve faaliyetlerini nasıl yorumlamaktadır?

#### **3.2. Araştırmanın Sınırları**

Bu araştırma;

- Türkiye İşçi Konfederasyonları ve çalışma kapsamında bilgi verebilecek çeşitli yöneticiler ile yapılan görüşmelerle,
- Konfederasyon yöneticilerinin yönlendirdikleri sendika yöneticileri ile yapılan görüşmelerle,
- Katılımcılarla nitel araştırma desenine uygun olarak yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle,
- Verilerin tematik analiziyle ve katılımcıların algıları ile ve ikincil veri kaynakları ile sınırlıdır

#### **3.3. Araştırmanın Tasarımı**

Bu çalışmada, Türkiye işçi konfederasyonları yöneticilerinden ve ilgili sendikalardan derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi uygulanmış ve araştırmada keşfedici desenden yararlanılmıştır. Creswell (2013:4) nitel araştırmayı;

sosyal ve insani bir probleme bireylerin veya grupların attığı anlamları keşfetme ve anlamaya yönelik bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır.

Nitel araştırmanın çeşitli avantajları da bulunmaktadır. Büyüköztürk vd. (2014:235) bu avantajları şu şekilde açıklamaktadır;

- Doğal Ortam: Olguların, olayların ya da davranışların gerçekleştiği doğal ortamda çalışılır.
- Doğrudan Veri Toplama: Araştırmacı verilere doğrudan kaynağından ulaşır.
- Zengin betimlemelerin yapılması: Bağlam ve olguların derinlemesine anlaşılmasını sağlayacak detaylı betimlemeler yapılır.
- Sürece Yönelim: Olgular ve davranışların nasıl ve neden gerçekleştiğine odaklanır.
- Tümevarımcı Veri Analizi: Sentezlenerek elde edilen bilgilerden yola çıkarak ikna edici genellemeler yapılır.
- Araştırmacının Katılımcı Rolü: Katılımcının anlamasına ve anlamlandırmasına odaklanır.
- Araştırma Deseninde Esneklik: Araştırma deseni, çalışmanın gerçekleştiği duruma göre gelişir ve değişir.

Araştırma, veri toplama ve analizi süreçlerinin tamamında sendikaların genel merkezlerinde doğrudan KSS faaliyetleri yürüten ilgililer ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde örnek KSS faaliyetleri ve bu faaliyetleri belirleme süreci hakkında detaylı bilgi edinme imkanı sağlanmıştır. Araştırmacı KSS'nin tanımlanması ve KSS faaliyetlerinin yorumlanmasına müdahil olmaksızın mülakatın doğal akışında sendika yöneticilerinin verdikleri cevapları detaylandırmalarını talep etmiştir.

Bilimsel araştırmalarda temelde 3 amaçtan bahsedilmektedir. Bunlar keşfedici, betimleyici ve açıklayıcı araştırmalardır. Araştırma keşfedici bir tasarımda oluşturulmuştur. Keşfedici araştırmalar bir konu ya da sorun karşısında ne oluyor sorusuna cevap aramaya çalışır (Arı vd. 2005:23). Keşfedici araştırmalarda amaç; hakkında yapılan araştırmalara rastlanamayan veya yeni konu başlıklarını belirlemek ve gelecekteki araştırmalara referans olabilecek bir dizi çalışmanın ilk aşamasını oluşturmaktır. Manerikar ve Manerikar (2014:95-96), keşfedici araştırmaların kullanım alanlarının şu başlıklar olduğunu belirtmektedir. Bunlar bir durumun tanımlanması, alternatif süreçlerin ortaya çıkarılması ve yeni bir fikrin keşfedilmesidir. Araştırmacı,

keşfedici araştırmada genellikle pilot çalışmalar, ikincil veri analizleri, örnek olaylar ve mülakat/gözlem gibi veri edinme yöntemlerinden faydalanır. Bu çalışmada da pilot çalışma, mülakatlar ve ikincil veri kaynakları kullanılmıştır.

### 3.4. Evren ve Örneklem Seçimi

Çalışma, Türkiye’de İşçi sendikalarının KSS algıları ve bu kapsamda yürüttükleri faaliyetlerin neler olduğunu sorgulamaktadır. Bu kapsamda sendikaların tepe örgütleri olan konfederasyonların, sendikaların KSS faaliyetlerine nasıl etki ettiğinden başlanarak araştırma evreni belirlenmiştir. Konfederasyonların seçilmesindeki amaç tepe örgütler olarak KSS kapsamında yürütülen faaliyetler hakkında üst yönetimi bilgilendiren sendikalar olabileceği öngörüsünden ve konfederasyonların da üst işçi örgütleri olarak bizzat yürüttükleri faaliyetler ve KSS’ye ilişkin bakış açılarının literatürde detaylı olarak yer almamış olmasından ileri gelmektedir.

Araştırma evrenini işçi sendikalarının tepe örgütleri olan işçi konfederasyonları (Türk-İş, Hak-İş ve DİSK) oluşturmaktadır. Bütün konfederasyonlar ile farklı yönetici kademelerinden konu ile ilgilenenler ile görüşülmeye özen gösterilmiştir. Görüşme gerçekleştirilen konfederasyon yöneticileri vasıtasıyla da ilgili sendika yöneticileri ile görüşülme imkânı sağlanmıştır. Kolayda örneklem ile birinci aşama mülakatlar gerçekleştirilmiş ardından kartopu yöntemi ile mülakatların sayısı arttırılmıştır. Ayrıca mülakat gerçekleştirilen sendika yöneticilerinin bağlı bulunduğu sendikaların web siteleri de incelenmiş ve belirtilen çalışmalar tekrar gözden geçirilerek KSS boyutuyla incelenmiş ve bulguların yorumlanmasında bu çıkarımlara ayrıca değinilmiştir.

### 3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri sendika ve konfederasyon yöneticileri ile yapılan yarı yapılandırılmış yüzyüze mülakatlar, elektronik postalar (randevu alınamayan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin mülakat sorularına elektronik posta üzerinden verdikleri cevaplar) ve sendika ve konfederasyonların web sitelerinden elde edilmiştir.

**Tablo 5. Mülakat Yapılan Sendikacılar Listesi**

Kurumu	Üst Örgüt	Görevi	Görüşme Şekli/Tarihi	Şehir	Süre
Türk Metal Sendikası (T-2)	Türk-İş	Şube Başkanı	Yüzyüze 02.05.2018	Sakarya	36 dk.
Hak-İş Konfederasyonu (H-1)		Genel Sekreteri	Yüzyüze 25.05.2018	Ankara	45 dk.
Öz-Büro İş Sendikası (H-3)	Hak-İş	Genel Başkan	Yüzyüze 25.05.2018	Ankara	70 dk.

Hizmet-İş Sendikası (H-2)	Hak-İş	Şube Başkanı	Yüzyüze 29.05.2018	Sakarya	50 dk.
Birleşik Metal İş Sen. (D-2)	DİSK	Genel Sekreter	Yüzyüze 04.06.2018	İstanbul	50 dk.
Türk-İş Konfederasyonu (T-1)		Sosyal Güvenlik Danışmanı	E-Posta - 03.06.2018	-	-
DİSK (D-1)		Araştırma Dairesi Uzmanı	E-Posta- 04.06.2018	-	-
DİSK (D-1)		Basın Yayın Halkla İlişkiler Uzmanı	Yüzyüze 11.06.2018	İstanbul	25 dk.
Türk-İş Konfederasyonu (T-1)		Eğitim Sorumlusu	Yüzyüze 19.06.2018	Ankara	30 dk.
Türk Metal Sendikası (T-2)	Türk İş	Eğitim Sorumlusu	Yüzyüze 21.06.2018	Ankara	30 dk.

Veri toplama sürecinde öncelikle bu alanda faaliyetler yürüttüğü bilinen Türk Metal Sendikası'ndan *tipik* örneklem olarak bir şube başkanı ile pilot görüşme gerçekleştirilmiş ve mülakat sonrasında, sorular tekrar düzenlenmiştir. Mülakat sorularının belirlenmesinde ve verilerin analizinde kategori ve kodlar oluşturulurken KSS alanında ve Sendikalar alanında akademik çalışmalar yapmış Öğretim Üyelerinin uzman görüşünden faydalanılmıştır. Mülakatta elde edilen veriler, ayrıca ikincil veri kaynaklarından (web siteleri ve sendika dergi, gazete broşürleri vb.) ve diğer mülakatlarda da başka sendika yöneticileri tarafından teyit edilmiş bu şekilde *çoklu veri kaynaklarının kullanılması yoluyla üçgenleme* (Merriam, 2015:206) tekniğinden faydalanılmıştır.

Veriler Nvivo 12.0 nitel analiz programı ile analiz edilmiş, kod ve temalar program üzerinden ayrıştırılmış ve verilerin daha detaylı olarak tasnif edilmesi sağlanmıştır.

### 3.6. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde sendikaların; KSS'yi nasıl tanımladıklarına, KSS faaliyetlerine, KSS faaliyetlerinin belirlenme sürecine, KSS faaliyetlerinde işbirliğine ve KSS faaliyetlerine ilişkin perspektiflerine yer verilmiştir.

#### 3.6.1. Sendikalar Sosyal Sorumluluğu Nasıl Tanımlamaktadır?

Sendikaların sosyal sorumluluk tanımlarında ifade ettikleri önceliklere göre Kurum İçi Odaklı (Çalışanlar) ve Kurum Dışı Odaklı Tanımlama (Toplum) olmak üzere kategori ve kodlar belirlenmiştir.



### 3.6.1.1. Kurum İçi Sosyal Sorumluluk Tanımları

Hak iş konfederasyonu AB ve BM'nin çalışma hayatı odaklı ve geniş kapsamlı tanımları olduğunu belirterek çalışma hayatında hukuk ve etiğin önemini vurgulamaktadır. Bunun da sosyal organizasyonların temeli olduğunu belirtir:

“Yani bir sosyal organizasyon olarak bütün sosyal sorunlarla ilgileniyor olmanız lazım. Fakat ..... çalışma hayatının ve üretim süreçlerinin tamamının; hak, hukuk düzenlemelerine çevreden örgütlenmeye kadar sağlıktan mesleki eğitime hatta etik kurallara uygun olup olmadığının garanti edilmesidir (H-1).”

Birleşik Metal İş, sosyal sorumluluğu kurum içi öncelikli tanımlarken toplumsal hayata nüfuzun da ihmal edilmemesi gerektiğini belirtir:

“Sendikaların mali kaynaklarının kullanılabilmesi öncelikle kendi üyesi olan işçilere yönelik sorumluluklarına ilişkin faaliyetlerle sürdürülmeli. Bunun pratiği de yasal çerçevesi de bu yöndedir. Ama sendikalar zaten bu toplumun bir parçasıdır ve sendikalar toplumsal hayata nüfuz edemezse, kurumsal hayat içerisinde üyenin etkilenebileceği pozitif katkı sağlayabilecek süreçlerin içerisinde olmazsak bu doğrudan veya dolaylı olarak üyemizi ve netice itibarıyla kendi sendikamızı da ilgilendiren bir noktaya gelebilir (D-2).”

### 3.6.1.2. Kurum Dışı Sosyal Sorumluluk Tanımları

Konfederasyon ve sendikaların KSS tanımlarına bakıldığında, sendikaların faaliyet alanları olan çalışma hayatında sosyal sorumluluğu çalışanlardan hareketle tanımlamaktadır. Bu da beklenen bir durumdur. Konfederasyonlar ise daha geniş katımlı örgütler olduklarından sosyal sorumluluklarını çalışanları ihmal etmeksizin ancak bütün toplumu ilgilendirir faaliyetlere odaklanmaktadır. DİSK'in bu başlıktaki ayrımını vurgulamakta yarar görülmektedir. DİSK sosyal sorumluluk kavramını faaliyet alanlarına dâhil etmemekte ve toplumsal sorumluluk kavramını kullanmayı tercih etmektedir. Buna gerekçe olarak sosyal sorumluluğu, temelde amacı güden örgütlerin ek faaliyetleri olarak görmesi ve DİSK'i, odağına toplumsal sorunları alan bir örgüt olarak kar amacı güdenlerden ayırması gösterilebilir.

Toplum boyutuyla ilgili tanımlara aşağıda yer verilmiştir. Türk-İş Konfederasyonu sosyal sorumluluğu toplum boyutuyla ifade eder:

“Bir kurumun kaynaklarını toplum yararına olacak şekilde kullanması.. (T-1)”

Ayrıca bu faaliyetleri gönüllülük esaslı toplumsal fayda uygulamaları şeklinde tanımlamaktadır:

“... kurumun benimsediği ve yürüttüğü, toplumun refahını iyileştirme ve çevreyi koruma, sosyal konularını destekleyen isteğe bağlı iş uygulamaları ve yatırımları ... (T-1)”

Genel olarak konfederasyonların da işçi hakları temelinde ancak işçilerden genele bütün toplumun çıkarlarını savunduklarını da belirtmektedirler:

“İşçi Konfederasyonları işçi hak ve menfaatlerini koruma amacı ile çalışmalarını sürdürmektedir. Ancak tek görevimiz üyelerimizin haklarını savunmak değildir. Bizler üyemiz olmayan işsizlerin, kayıt dışı çalışanların, öğrencilerin, emeklilerin, köylünün, çiftçinin de temsilcileriyiz. Sesini duyuramayanların sesiyiz. Bu nedenle toplum refahı ve adil gelir dağılımı için üyemiz olsun olması çalışmalarımızı devam ettireceğiz. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerine de bu noktada çok büyük önem vermekteyiz (T-1).”

DİSK ise sosyal sorumluluk kavramına karşı bir tutum sergilemektedir. Öyle ki: sosyal sorumluluk başlığı altında yürütülen faaliyetler olup olmadığına ilişkin soruya şu cevabı vermiştir:

“Hayır! Özellikle yürütülüyor. Bu başlığı kullanmıyoruz kavramsal olarak... (D-1).”

Özellikle sosyal sorumluluk adını kullanmamalarına gerekçe olarak kavramı işaret etmektedir:

“Sosyal dediğimiz şey toplum olduğundan sendika dediğimiz şey zaten kendi varlığı gereği toplumsal sorumluluğun merkezinde. Çünkü zaten toplumsalın kendisi o. çünkü Türkiye'nin dörtte üçü ücret gelirleriyle, yani ücretiyle yaşıyor. Bu durumda bu dörtte üçün çıkarlarını savunmaya yönelik her faaliyet başlı başına toplumsal sorumluluk (D-1).”

Sosyal sorumluluk faaliyetlerini toplumsal sorumluluk adıyla nitelendiren DİSK bu faaliyetleri şöyle tanımlamaktadır:

“Toplumsal sorumluluk içermeyen, kar amacı yürüten diğer organizasyonların yaptığı toplumsal sorumluluk faaliyetleriyle bizimkiler farklılık arz ediyor. Bizim faaliyetlerimizin kendisi zaten bir toplumsal sorumluluk içeriyor. Oysa kar amacı güden şirketler, işletmeler vesaire veya politik amaçlı siyasi partiler vesaire gibi kurumlar; bunların tabii ki asıl amaçları toplumsal olmadığı için bireysel olduğu için bunların içerisine toplumsal faaliyet yönü olan şeyler eklemek istiyorlar (D-1).”

DİSK sosyal sorumluluğun işletmelere özel bir kavram olduğunu belirtmektedir. Birleşik Metal İş sendikası sosyal sorumluluğun işletmedeki insana ve işletmenin etki ettiği çevreyi ve insanı korumanın öncelikli sorumlulukları olduğunu belirtmektedir.

“..... dolayısıyla orada örgütlü sendikaların da en başta kendi işyerinde üretimin insana ve doğaya zararlı olmaması konusunda etkin bir şekilde mücadele etmesi gerekir (D-2).”

### **3.6.2. Sendikaların Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri**

Sendika ve tepe örgütlerin yöneticileri ile yapılan görüşmelerde paylaşılan faaliyetlerin tamamı bu başlıkta belirtilmektedir. Sendikaların sosyal sorumluluklarında aşağıdaki kategori ve kodlar oluşturulmuştur.

1. *Üye İşçilere Yönelik Faaliyetler* kategorisidir. Bu kategori altında *Hukuki Destek, Sağlık, Eğitim, Çalışma Koşulları* ve *Ekonomik Katkı* kodları oluşturulmuş.
2. *Üyelerin Ailelerine Yönelik Faaliyetler* kategorisidir. Bu kategori bünyesinde *Aile* kodu oluşturulmuştur.

3. *Sendikalı Olmayan İşçilere Yönelik Faaliyetler* kategorisidir. Bu kategori bünyesinde *Üye Olmayan İşçiler* kodu oluşturulmuştur.
4. *Toplumsal Faaliyetleri* kategorisidir. Bu kategori bünyesinde *Yabancı İşçiler ve Göçmenler, Kadınlar, Çocuklar, Gençler ve Hayırseverlik* kodları oluşturulmuştur.
5. *Çevre Faaliyetleri* kategorisidir. Bu kategori bünyesinde *Çevre* kodu oluşturulmuştur.
6. *Uluslararası Faaliyetler* kategorisidir. Bu kategori bünyesinde *Hayırseverlik Faaliyetleri ve Uluslararası Sendikalar İle İşbirliği* kodları oluşturulmuştur.

### **3.6.2.1. Üye İşçilere Yönelik Faaliyetler**

Sendikalar üye işçilerine yönelik birçok faaliyet yürütmektedirler. Bu faaliyetlere aşağıda başlıklar halinde değinilmiştir.

Sendika yetkilileri üyelerinin hukuksal sorunlarına sendikaların destek sağlayabildiğini belirtmektedir.

“İşçilerin herhangi bir hukuksal sorunları olduğunda mutlaka sendika ile irtibata geçiyor veya herhangi bir tüketici sorunu ile ilgili diyelim ki aldığı bir ürünün sorunu ile ilgili bilgi ve destek almak istiyorsa sendikasına başvuruyor ve sendikası da destek oluyor (D-1).”

Sendikalar üyeleri için özel hastanelerle anlaşmalar yapabilmekte, üyelerine ferdi kaza sigortası ve sağlık sigortası yaptırarak kaza halinde işçilere yardım ödemeleri yapılmasına imkân sağlamaktadır:

“Tamamlayıcı sağlık sigortaları bu dönem toplu iş sözleşmeleri ile yapılıyor normal SGK haricinde özel hastanelerden de işçi arkadaşlarımız ücretsiz bir biçimde destek alabiliyorlar. Buralarla ilgili o kurumlara ilgili bilgi almak istediklerinde bunları sağlıyoruz (D-2).”

“Bütün üye olan işçilerimiz üye oldukları gün ferdi kaza sigortası ile sigortalanır. Türkiye genelinde 285 bin üyemiz de öyledir. Sivil hayatında dahi olsa yasal mirasçılara 40 bin TL yardım yapılır. Engelli kalma durumunda engel durumuna göre ücret gönderilir (H-1).” (Hizmet-İş Örnek, İdari ve Mali Denetim Raporu için bkz. <http://www.hizmet-is.org.tr/v2/arsiv.asp?ID=4302>, Erişim Tarihi: 19.05.2018)

Sendikalar işveren örgütleri ile işbirliği yapabilmekte ve üye işçilerin yıl boyu farklı zaman dilimlerinde sosyal güvenlik, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, liderlik, meslek hastalıkları gibi farklı konularda eğitimler almalarını sağlayabilmektedir:

“Sendikamız ve MESS Ortak Eğitim Programı: neredeyse yılın 365 günü işçilere eğitimler verdiriliyor. Bu zamana kadar 17 yıldır yaklaşık 150000 metal işçisi bu eğitimlerden faydalandı. Eğitimlerde; sosyal güvenlik, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, iletişim, liderlik, meslek hastalıkları, sendikacılık şeklinde birçok konu başlığı seçilmiştir (T-2).” (MESS ve Türk Metal

Sendikası Ortak Eğitim Projesi için bkz. <http://www.mess.org.tr/tr/egitim/mess-turk-metal-ortak-egitim-projesi/>, Erişim Tarihi: 20.05.2018)

Sendikalar uluslararası işbirliklerini de kullanarak işverenler ve işveren örgütleri üzerinde çalışma koşullarını güvence altına almak üzere faaliyetler yürütmektedir

“Çokuluslular imzalamış oldukları çerçeve sözleşmelerdeki yükümlülükleri açık ve net olarak kabul etmiş olsa bile bazen karlarını koruma ve karlarından feragat etmeme anlayışından kaynaklı olarak bazı engellemelere ve ihlallere maruz kalıyoruz. Ama bunu tabii hem üyesi olduğumuz uluslararası işçi örgütlerine yansıtarak ve genel olarak dünya üzerinde bazı baskı kampanyaları uygulayarak bunların üstesinden gelebiliyoruz (D-1).”

Sendikalar üye işçilerin işletme dışındaki faaliyetlere örnek olarak eğitim harcamalarına destek sağlayabilmekte, farklı kuruluşlarla anlaşmalar yaparak işçilerin günlük sosyal ihtiyaçlarına yardımcı olmaktadır:

“Türk Metal Sendikası 200. Bin işçisinin her birine 600 TL tutarında eğitim yardımında bulundu. Üye işçilerden aldığı aidatların geri dönüşü ve işçinin ev ekonomisine katkı sağlayan bu uygulama diğer uygulamalar gibi ilk olma özelliği taşıyor (T-2).”

Market alışverişinde indirimden tutun araç kasko sigortalarındaki poliçelerinin düşük olarak yapılmasına varıncaya kadar hayatın her alanı ile ilgili büyük kuruluşlarla sözleşmeler yapıyoruz. Bu sözleşmelerden sadece bizim üyelerimiz yararlanıyor (H-2).” (Öz Büro İş Örnek Protokolü için bkz. <http://www.ozburois.org/oz-buro-is-sendikasi-ile-sirin-adimlar-anaokulu-protokol-imzalandi>, Erişim Tarihi: 20.05.2018)

### **3.6.2.2. Üyelerin Ailelerine Yönelik Faaliyetler**

Sendikalar üyelerinin yanında aileleri için de faaliyetler yapmaktadır. Üye işçinin eş, anne baba ve çocukları için sağlık kurumlarıyla anlaşmalar yapılmaktadır:

“Çeşitli kurumlarla yüzde anlaşmaları yapıyoruz. Yaptığımız protokollerde eş çocuk ve anne baba diye belirtiyoruz. Göz hastanesiyle sağlık protokolü yapıldığında onları da kapsıyor (H-3).”

Üye işçilerin çocukları arasında başarının ödüllendirilmesi, eğitim desteği ve çeşitli spor komplekslerinden faydalanabilmeleri için kurumlarla anlaşmalar yapılmaktadır. Bu sayede çalışanların maddi kısıtlarının, kısmen de olsa, giderilmeye çalışıldığı görülmektedir:

“Sendikamız üye işçilerinin çocuklarından yaklaşık 100 başarılı öğrenci Avrasya Bölgelerindeki ülkelerde kamp yaparlar. Kamp diğer ülkelerin çocuklarının da katıldığı kamplardır. Bu kamplarda çocuklar hem eğitim alırlar hem eğlenirler ve yabancı çocuklarla dostluk kurarlar (T-2). Örnek Türk Metal Sendikası Faaliyet Listesi için bkz. <http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda/ilklerin-sendikasi>, Erişim Tarihi: 20.05.2018”

“Bursumuz da vardı 2017’ye kadar başarıya ödül olarak üyelerin 4 yıllık kazanmış çocuklarına burs veriliyordu. Bu sene farklı bir karar aldık bir eğitim merkezi oluşturma niyetimiz var ve o fonda biriken paralarla eğitim merkezi oluşturulacak ve eğitim yapacağız (H-3).”

Üyelerimizin çocuklarının bir spor kompleksinden faydalanabilmeleri için veya dil kursuna gitmeleri halinde oradan olabildiğince düşük ücretlerle yararlanmaları konusunda bütün muhataplarımızla sözleşmeler protokoller yapabiliyoruz (H-1).”

İşçi ailelerine önemli gün ve gecelerde sosyal etkinlikler yapılmaktadır. Ayrıca yaz tatillerinde faydalanılmak üzere üye işçiler ve aileleri için sendikalar kendi tesislerini kullanıma açmaktadır:

“İşçi arkadaşlarımızın 8 Mart ya da Engelliler Günü gibi önemli günlerde işçilere ve ailelerine etkinlikler düzenleniyor (D-1).”

“Toplumsal duyarlılığı öne çıkaran düzeyde faaliyetler yapılıyor. Örneğin 25 Kasım kadına yönelik şiddetin engellenmesi ile ilgili uluslararası günde kadının sorunları, eşitlik ve özgürlük mücadelesi içerisinde hem üyelerimize hem de onların ailelerine yönelik genel olarak topluma yönelik faaliyetlerimiz var. Ayrıca üyelerimize yönelik spor faaliyetleri aktiviteleri, onun dışında çeşitli hobilerine yönelik faaliyetler yürütüyoruz (D-2).” (Birleşik Metal İş Örnek 8 Mart Program Afışı için bkz. <http://www.birlesikmetal.org/afis/8mart2017.jpg>, Erişim Tarihi:10.06.2018)

“Kendi işçi veya üyelerimiz için çeşitli sosyal faaliyetlerimiz oluyor bunlar çeşitli yaz tatilleri işte bir dizi kendi tesislerimizde imkânlar... (D-1).”

Çalışan ve ailelerine yönelik bu faaliyetler sendikaların işçileri işletme içinde olduğu kadar işletme dışında gündemde tuttuklarını göstermektedir. Sendikaların örgütlü işçilerine yönelik sosyal sorumluluklarını, işverenler veya örgütleriyle imzaladıkları Toplu İş Sözleşmelerine (TİS) eklenen maddeler yoluyla da gerçekleştirebildikleri görülmektedir. Toplu iş sözleşmeleri işçi sendikaları ile işverenler veya işveren örgütleri arasında; sendikaların, çalışma koşulları, işçi ücretleri gibi hak ve borçları kapsayan geleneksel gündemini, mücadelesini simgeleyen karşılıklı imzalanan anlaşmalardır. TİS'lere eklenen ek maddeler yoluyla da sendikalar sosyal sorumluluklarına katkı sağlayabilmektedir. Örneğin mobbing, TİS'lere eklenerek farkındalık sağlanabilmektedir:

“Mesela mobbingi toplu iş sözleşmelerine koyuyoruz. İşverenler orada olduğunda daha bir dikkatle yaklaşıyor (H-2).” (Örnek Hizmet-İş Toplu İş Sözleşmesi Taslağı için bkz. <http://www.hizmet-is.org.tr/v2/arsiv.asp?ID=3703>, Erişim Tarihi: 10.06.2018)

Ayrıca, Hak-İş üyesi bir sendika yöneticisi TİS'in önemini ve burada işçiye verilen hakların toplumsal refahı belirlediğini vurgulamaktadır:

“Biz emek örgütüyüz, emek örgütlerinin iktidarlar ve sermaye üzerinde bir baskı grubu olmaları varlık sebepleridir. Bunu yaparken başka şeyleri de karıştırmamak gerekiyor ki şöyle, bugünün dünyasında biz üyelerimize insanca yaşayabilecekleri koşullar oluşturabilirsek bu insanlar nerede tatil yapacaklarını, nerede harcama yapacaklarını çocuklarını hangi okulda okutacaklarına da kara verebileceği bir rahata refaha kavuşabilir. Toplu iş sözleşmesini bu aşamada bir sosyal sorumluluk faaliyeti olarak da adımı nasıl isterseniz niteleyebilirsiniz. İyi bir toplu iş sözleşmesine sahip olursa işçiler iyi birer hayatları oluyor. O nedenle TİS'ler hem işyerindeki çalışma koşullarını hem de dışarıda markette hangi alışverişi yapabileceğini çocuğunu hangi okulda okutabileceğini sosyal kültürel ihtiyaçlarını giderip gideremeyeceğinizi belirlemiş oluyorsunuz. (H-2).”

### **3.6.2.3. Toplumsal Faaliyetler**

Sendikaların toplumun farklı ögelerini kapsayan sorumlu faaliyetleri bulunmaktadır. Yabancı işçiler ve göçmenler için bağış hesapları vasıtasıyla yardımlar toplanabilmekte,

bu kişiler ile ilgili analiz çalışmaları yapılarak toplumun ve yönetimin bilgisine sunulabilmekte, destek ziyaretleri düzenleyerek insani ilişkilerin geliştirilmesi ve medya desteğini kullanarak farkındalık yaratabilmektedirler:

“Göçmen ve Suriyeli işçiler özelinde bir araştırma çalışması yaptık, üniversitelerden bazı hocalarımızla birlikte o çalışma daha sonra kitaplaştırıldı ve toplumun bilgisine sunuldu. Bu noktada sendikamız sosyal sorumluluk ölçeğinde bir faaliyet yaptı diyebiliriz (D-1).” (Kitaplaştırılan metne erişmek için; [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=18769:suriyeli-gocmen-emegi--birlesik-metal-is&catid=154:gocmen-isciler&Itemid=244](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18769:suriyeli-gocmen-emegi--birlesik-metal-is&catid=154:gocmen-isciler&Itemid=244), Erişim Tarihi: 10.06.2018)

“Suriye’den gelen yetim çocuklar için bir kamp yapıldı oraya da bir ziyaretimiz olacak diye sağ olsun temsilci arkadaşlarımız da işyerlerindeki işçi arkadaşlara bahsedince ciddi manada bir katılımı para toplamışlar onları orada takdim ettik. Hem arkadaşlar da memnun kalırlar. Daha sonra da 1 mayısa katıldık ve geri geldik dolu dolu bir ziyaret oldu (H-2).”

“Göçmenler geldiklerinde Suriye’den ıranktan savaştan kaçanlar geldiklerinde, konfederasyonumuz hem uluslararası sendikalar konfederasyonunu katarak hem de kendi üyelerimizi seferber ederek topladığımız yardımları bu insanlara ulaştırdı (D-1).”

Sendikalar üyesi olsun veya olmasın kadınlara yönelik toplumsal faaliyetlere de imza atmaktadır. Sendika bünyesinde kadın komisyonu kurularak kadınların çalışma hayatındaki sorunları ve kadın olmak üzerine çalışmalar yürüterek geniş katılımlı organizasyonlara veya farklı medya kanallarıyla toplumun diğer kesimlerine ulaştırabilmektedir.

“Sendikamızın kadın komisyonu da diğer sendika birimlerimiz ile birlikte bazı özel günlerde seminerler, basın açıklamaları, tv radyo programları, değişik semtlerde stant kurma bildiri broşür dağıtma gibi toplumun diğer kesimlerine yönelik sosyal ağların geliştirilmesi iletilebilmesi açısından, sorunların giderilmesi açısından sendikamız faaliyetlerini sürdürüyor (D-1).”

Sendikalar engelli işçiler komisyonları oluşturarak tıpkı kadın komisyonları gibi engelli çalışanların veya günlük hayatta engellilerin sorunlarını sempozyumlar düzenleyerek sorunlarını üst makamlara bildirmelerine imkân tanımaktadır.

“Fabrikalarda yasal zorunluluk gereği engelli işçilerin çalıştırılması zorunluluğu var, bizim engelli üyelerimiz de var, bunların kendi yaşamlarının hem fabrikalardaki çalışma koşullarının daha iyileştirilmesi hem de toplumsal yaşam içerisinde kendilerinin daha güvenli daha rahat ortamlara sahip olabilmeleri, ihtiyaçlarının daha kolay karşılanabilmesi açısından sendikamızın engelli işçiler komisyonu var. Periyodik olarak toplanıyor, üyelerimiz bu komisyon içerisinde aktif olarak görev alıyor, çeşitli fabrikalarda çalışan arkadaşlar bunlar. Bu arkadaşlar yılda belli günlerde sempozyumlar düzenliyorlar ve ülkeyi yönetenlerden talep ve dileklerini ve fabrikalardan değiştirilmesi gereken önemli noktalar ve yenilenmesi gereken noktalar varsa bunların hayata geçirilebilmesi açısından, yasalarda hukuksal düzende değiştirilmesi veya güncellenmesi gereken konular varsa bunlara ilişkin öneri ve taleplerini toplumun gündemine sunuyorlar (D-1).”

Sendikalar, yaptıkları faaliyetler ile farkındalık yaratabilmektedir. Örneğin Türk-İş’in Keçiören Belediyesi ile ortak yürüttükleri sosyal sorumluluk projesi kapsamında Sokak Kâğıt Atık Toplayıcılığı yapan 100 kişinin bazı ihtiyaçlarını karşılayıp genellikle

çocuklardan oluşan bu işçiler için eğitimler düzenlemek bir sonraki adımda da bu çocukların okula gitmesini sağlamayı planlamaktadır:

“Keçiören Belediyesi sınırları içerisinde Sokak Kâğıt Atık Toplayıcılığı yapan 100 kişinin kılık kıyafet, sağlık taraması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi ihtiyaçlarını karşılayacağız. Bu pilot bir uygulama olacak ve sonuçlarını değerlendirerek daha geniş kapsamlı bir eylem haline dönüşecek. Sokak kâğıt atık toplayıcıları çöpten yaptıkları toplama esnasında birçok sağlık tehlikesi ile karşı karşıya kalabiliyorlar. Bu tehlikelere karşı daha duyarlı olabilmeleri için kapsamlı bir eğitimden geçirilecekler. Toplama kıyafetleri tehlikelere karşı koruyucu özellikte olacak. Özellikle gece karanlığında fark edilebilecekleri kıyafetler seçilerek ortaya çıkabilecek olası tehlikeler önlenmeye çalışılacak. Çocuk işçiliğinin çok yaygın görüldüğü kâğıt atık toplama işinde önümüzdeki dönemde çocuklara okula gitme imkânı sağlanması düşünülmektedir (T-2).” (Projenin haber metni ve videosu için bkz. <http://www.turkis.org.tr/SOKAK-KAGIT-ATIK-TOPLAYICILARI-PROJEMIZ-TRT-HABERDE-vgd52738>, Erişim Tarihi: 20.06.2018)

“Yurtlarda kalan kimsesiz çocuklar var onlarla alakalı bir sosyal sorumluluk projesi yaptık. Bir işletme ile beraber Sakaryaspor maçına götürdük idmanına götürdük. O işletme Sakaryaspor forması ve ayakkabısı aldı onların hepsine. Yani farklı farklı şeylerimiz var biz de bu işte aktifiz ve yapmak da istiyoruz (T-2).” (Faaliyetin basında yayınlanan haberi için bkz. <http://www.medyabar.com/haber/120616/kimsesiz-cocuklar-sakaryaspor-ile-bulustu.aspx>, Erişim Tarihi: 20.06.2018)

Sendikalar genç işsizliğin, ülkemiz işsizlik ortalamasından yüksek seviyelerde olmasından hareketle gençlik komisyonu oluşturmuş ve bu konsey vasıtasıyla gençlere staj imkânları sağlamaktadır. Ayrıca gençlere yönelik fabrika gezileri, eğitimler düzenlenmekte, gençlerin düzenledikleri faaliyetlerde de talep etmeleri halinde sendikal imkânlardan faydalanılmasına izin verilmektedir.

“Bir konu da gençler konusu, gençler hem öğrenim yaşamları içerisinde hem de sona erdikten sonra çalışma yaşamı içerisinde kendilerine iş bulabilme, gelecekle ilgili güvenli bir şekilde tayin edebilme, mesleklerine uygun branşlar içerisinde çalışabilme imkânlarını ne yazık ki bulamıyorlar. Ülkemizde yaklaşık %25 lere varan genç işsizlik var. Fabrikalarda stajyer olarak gerek meslek liselerinden gerekse üniversitelerin teknik bölümlerinden arkadaşlarımız staj imkânı buluyorlar. Buralarda sendikamız onlarla irtibat kurarak hem onların gelecekte iyi birer işe sahip olmaları açısından hem de çalışma yaşamı içerisinde yer buldukları anda örgütlü sendikalı toplu iş sözleşmeli ve kendi haklarını geliştirebilecek daha güvenli bir gelecek sağlayabilecekleri imkânları sağlamaları açısından onların da bilinçlendirilmesine destek oluyor sendikamız (D-1).”

“Çeşitli üniversitelerle ortak fabrika gezileri bilgilendirme toplantıları, seminerler, endüstri ilişkileri veya mühendislik bölümlerinin bizzat kendi organizasyonlarına yöneticilerimiz katılarak Türkiye’de sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi, sendikal haklar ve özgürlükler ve çalışma yaşamı ile ilgili birçok bilgilendirmeyi ortak dayanışmayı onlarla gerçekleştiriyorlar (D-1).”

“Sendikamızın fabrikalarda çalışan genç metal işçilerinden oluşan gençlik komisyonu var, bu komisyon bağımsız faaliyetlerini de örgütlüyor sendikamızın genel kuruluşuyla irtibatlı halde. Sendikal politikamız doğrultusunda gençlerin başta iş olmak üzere sorunlarının giderilmesi, toplumdaki bu ihtiyaçlarının karşılanabilmesi açısından hem ülkeyi yönetenler hem de sanayi çevrelerinin bu gibi taleplerinin duyurulması, bu gibi düşüncelerin olabildiği kadar gür sesle ortaya çıkarılabilmesi ve gençlerde de örgütlülük bilincinin, örgütlü olma ve hak arama mücadelesinin oluşabilmesi açısından gençlere yönelik faaliyetlerimiz de sürüyor(D-1).”

“Kyk örneğinin Üsküdar belediyesi ile görüşmüş belediyenin bir projesi var. Yabancı öğrenciler için gezi yapılması planlanmış. Kyk’dan aradılar İstanbul ayağını hallettik ama Sakarya’dan ulaşım konusunda araç eksiklerimiz var dediler biz araç tahsis ettik kendi bütçemizden (H-3).”

Sendikalar toplumsal hayırseverlik faaliyetleri üstlenmektedir. Yaşlılar için huzurevi yapmakta, okul inşa edilip Milli Eğitim Bakanlığına hibe etmekte ve toplumdan gelen hayırseverlik taleplerine imkânları ölçüsünde yardım etmektedirler:

“Sendikamız tarafından bu zamana kadar 2 yere huzur evi yapıldı. Bu huzurevleri Çerkezköy’e ve Kırıkkale’ye yapıldı (T-2).”

“Sendikamız 2 okul yaptırarak Milli Eğitime 2 okul kazandırdı. Okullardan biri Afyon Dinar Depreminden sonra Dinar’a bir ilköğretim, diğeri ise Kırıkkale’ye bir ilköğretim olmak üzere 2 okul şeklinde oldu (T-2).”

“Sendikamız üyesi olmayan bir öğretmen aramıştı, Van’da bir kütüphane yapacağını söyledi. Bir okulun kütüphanesini biz Sakarya şubesi olarak yaptık, kitapların listesi geldi biz inceledik, onayladık ve ona eşdeğer gerekli yardımı yaptık (H-3).”

“İlim yayma cemiyetinden gençlerin benzer bir faaliyeti vardı onlar kardeş okullar seçmişler kendilerine onlara da bir kütüphane yaptık mesela (H-3).”

Sendikalar, sendikalı olmayan işçilerin sorunlarını da faaliyet alanlarına dâhil etmişlerdir. Bu kapsamda üye olmayan işçilere hukuki destek, mazlum ve mağdurlara yardım, işyerlerinde kamu yönetimlerini sürece dâhil ederek denetim mekanizmalarının devreye sokulması ile ilgili faaliyetler yürütmektedirler.

“Sendikalı olamayan aslında istese de işyeri işkolu barajı gibi birtakım sorunlardan kaynaklı olarak ya da örgütlenmenin önündeki engellerden kaynaklı olarak sendikalı olamamış birçok işçi kardeşimiz, maaşlarının zamanında ödenmemesi, İSG önlemlerinin alınmaması, kıdem tazminatı gibi haklarını alamamaları gibi sorunlarda sendikamız genel olarak sadece kendi üye tabanına değil işçi sınıfının değişik kesimlerine yönelik olarak bilgilendirme, hukuksal destek, değişik kamu kurumlarıyla irtibat haline geçerek onların sorunlarının çözülmesi ve bazı denetimlerin yapılması açısından da onlara da destek veriyoruz (D-1).”

“Burada yardım mekanizması öne çıkıyor. Yani biz bu tüzük ilkelerimizi kongre kararına şöyle çevirdik yani. Bütün emekçilerin, bütün mazlum ve mağdurların bizden alacağı var. Hatta daha net bir tanım yapıyoruz. Ülkemizdeki, bölgemizdeki ve küremizdeki bütün mazlum ve mağdurların Hak-İş’den alacağı var diye daha iddialı bir şey ortaya koyduk (H-1).”

#### **3.6.2.4. Çevre Faaliyetleri**

Sendikalar çevre sorunlarına yönelik faaliyetler de üstlenmektedir. Çevre ve ekosistemin korunması ile ilgili çalışmalara doğal kaynakların korunması için o bölgede faaliyet gösteren işletmelerin yanlış veya tehlikeli olabilecek uygulamaları hakkında çalışmalar yürütmekte, farkındalık yaratmaktadır:

“Sendikamızın genel olarak örgütlü olmuş olduğu Kocaeli Sakarya bölgesinde doğal bir su kaynağı var Sapanca Gölü. Bu gölün çevresindeki bazı üretim tesisleri fabrikalar gerekli tedbirleri almadıklarından gölün kirlenmesine sebebiyet verebiliyordu, biz bu konuda birçok girişim yaparak oradaki zararlı unsurların giderilmesi için önemli girişimlere ön ayak olduk geçmişte. Bir diğer taraftan toplumsal içme su kaynağı niteliği olan bu gölün o bölgedeki ticari su firmaları tarafından 20’nin üzerindeki su firmaları tarafından aşırı kullanımı neticesinde gölün suyun azalması tehlikesi bundan 4-5 yıl önce ortaya çıktı. Sendikamız o bölgede hem köylüleri, hem bölgeyi uyardı, kaymakamlık üzerinden valilik üzerinden girişimler yaptı, çeşitli paneller sempozyumlar basın toplantıları gerçekleştirerek bu soruna dikkat çekti ve netice itibariyle daha adil daha uygun sürdürülebilir tedbirler ortaya çıkarılarak o sorun o bölgede ortadan kaldırılmıştı (D-2).” ( Sapanca



Su ve Çevre Sempozyumu basın açıklaması için bkz. <https://disk.org.tr/2014/09/dogayi-korumak-yasami-korumaktir/>, Erişim Tarihi:20.06.2018)

“Taş ocakları çerçevesinde ormana büyük zarar verebilecek bazı girişimler vardı bu konularda da bazı davalar açılarak o bölgedeki köyler ve muhtarlar üzerinden girişimler ve bilgilendirme toplantıları yaparak çevreye zarar verebilecek ormanlık niteliği taşıyan bölgelerde taş ocaklarının olmasından ziyade o ihtiyacı karşılayabilecek daha çorak bölgeler belirlenerek kaymakamlık ve valilik üzerinden de hem o bölgedeki ihtiyaçlar karşılandı hem de doğanın zarar görmemesi sağlanmış oldu. Sendikamız bu gibi konularda tehditlere bazı olumsuz durumlara da maruz kalmış olsa da biz topluma olan sorumluluklarımızı doğrultusunda bu gibi zorlukları göğüsleyerek elimizden gelen gayreti de sarf ediyoruz (D-2).”

### 3.6.2.5. Uluslararası Faaliyetler

Sendika yöneticileri uluslararası bağlarını da kullanmaktadır. Örneğin:

“Somali de uluslararası işbirliklerimiz ile birlikte sendikacılık okulu oluşturduk (H-1).”

“Toplumun dikkatini buraya geçmek üzere Teröre Lanet ve Kudüs mitingleri düzenleyerek milletimizin birlik beraberlik ve hassasiyetlerine bizler de geniş katılımlı ortak olmak birlikte olmak ve bu konuda bağış hesapları oluşturarak ve denetimlerini bizzat talep ederek ve yardımları yerine ulaştırarak elimizden geleni yapmaya özen gösteriyoruz (H-3).”

“Geçen sene Sakarya İHH ve Hak-ış Sakarya İl Başkanlığı arasında “Arakan Kurban” diye bir faaliyet yaptık. Bizim imzamızın 15 gün ardından arakanda sorunlar çıktı, olaylar patladı. İmza sürecinde katliam yoktu. O da olunca bölgeye ilk giden ekip biz olduk, projenin de başında olmamız gerekiyordu. Orada bize emanet edilen kurbanlar vardı, hem de çeşitli nakitler vardı kendimiz elden teslim ettik (H-3).”

Ayrıca uluslararası sendikal örgütleri de düzenledikleri faaliyetlerin paydaşı haline getirebilmektedirler:

“Göçmenler geldiklerinde Suriye’den iraktan savaştan kaçanlar geldiklerinde, konfederasyonumuz hem uluslararası sendikalar konfederasyonunu katarak hem de kendi üyelerimizi seferber ederek topladığımız yardımları bu insanlara ulaştırdı (D-1).”

Faaliyetler özellikle konfederasyonlar olmak üzere sendikaların da organize ettiği dergi, kitap ve yayın faaliyetlerinde yer bulmaktadır. Ayrıca bütün sendika üyeleri 4 yılda bir gerçekleştirilen genel kurullarda bu faaliyetlere ilişkin arşivlerin sunulduğunu bu nedenle geçmiş yıl faaliyet takvimlerine mutlaka eklendiğini belirtmektedirler.

### 3.6.3. Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Belirlenme Süreci

Sendikaların sosyal ve toplumsal sorumluluk faaliyetlerini nasıl belirlediklerine ilişkin sorular sorulmuş ve verilen cevaplara aşağıda yer verilmiştir. *Faaliyetlerin belirlenme süreci* kategorisinde *planlı* ve *plansız* olmak üzere iki kod karşımıza çıkmaktadır.

#### 3.6.3.1. Plansız Faaliyetler

Plansız faaliyetler belirli bir takvimde gerçekleşmemektedir. Gündeme aniden gelebilmektedir. Sendikalar bu tip faaliyetleri tabandan yönetime kadar her seviyedeki işçilerden, hatta bazı durumlarda sendika dışından alabilmektedir.

“Sendikamız üyesi olmayan bir öğretmen aramıştı, Van’da bir kütüphane yapacağını söyledi. Bir okulun kütüphanesini biz Sakarya şubesi olarak yaptık... (H-3).”

Plansız faaliyetlere aşağıdaki örnekler verilebilir:

“Yönetim kurulu da belirleyebilir, tabandan da gelebiliyor yine yönetim kuruluna sunuyoruz. Olgunlaştırıyoruz, Evet yapılabilir bir durumsa bütçemiz el veriyorsa yapıyoruz (T-1).”

“Yani şöyle bir projeyi uygulayalım derken bunda bir sıkıntı çekmiyoruz. Dolayısıyla böyle bir birim olmadığı için bütün sendikalarımızla böyle bir eylem planımız yok yani. Duruma göre şartlara göre çıkan şeyi karar verip uygulamada sorunumuz yok. Yani bir ön kabul var ama kurumsal sistematik bir süreç söz konusu değil (H-1).”

“Fikir fikri doğuruyor bir kişi bir şeyi çıkarıyor, ondan sonra başkasına fikir veriyor sonra belki bizim yapacağımız şey bir anda genel merkezde bile yapılıyor yani. Onlara da mantıklı geliyor bu defa bütün şubelerde gerçekleştiriliyor (T-2).”

Bir konfederasyon yöneticisi faaliyetin sadece uygulamasının plansız olduğunu belirterek:

“Temeli hedefi belli. İlkesi belli. Ama uygulaması biraz doğaçlama (H-1).”

Hedefinin, ilkesinin net olduğunu, plansız boyutun ise uygulama olduğunu vurgulamıştır.

### 3.6.3.2. Planlı Faaliyetler

Planlı faaliyetler, belirli bir hazırlık sürecinin (raporlar oluşturulması, ihtiyaçların belirlenmesi gibi) ardından sendika üyesi işçiler veya sendika birimlerinden gelen taleplerin değerlendirilmesi ve uygulanması şeklinde gerçekleşmektedir. Planlı faaliyetlere ilişkin aşağıdaki ifadeler karşımıza çıkmaktadır:

“Konfederasyonumuz bünyesinde görev yapan uzmanların yaptığı tespitler ve hazırladıkları raporlar yönetim kuruluna sunuluyor ve son karar burada veriliyor (T-1).”

“Üyelerimize anket çalışması yapıyoruz sendikandan ne bekliyorsun gibi, bunu 6 ayda bir periyodik olarak yapıyoruz. Sosyal sorumluluk anlamında olgusuyla ilgili üyelerimizden gelen o anketlerden çıkan sonuçlarla faaliyetler gerçekleştiriyoruz (H-2).”

Değerlendirmeleri yapılmaktadır. Nihai karar mercileri genel merkez yani yönetim kurullarıdır. Aşağıdaki ifadelerden yönetim kurullarının rolü görülebilir:

“Yönetim kurulu da belirleyebilir, tabandan da gelebiliyor yine yönetim kuruluna sunuyoruz (T-1).”

“Şubeler olarak zaten bizim böyle bir imkânımız yok, genel merkezde bunlar görüşülüyor (H-2).”

“Konfederasyonumuz bünyesinde görev yapan uzmanların yaptığı tespitler ve hazırladıkları raporlar yönetim kuruluna sunuluyor ve son karar burada veriliyor (H-1).”

“Şubenin planlı bütçesi de yok. Genel merkez yapıyor böyle bir bütçeyi (D-2).”

“Biz yönetim kurulu olarak kendi aramızda konuşuyoruz, temsilcilerle de konuşuyoruz. Bize bir fikir geliyor veya fabrikayı gezerken bir fikir geliyor aslında mantıklı olabilir diyoruz sonra onu dosyalıyorsun veya normal yüz yüze konuşuyoruz (T-2).”

Hak-İş yöneticisi, KSS faaliyetlerinin bazen diğer sendikal faaliyetlerin gölgesinde kaldığını belirterek, sendika bünyesinde ancak merkezden ayrı bir birim kurulması ve bu

faaliyetlerin bu birim tarafından yürütülmesinin, faaliyetleri geleneksel gündemin etkisinden biraz olsun kurtaracağını belirtmektedir:

“Bir sendikal bir faaliyette bir problem olabiliyor, işten atılma olabiliyor, sözleşme tıkanabiliyor, grev yapabiliyorsunuz. Tabi ki buna bütün gücümüzle gidelim ama öbürünün bilinci (sosyal sorumluluk faaliyetlerini kastederek) başka bir şey olduğu için kendi içinde tırnak içinde bir şeyi olsun hani otonom şey olsun (H-1).”

Faaliyetlerin belirlenme süreci her zaman planlı bir takvimde işlememektedir. Plansız faaliyetler daha çok örgütlü işçilerden başlayarak tabandan veya diğer sendika organlarından gelen taleplerden oluşmaktadır. Sendikaların tamamı bu faaliyetleri genel merkezde ve yönetim kurullarında görüşerek karara bağlamaktadır. Öyle ki aktarılabilecek kaynaklar şubelerden değil genel merkezden aktarılmaktadır. Şubelerin bu aşamada faaliyetleri belirleme ve kaynak aktarma imkânı bir arada bulunmamakta, genel merkeze sundukları ve onay aldıkları faaliyetleri gerçekleştirebilmektedirler. Planlı faaliyetlere örnek verilebilecek tek uygulama Hak-İş üyesi bir sendika yöneticisi tarafından 6 aylık periyotlarla örgütlü işçilere uyguladıkları anketler olarak göze çarpmaktadır. İşçiler bu anketlerde taleplerini genel merkeze iletmekte ve yönetim kurullarında alınan kararlarla bu faaliyetler hayata geçirilmektedir.

#### **3.6.4. Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde İşbirliği**

Sendikaların uyguladıkları sosyal sorumluluk veya DİSK'in tanımıyla toplumsal sorumluluk faaliyetlerinde bazen işbirliklerine yönelmektedirler. Bu kapsamda Türkiye özelinde meslek örgütleri, belediyeler, işverenler veya işveren örgütleri ile işbirlikleri yaptıkları görülmektedir: Sendikaların sorumlu faaliyetlerinde *ulusal işbirlikleri* kategorisi belirlenmiştir. Bu işbirliklerini açıklamak üzere *işverenler veya işveren örgütleri* ile *sivil toplum kuruluşları* olmak üzere 2 kod oluşturulmuştur. İkinci kategori ise *uluslararası işbirlikleri* dir. Bu kategori bünyesinde *uluslararası iş sendikaları tepe örgütleri* kodu bulunmaktadır.

##### **3.6.4.1. Ulusal İşbirlikleri**

Sendikaların işverenler veya işveren örgütleri ile örnek faaliyetler gerçekleştirdikleri görülmektedir. Örneğin:

“MESS le yaptığımız bir durum, biliyorsunuz onlar da işveren sendikası, sendika ile oturup sözleşme süreci bittikten sonra hem biz hem onlar işçiye ne yapabiliriz ne aktiviteler yapabiliriz diye planlamalar yapıyoruz (T-2).”

Ortak faaliyetlerin meslek odaları ve diğer sivil toplum kuruluşları ile de gerçekleştirilebildiği göze çarpmaktadır:

“Taş ocaklarına karşı yürüttüğümüz mücadelede, su havzalarına ilişkin sürdürdüğümüz mücadelede biz jeoloji mühendisleri odasıyla, harita mühendisleri odasıyla, bölgesel hukuk çevreleriyle, bölgesel basın kuruluşlarıyla gazeteciler cemiyetleriyle ortak bir dayanışma içerisinde faaliyet sürdürdük ki bu çok daha etkili oldu (D-2).”

“Biz KSS projesi olarak Müsiad’la yaptık. AB sosyal diyalog projesi kapsamında MÜSİAD ve Hak-İş, işveren ve işçi isimli bir seminer oldu. İşçi ve işverenler arasından katılımlar oldu (H-3).”

“(Arakan’a kurban yardımı ile ilgili) ...İHH ile bahsettiğim gibi onlarla paydaş olduk birlikte bir proje yaptık. Engelliler ile olsa onların derneğiyle yapılabilir. Çevre ve gençlik derneği ile ha keza (H-2).”

Genel olarak konfederasyon ve ilgili sendikaların farklı projelerde farklı paydaşlar ile işbirliği yapabildikleri görülmektedir. Bir sendika yöneticisi bunun faydasını şu cümlelerle ifade etmektedir.

“Sivil toplum kuruluşlarının uzmanlık alanlarından faydalanmak da faaliyetinizi daha verimli hale getirebiliyor (H-1).”

#### **3.6.4.2. Uluslararası İşbirlikleri**

Uluslararası işbirliklerinin de bazen gündeme gelebildiği görülmektedir. Sendikalar uluslararası tepe örgütleri birer baskı unsuru veya paydaş olarak çalışmalarına dâhil edebildiklerini belirtmektedir:

“Somali’de sendika bilgisi ve eğitim merkezi çalışmamız oldu. Bu kapsamda Somali Congress of Trade Unions (SOCOTU) işbirliğiyle işçi sendikaları genel merkezi bina açılışını gerçekleştirdik (H-1).”

“(Göçmenlere yardım kampanyasından bahsederek) ...Bunu hem konfederasyon üyesi sendikalar hem de üst örgütlerimiz; uluslararası sendikalar konfederasyonu ve avrupa sendikalar konfederasyonuyla birlikte yaptık (D-1).”

Sendikalar paydaş ilişkilerinde seçici davrandıklarını da vurgulamak gerekmektedir:

“İşverenler ve örgütleri ile işbirliklerine, sivil toplum kuruluşları ile işbirliklerine karşı değiliz. Amaçların hedeflerin kesiştiği noktada işbirlikleri olabilir ancak evlilik asla! Varoluş sebebinizi hiçbir zaman göz ardı etmemeniz gerekir (H-1).”

“Diğer STK’ların uzmanlıklarından faydalanılmasını da önemsiyoruz ancak ekonomik çıkarların devreye girmemesine özen gösteriyoruz. Akçe işin içindeyse (ekonomik rant) yararlı dediğiniz faaliyet size zararlı hale de gelebilir (D-2).”

Sendika yöneticilerinin açıklamalarından hareketle bütün konfederasyonların farklı paydaşlarla birlikte çalışmalar gerçekleştirdikleri göze çarpmakta hatta bazen bu paydaşlıkların uluslararası seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Sendika ve tepe örgütleri işbirliklerine de mesafeli durmakta ancak kapıları kapatmamaktadır. Görüşülen sendika yöneticilerinin tamamı işveren de dâhil olmak üzere aynı amaçta yolların keşşebileceğini ve birlikte faaliyetler yürütülebileceğini, sivil toplum kuruluşlarının uzmanlıklarından faydalanılabileceğini belirterek “işbirliği olabilir, evliliğe hayır” diye belirtmektedir.

Sendikalar hedefleri kesişen noktalarda belediyeler, işverenler, STK'lar ile işbirlikleri gerçekleştirebilmekte ancak bu paydaş ilişkilerine olabildiğince hassasiyet göstererek fayda sağlamaya yönelik bir faaliyetin sendikaya zarar vermesini (işverenlerin tek taraflı faydasına gelişebilecek sonuçlar, ekonomik hesap verebilirlikten uzak kalınması gibi nedenlerle oluşabilecek örgütlenme kayıpları ve sendikaya karşı olumsuz fikirler gibi) engellemek istemektedirler.

### 3.6.5. Sendikalar Perspektifinden KSS Faaliyetleri

Sendikalar sosyal ve toplumsal faaliyetleri farklı şekillerde değerlendirmektedir. Sendikaların KSS perspektiflerine ilişkin kategori ve kodlara aşağıda değinilmiştir.

1. *Destekleyenler* kategorisidir. Bu kategori; *Faydalı Gören* kodundan oluşmaktadır.
2. *Eleştirenler* kategorisidir. Bu kategori; *Kavramı Sorgulayan* kodundan oluşmaktadır.
3. *Etkili Olmayanlar* kategorisidir. Bu kategori; *Diyalog Eksikliği*, *Kaynak Yetersizliği* ve *Kültür* kodlarından oluşmaktadır.

Sosyal sorumluluk faaliyetlerini destekleyen sendikalar bu faaliyetlerin sonuçta fayda yaratmaya dönük çalışmalar olduğunu ve kendilerini de bu faaliyetlere yakın bulduklarını belirtmektedirler:

“Biz şimdi ülkedeki şehit aileleri, şehitlerin geride bıraktığı dul ve yetimler de tabi bizi ilgilendiriyor, filanca okuldaki öğrencinin beklentisi de bizi ilgilendiriyor. Biz biraz böyle kendimizi bu toprakların bu kültürün sendikacıları olarak tanımladığımız kendimizi böyle konumlandığımız için bu ülkedeki toplumu ilgilendiren her şey bizi ilgilendiriyor (H-2).”

“(İşveren işbirlikleri ve KSS faaliyetleri hakkında) .... zararlı bir durum olacağını düşünmüyorum ya. Sendika işveren bizim amacımız bir aslında, kazandırmak yani hani yıkmak yakmak değil bunu yapmaktaki mantığımız (T-2)

Toplumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini desteklediği halde KSS kavramını eleştiren görüşler de bulunmaktadır. Bu eleştirilerin temeli sendikaların yaptığı rutin faaliyetlerin zaten toplumsal sorumluluk faaliyetleri olduğunu ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin aslında kar amacı güden işletmelerin, sosyal sorunlarla da ilgilendiklerini belirtmek üzere başvurdukları ek faaliyetler olarak değerlendirilmesine dayanmaktadır. Sosyal ve toplumsal faaliyetleri ilişkin eleştirilere aşağıda yer verilmiştir:

“Toplumsal sorumluluk içermeyen, kar amacı yürüten diğer organizasyonların yaptığı toplumsal sorumluluk faaliyetleriyle bizimkiler farklılık arz ediyor. Bizim faaliyetlerimizin kendisi zaten bir toplumsal sorumluluk içeriyor. Oysa kar amacı güden şirketler, işletmeler vesaire veya politik amaçlı siyasi partiler vesaire gibi kurumlar; bunların tabi ki asıl amaçları toplumsal olmadığı için bireysel olduğu için bunların içerisine toplumsal faaliyet yönü olan şeyler eklemek istiyorlar. Oysa bizim kendi faaliyetimiz zaten toplumsal (D-1).”

“Bu başlığı kullanmıyoruz kavramsal olarak çünkü bahsettiğim gibi bu kavram asıl olarak faaliyeti toplumsal olmayan kurumlar için üretilmiş bir kavram. Yani asıl faaliyeti kar etmek, bireysel bir amacı olan bir faaliyetin yanında bir de bunu koyalım. Bu sayede bir PR yapalım, halkla ilişkiler anlamında kendimizi daha iyi ifade edelim gibi şeyler (D-2).”

Türkiye’de Sendikacılığın ve çalışma koşullarının arzu edilen seviyede olmamasının da sosyal sorumluluk faaliyetlerini etkilediği belirtilmektedir. Sosyal sorumluluk konusunda etkili olmadıklarını belirten görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

“Yani sendikacılığı sağlam oturttuk mu? Bunda ne var şimdi ne kadar açılıyorsun? Bunu nereye oturtturuyorsun? (H-1).”

“İşçi profiline baktığımız zaman işçi işin o tarafında değil. Daha oraya gelmek için 40 fırın eklemek lazım. Gerçekçi olmak lazım piyasada işçi arkadaşlarla oturduğumuz zaman, ben projelerimizden anlatınca gözleri pırıl pırıl olan arkadaşlar da oluyor, ya başkan sen bize 2 lira daha fazla saat ücreti al bak neler olur diyenler de oluyor ama ekseriyeti bu ikinci gruptaki arkadaşlar (H-3).”

Türkiye’de sendikalar topluma, çevreye ve üyelerine faydalı faaliyetleri temel görev üstlenen bir anlayışla faaliyetlerini şekillendirmektedirler ancak yapılmak istenen daha çok faaliyet olmasına karşın, ister adına toplumsal ister sosyal sorumluluk olarak belirtsin önünde bazı engeller de olduğu görülmektedir. Bu sorunlar diyalog eksikliği, kaynak yetersizliği ve sorumluluk duygusunun (kültür) istenen seviyede olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu sorunlar Hak-İş konfederasyonu ve üye sendikaları tarafından şu şekilde belirtilmektedir:

“Biz şimdi ülkedeki şehit aileleri, şehitlerin geride bıraktığı dul ve yetimler de tabi bizi ilgilendiriyor, filanca okuldaki öğrencinin beklentisi de bizi ilgilendiriyor. Biz biraz böyle kendimizi bu toprakların bu kültürün sendikacıları olarak tanımladığımız kendimizi böyle konumlandığımız için bu ülkedeki toplumu ilgilendiren her şey bizi ilgilendiriyor fakat demin de söylediğim gibi 3 milyon üyeli işkolundan sadece 100 bini sendika üyesi olunca ancak buna rağmen bu kadar çalışmalar yaptığımız bir yerde düşünün ki üye sayımız 50 değil de 250 olduğunda ben arkadaşlara söylüyorum biz bu enerjiyle bu bakış açısıyla o kadar çok şeyler yaparız ki bu böyle bir potansiyel. Ama tabi bu böyle şey, biri olmazsa öteki de olmuyor. Kaynak meselesi (H-2).”

“Birincil kaynak sorunu, ikincisi böyle bir sorumluluk duygusunun kültür diyelim olmaması, üçüncüsü bu konuda fikir üretmesi gereken proje üretmesi gereken yapılar bunun çok uzağında bir yerde duruyor (H-3).”

“Biz şimdi bu noktada Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Kültür ve Turizm, Çevre ve Şehircilik bakanlıklarından birileriyle oturup bazı projeleri konuşmamız gerekiyor ya, konuşamıyoruz! Bakanlığın böyle bir dünyası yok, bakanlık kendisini bu işlerin birincil sorumlusu olmasına rağmen orada öyle görmüyor (H-2).”

Türkiye’de örgütlü işçiler temel ücret ve çalışan hakları konusunda sendikalardan daha çok çalışmasını beklemektedir. Ayrıca sendikaların sosyal ve toplumsal faaliyetlerinde gerekli desteği bulamamakta, örgütlenme eksikliği gibi nedenlerle de kaynak eksikliği yaşadıklarını belirtmektedir.

Sosyal veya toplumsal sorumluluk ayrımı yapılması farketmeksizin sendikaların geleneksel gündemleri haricinde işletme içinde ve dışında faaliyetler yürüttükleri

görülmektedir. Genel olarak iletişim kurulan bütün sendikalar bu faaliyetleri desteklediklerini belirtmekte ve devam ettireceklerinin altını çizmektedir. Ancak ülkemiz şartlarında sendikacılığın henüz istenen örgütlenme yoğunluğunda olmayışı, işçilerin sendikalarından böyle çalışmalar beklemekten uzak olması ve sendikaları ücret boyutuyla daha yoğun çalışırken görmek istemeleri, grev gibi sendikal haklar kullanılırken aynı süreçte yürütülen sosyal ve toplumsal faaliyetlerin askıda kalıyor olması gibi nedenlerle gündemin çabuk değişebilir olması sendikaların bu faaliyetlere kurumsal ve stratejik bir boyutla yönelmelerinin önündeki engeller olarak göze çarpmaktadır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sosyal sorumluluk, hâlihazırda var olan sorunların çözümünde gönüllü veya zorunlu faaliyetler üstlenilmesi olarak kendisini gösterir. Kavram bir taraftan; işletmelere sebebi oldukları sorunların çözümünde sorumluluklar aldırarak ve işletme ile toplumun karşılıklı olarak kazan-kazan anlayışına hizmet eden faaliyetler olarak yorumlanır. Diğer bir taraftan da eleştirel perspektif görünürdeki faaliyetlerin olumlu olmasına karşın işletmenin ne çalışanlarına ne de topluma verdiği zararı telafi etmediğini, sadece itibarını iyileştirmek ve kar amacıyla gerçekleştirdiğini ifade etmektedir.

İşletmeler, vakıflar ve sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli paydaşlar ile birlikte birçok sosyal sorumluluk faaliyeti gerçekleştirmektedir. Sosyal sorumluluğun işletme içinde (çalışan ve hissedarlara) ve işletme dışında (toplum, çevre ve tüketiciler) farklı boyutları olmakla birlikte özellikle işletme içerisinde çalışanlara yönelik faaliyetler incelenirken, çalışanların haklarını savunan en belirgin paydaş yani sendikalar çok konu edilmemektedir.

Neo-liberal politikaların doğal bir sonucu olarak dünyada 1970’lerde ülkemizde ise 1980 darbesinin ardından zayıflayan sendikal güç, gücünü korumak için gündemini örgütlenme üzerine yoğunlaştırmak zorunda kalmıştır. KSS’nin sendikalara örgütlenmede yeni bir fırsat sağlayabileceği veya sendikalar için tehdit oluşturduğu sorunsalı, KSS’yi nasıl yorumladıkları, faaliyetlere ilişkin tutumları ve varsa kendi faaliyetlerini nasıl değerlendirdikleri, henüz çokça çalışılmamış bir konudur. Çalışma, bu temel soru etrafında şekillenmiş ve Türkiye’de işçi sendikaları ve üst örgütleri olarak konfederasyonlar perspektifinden sosyal sorumluluğa bakışları araştırılmıştır. Türkiye’de konfederasyonları ve örnek uygulamalarına rastlanan sendikaları örneklem olarak belirleyen bir çalışmanın olmayışı ve alan yazınında Türkçe referansın oldukça az olması nedeniyle araştırma keşfedici bir tasarımla oluşturulmuştur. Farklı ülkelerde KSS kapsamında yapılan faaliyetler ile benzerlik ve farklılıklara değinilmiş ayrıca bulgular, Türkiye’de sendikacılığın içinde bulunduğu şartlar da dikkate alınarak analiz edilmiştir.

Sendikaların sosyal sorumluluğa bakış açıları, yürüttükleri faaliyetler veya işletme faaliyetlerine ilişkin tutumları Avrupa ve Asya’da birkaç çalışmada göze çarpmaktadır. Örneğin: Asia Monitor Resource Center (AMRC) tarafından “KSS Araştırmaları” adıyla farklı ülkelerde sendika ve çalışanların KSS ‘ye ilişkin algılarını konu edinen çalışmalar



yürütülmektedir. Bu araştırmalarda Çin, Güney Kore, Endonezya gibi ülkelerde sendikaların sosyal sorumluluk faaliyetlerine yer verilmiştir. Örneğin Çin’de KSS’nin gündeminin işletme içindeki sorunlardan (çalışma koşulları gibi) ziyade işletme dışında kalması eleştirilmektedir. Çokuluslu şirketlerin uyguladıkları KSS faaliyetlerinin işçi ve sendikalar tarafından olumlu görölmediği belirtilmektedir (Hui, 2011:9-10). Türkiye’de bunun tersi bir durum söz konusudur. Türkiye’de KSS’nin, DİSK’in kavrama olan eleştirileri haricinde, fayda yaratma çabası olarak nitelendirilmekte ve sendikalar tarafından desteklendiği görölmektedir.

Güney Kore’de Samsung işletmesi üzerine yaptığı analizde Liem (2011:20), sendikaların KSS’yi, toplu iş sözleşmelerine dâhil ederek, bir araç olarak kullanılabildiğini belirtmektedir. Endonezya üzerine yapılan çalışmada ise KSS kapsamındaki kurum içi faaliyetlerin toplu sözleşmeler kadar avantajlı olmadığı belirtilmektedir (Anzas vd. 2011). Türkiye’de Hak-İş konfederasyonu bünyesindeki sendikalardan Öz Büro-İş sendikası da benzer bir ifadeyle TİS’lerin önemini vurgulayarak, TİS’lerin, aslında işçinin bütün hayatını etkilediğini ve başlı başına KSS faaliyeti olarak anılabileceğini belirtmektedir.

Ayrıca Avrupa’da sendikaların sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarını konu alan çalışmalar da (Preuss, Gold ve Rees (2015), Preuss, Haunschild ve Matten (2006)) bulunmaktadır. Avrupa çalışmalarında sendikaların KSS’ye karşı; layan, destekleyen, eleştiren, bilgi sahibi olmayan ve etkisi olmadığını düşünen beş ayrı tutumundan (Preuss, Haunschild ve Matten, 2006:258) bahsedilmektedir.

Türkiye’de KSS kavramı hakkında bilgi sahibi olmayan sendikalara rastlanmamıştır. Bütün sendikaların sosyal sorumluluk faaliyetlerini destekledikleri göze çarpmaktadır. Sadece DİSK, KSS kavramının; sermayenin kâr elde etme amacına ek olarak sosyal sorunlarla da ilgilendiğini belirtmek üzere yürüttükleri halkla ilişkiler faaliyeti olarak vurgulamasını eleştirmektedir. Ayrıca KSS kavramı yerine toplumsal sorumluluk kavramını kullanmayı tercih etmekte ve sendikaların gündeminin bunlar olduğunu savunmaktadır.

Türkiye’de sendikalar sosyal sorumluluk faaliyetlerini (temel gündemlerinden hareketle) kurum içi boyutuyla tanımlamış, çevre boyutu ise sadece öncelikli faaliyet alanı olarak “işletme içerisindeki çalışanlar ve işletmenin etki ettiği çevre” olarak sadece bir sendika yetkilisi tarafından vurgulanmıştır. Konfederasyonlar ise sosyal sorumluluğu toplumsal

refahın artırılması ve örgütlü/örgütsüz bütün çalışanları kapsayacak seviyede tanımlamaktadır. Tanımlamalar içerisinde sadece DİSK'in tanımı ayırt edici bir tablo çizmektedir. DİSK, sosyal sorumluluğu işletmelerin göz boyama faaliyetlerinin bir ürünü olarak nitelendirmekte ve kavram olarak kullanmaya karşı çıkmaktadır. Bunun nedeni konfederasyon gündeminin zaten *toplumsal sorumluluklardan* ileri gelmesidir. Bu, Preuss, Gold ve Rees'in (2015) Almanya sendikalarının tutumuna ilişkin çıkarımlarıyla benzerlik göstermektedir. Alman sendikaları da KSS faaliyetlerinin hâlihazırdaki gündemleri olduğunu belirtmektedir.

Preuss, Haunschild ve Matten'in (2006:265) vurguladığı üzere küresel etkilere maruz kalabilen ekonomilere sahip ülkelerdeki zayıf sendikaların KSS'yi etkileme güçleri bulunmamaktadır. Türkiye işçi sendikaları için bu durum değişiklik göstermektedir. Genel olarak Türkiye'de çokuluslu şirketlerin yürüttüğü KSS faaliyetlerine sendikaları davet etmelerine az rastlandığı görülmektedir ancak Türkiye'de sendikalar, sosyal sorumluluk faaliyetlerini sıklıkla kendileri organize edip işverenleri dâhil ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca Preuss, Haunschild ve Matten (2006), sendikaların kurum içi faaliyetlerinin daha yaygın olduğunu belirtirken, Türkiye örneğinde sendikaların topluma yönelik faaliyetlerinin daha yaygın olduğu görülmektedir.

Türkiye'de sendikaların sosyal sorumluluk faaliyetlerine sıklıkla rastlanmaktadır. Araştırmanın bulgular bölümünde sendikaların örgütlü işçiler, işçilerin aileleri, toplum ve çevre gibi birçok başlıkta faaliyetler yürüttükleri gözlemlenmektedir. Sendikalar bu faaliyetleri gönüllü olarak gerçekleştirmekte ve devam ettireceklerini belirtmektedirler. Türkiye'de de sendikalar sosyal ve toplumsal faaliyetleri gönüllü olarak yapmaktadır. Sendikalar genellikle kendileri projeler üretmekte, diğer paydaşları kendileri belirlemektedir. Bunun sebebi KSS'nin Türkiye gündemine son 15 yılda girmesine karşın, toplumun geleneklerinde bulunan ve mistik anlayışla beslenen hayırseverlik kültürüne dayanıyor olmasıdır (Deren Van Het Hof, 2015:1). Ancak kavramın bu kadar geç gündeme gelmesi kurumsallaşması için zamana ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Örneğin; Preuss, Gold ve Rees (2015) Finlandiya'da korporatist ilişkilerin ve sendikacılığın güçlü konumu sayesinde sendikaların kendilerini KSS'nin itici gücü olarak gördüklerini ve desteklediklerini belirtmektedir. Fin Sendikaları işverenler ve diğer paydaşlar ile ortak faaliyet yürütmekte ve bu faaliyetlerin zararları olabileceğini düşünmemektedir. Türkiye'de ise işçi sendikaları böyle faaliyetlerin ortağı olmaktan

uzaktır. Kendi bünyesinde yapabildikleri faaliyetlere, kendi ideolojilerine yakın örgütleri dâhil etmektedir. Türkiye işçi sendikaları KSS'nin kurumsallaşmasını önünde üç engel bulunduğunu belirtmektedir. Bunlar diğer mesleki örgütler, işveren örgütleri ve kamu birimleri ile diyalog eksikliği, örgütlenme yoğunluğunun az olması nedeniyle oluşan kaynak eksikliği ve kültürün henüz sendikalardan bu faaliyetlere yönelmelerini talep edebilecek seviyede olmamasıdır.

Avrupa'daki sendikalar uluslararası çerçeve sözleşmelerde daha etkin birer paydaş olarak görev alırken (Preuss, Gold ve Rees, 2015), Türk konfederasyonları ve üye sendikalarda uluslararası sözleşmelere neredeyse hiç değinilmemiştir. Sendikalar KSS kavramının bilincindedir ancak KSS'yi tanımlarken uluslararası sözleşme ve sertifikaları genellikle kullanmamaktadır.

Ayrıca 6356 sayılı Kanunla diğer düzenlemelerden farklı olarak çerçeve sözleşmeler adıyla yeni bir sözleşme türü hükümlere eklenmiştir. Bu sözleşmeler; ekonomik ve sosyal konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi-işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içermektedir (Uçkan, 2014:178). Ancak araştırmada sendikaların çerçeve sözleşmelerden bahsetmedikleri görülmektedir.

Türkiye'de işçi konfederasyonları ve bu konfederasyonlara üye sendikaların faaliyetleri incelendiğinde, genellikle hayırseverlik çalışmalarında görülen plansız hayırsever faaliyetler olduğu göze çarpmakta ancak hayırseverlikten KSS'ye doğru bir geçişin izini sürmekte oldukları görülmektedir. Türk işçi sendikalarının bu durumuna karşın, Türkiye'de işveren konfederasyonu olan TİSK, "Herkes İçin KSS" adıyla düzenlediği faaliyetlerle 2014 yılından bu yana işverenlerin yürüttüğü en iyi KSS faaliyetlerini ödüllendirmektedir.

Türkiye'de işçi sendikalarının sosyal sorumluluk bakışının ortaya çıkarılması amacıyla yürütülen bu çalışmanın, bundan sonra sendikaların yürüteceği sosyal ve toplumsal faaliyetlere referans olması arzu edilen bir durumdur. Ayrıca bu çalışmada yeterince veri edinilemeyen ancak Avrupa sendikalarında örnekleri vurgulanan (Koçak, 2017), sendikaların uluslararası örgütlerle yürüttükleri ortak çalışmaları, çerçeve sözleşmelere ilişkin yaklaşımları ve bu faaliyetlerin sendikalara etkisi bir başka çalışmanın konusu olabilir. Ayrıca sendikaların ideolojilerinin KSS kavramına bakışlarını nasıl etkilediği

sorusu cevap beklemektedir. Son olarak, KSS faaliyetlerinin sendika üyeleri ve vatandaşlar tarafından nasıl görüldüğüne ilişkin faaliyetleri gerçekleştiren ve faaliyetlerden faydalananların da görüşlerinden yararlanılarak çok yönlü etki analizlerinin yapılması, konunun daha detaylı irdelenmesine imkan sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Akkaya, Y. (2017), “Yolun Neresindeyiz: 10(0) Yıl Önce 10(0) Yıl Sonra”, 2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık Zorluklar, Engeller, Olanaklar, (Ed. M.S. Kayaoğlu), Ankara, Epos Yayınları
- Aktan, C.C. ve Börü, D. (2007), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, (Ed. Coşkun Can Aktan), İstanbul, İgiad Yayınları
- Akyıldız, F. (2015), “Avrupa Birliği’nin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası”, Farklı Bakış Açılıyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Ed. K. Ören, H.B. Eser ve E. Akman), Ankara, Pelikan Yayıncılık.
- Aysu, A. (2017), “ÇİFTÇİ-SEN Sendikal Örgüte Doğru”, 2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık Zorluklar, Engeller, Olanaklar, (Ed. M.S. Kayaoğlu), Ankara, Epos Yayınları
- Bıçakçı, A.B. (2016), “Halkla İlişkilerin Kurumsal Sosyal Sorumlulukteki Rollerini”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Boran, T.G. (2016), Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk. İstanbul, Beta Basım.
- Bowen, R.H. (1953). Social Responsibilities of the Businessman (E-Kitap). New York, Harper and Row
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2014), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Pegem Akademi
- Coşkun, F. (2016), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Dijital İletişim”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Cresswell, J.W. (2013), “Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları” (Çev. S.B. Demir), Ankara, Eğiten Kitap.

- Çelik, A. (2017), “Türkiye’de Kamu Çalışanları Sendikacılığı- KESK’in Yükselişi ve Düşüşü”, 2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık Zorluklar, Engeller, Olanaklar, (Ed. M.S. Kayaoğlu), Ankara, Epos Yayınları
- Çiftçioğlu, B.A. (2011), “Sosyal Sorumluluk ve Etik İlişkisi”, İşletme Etiği, (Ed. Z. Sabuncuoğlu), İstanbul, Beta Basım
- Demirtaş, M. (2015), “Türkiye’de Yapılan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Uluslararası Girişimler Bağlamında Değerlendirilmesi”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar, (Ed. M. Demirtaş), İstanbul, Derin Yayınları.
- Deren Van Het Hof, S. (2016), “Sosyal Girişimcilik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Deren Van Het Hof, S. ve Hoştut S. (2015), “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk - Kavramlar, Uygulama ve Örnekler, (Ed. S. Deren Van Het Hof, S. Hoştut), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Deren Van Het Hof, S. (2015), “Şirketler ve Toplum Karşı Sorumlulukları”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk - Kavramlar, Uygulama ve Örnekler, (Ed. S. Deren Van Het Hof, ve S. Hoştut), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Erdoğan, S. (2006), Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık, Ankara, İmge Yayınları
- Eroğlu, H.T. (2015), “Sosyal Sorumluluğun Anlaşılmasında ve Yaygınlaşmasında Belediyelerin Rolü”, Farklı Bakış Açılıyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Ed. K. Ören, H.B. Eser ve E. Akman), Ankara, Pelikan Yayıncılık.
- Hoştut, S. (2015), “Sürdürülebilirlik Raporu”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk - Kavramlar, Uygulama ve Örnekler, (Ed. S. Deren Van Het Hof, S. Hoştut), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Hoştut, S. (2015), “Sürdürülebilirlik Bağlamında Sosyal Sorumluluk: Starbucks Örneği”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk - Kavramlar, Uygulama ve Örnekler, (Ed. S. Deren Van Het Hof, S. Hoştut), Ankara, Nobel Yayıncılık.

- Isır, S.S. ve Crowther D. (2015), "İnsan Hakları Bağlamında Sosyal Sorumluluk: İhmal Edilen Bir Prensi", Farklı Bakış Açılılarıyla Sosyal Sorumluluk, (Ed. K. Ören, B. Eser, E. Akman), Ankara, Pelikan Yayıncılık
- Işıklı, A. (2005), Sendikacılık ve Siyaset, Ankara, İmge Kitabevi
- İlic, D.K. (2015), "Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İşletme Yönetimi", Farklı Bakış Açılılarıyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Ed. K. Ören, H.B. Eser ve E. Akman), Ankara, Pelikan Yayıncılık.
- Kağnıcıoğlu, D. (2007). "Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk", Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Koçak, M.H. (2017), "2000'li Yıllarda Türkiye Emek Hareketine Genel Bir Bakış" , 2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık Zorluklar, Engeller, Olanaklar, (Ed. M.S. Kayaoğlu), Ankara, Epos Yayınları.
- Koçak, H. (2017), "Küresel Çerçeve Sözleşmeler", Uluslararası Sosyal Politika, (Ed. P.A. Kaya, C. Güler), Kocaeli, Umuttepe
- Koparan, E. (2016), "Kültür ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk", Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Kotler, P. ve Lee N. (2006), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Çev. Sibel Kaçamak), İstanbul, MediaCat Yayınları
- Matten, D. ve Moon, J. (2005), "A Conceptual Framework for Understanding CSR", Corporate Social Responsibility Across Europe, (Ed. A. Habisch, A.J. Jonker, M. Wegner ve R. Schmidpeter), Almanya, Springer.
- Mahiroğulları, A. (2016), Dünya'da ve Türkiye'de Sendikacılık, Bursa, Ekin Kitabevi
- Mahiroğulları, A. (2017), Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı), Sivas, Özlem Kitabevi
- Merriam, S.B. (2015), Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, (Çev. Selahattin Turan), Ankara, Nobel Yayıncılık

- Müftüoğlu, Ö. (2017), “Neoliberal Yıkıma Karşı Uzlaşmacı Sendikacılık Çözüm Mü?”, 2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık Zorluklar, Engeller, Olanaklar, (Ed. M.S. Kayaoğlu), Ankara, Epos Yayınları.
- Neuman, W.L. (2006), Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar, (Çev. Sedef Özge), Ankara, Yayınodası
- Ofluoğlu, G. (2017), Çevre Sorunları ve Sendikacılık Hareketinde Yeni Yaklaşımlar, Ankara, Gece Kitaplığı.
- Ortaylı, İ. (2018), Gazi Mustafa Kemal Atatürk, İstanbul, Kronik Kitap
- Öcal, A.T. (2007), İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme, İstanbul, Beta Basım.
- Ören, K., Eser, H.B. ve Akman, E. (2015) Farklı Bakış Açılılarıyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Ankara, Pelikan Yayıncılık.
- Özgen, E. (2015), “Sözde Değil Özde Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, Farklı Bakış Açılılarıyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (Ed. K. Ören, H.B. Eser ve E. Akman), Ankara, Pelikan Yayıncılık.
- Öztürk, M.C. (2015). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Eskişehir, Açıköğretim Fakültesi Yayınları
- Preuss, L., Gold, M. ve Rees, C. (2015), “European trade unions and CSR: common dilemmas, different responses”, Corporate Social Responsibility and Trade Unions Perspectives Across Europe, (Ed. L. Preuss, M. Gold, C. Rees), New York, Routledge.
- Sökmen, A. (2016), Meslek Etiği Örgütsel Yönetmelik Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Tak, B. (2011), “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Etik”, İşletme Etiği, (Ed. Z. Sabuncuoğlu), İstanbul, Beta Basım.
- Toker, H. (2016), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Sivil Toplum Kuruluşları”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.



- Tokol, A. (2017), Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa, Dora Yayıncılık
- Türker, D. ve Vural, C.A. (2016), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Hayırseverlik”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Uçkan Hekimler, B. (2014), “Türkiye’de Sendikacılık”, (Ed. Uçkan Hekimler, B), Sendikacılık, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını
- Urhan, B. (2017), “Türkiye’de Kadın İşçilerin Sendikal Örgütlenmesi: Zorluklar, Engeller ve Fırsatlar”, 2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık Zorluklar, Engeller, Olanaklar, (Ed. M.S. Kayaoğlu), Ankara, Epos Yayınları.
- Yamak, S. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İstanbul, Beta Basım.
- Yıldırım, G. (2015), “Girift Bir İlişki: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bağlamında Kurumsal İtibar”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar, (Ed. M. Demirtaş), İstanbul, Derin Yayınları.
- Yılmaz, İ. (2016), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sosyal Performans ve Finansal Performans”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelimler ve Yaklaşımlar, (Ed. S. Hoştut ve S. Deren Van Het Hof), Ankara, Nobel Yayıncılık.

## Sürelî Yayınlar

- Alakavuklar, O.N., Kılıçaslan, S. ve Öztürk, E.B. (2009), “Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 9 (2), s. 103
- Arı, G.S., Armutlu, C., Tosunoğlu, N.G. ve Toy, B.Y. (2009), “Nicel Araştırmalarda Metodoloji Sorunları: Yüksek Lisans Tezleri Üzerine Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64 (4), s. 15-37
- DiMaggio, P.J. ve Powell, W.W. (1983), “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields”, American Sociological Review, 48 (2), s. 147-160
- Broadhurst, A.I. (2000), “Corporations And The Ethics Of Corporate Social Responsibility: An Emerging Regime Of Expansion And Compliance”, Business Ethics, 2, s.86-98
- Boal, K.B. ve Peery, N. (1985), “The Cognitive Structure Of Corporate Social Responsibility”, Journal of Management, 11 (3), s. 71-82
- Carroll, A.B. (1979), “A Three Dimensional Conceptual Model Of Corporate Social Performance”, Academy of Management Review, 4, s. 497-505
- Carroll, A.B. (1991), “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholder”, Business Horizons, 34, s. 39-48
- Carroll, A.B. (1999), “Corporate Social Responsibility: Evolution Of A Definitional Construct”, Business and Society, 38 (3), s. 268-295
- Çoban, B. (2013), “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler Ve Değişen Stratejiler”, Çalışma ve Toplum, 13 (3), s. 375-412
- Çoban, B. (2009), “Küreselleşme, Sendikalar ve İletişim”, Toplum ve Demokrasi, 3 (5), s. 91-110
- Delican, M. (2010). “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 51, s. 12-33.

- Deren Van Het Hof, S. (2009), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Anlayışları”, İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi, 28, s. 153-183
- Erbaşlar, G. (2012), “Yeşil Pazarlama”, Mesleki Bilimler Dergisi, 1 (2), s. 94-101
- Gölbaşı, Ş. (2015), “Türk İş Sisteminin Piyasa Temelli Kurumsal Dönüşümünü Olanaklı Kulan Koşullar”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), s. 225-246
- Hyman, R. (2002), “The Future of Unions”, Just Labour, 1, s. 7-15
- Heal, G.M. (2005), “Corporate Social Responsibility – An economic and Financial Framework”, Genova Papers on Risk and Insurance: Issues and Practice, 30 (3), s.387-409
- Heslin, P.A. ve Ochoa, J.D. (2008), “Understanding And Developing Strategic Corporate Social Responsibility”, Organizational Dynamics, 37 (2), s. 125-144
- Keskin, F. (2010). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Tartışmalı Bir Kavramı Konumlandırma Çabası”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (1), s. 3-36.
- Manerikar V. ve Manerikar S. (2014), “A Note on Exploratory Research”, A Peer Reviewed Research journal, 17 (1), s. 95-96
- Matten, D. ve Moon, J. (2004), “Corporate Social Responsibility Education In Europe”, Journal of Business Ethics, 54, s. 323-337
- Matten, D. ve Moon, J. (2008), “Implicit and Explicit CSR: A Conceptual Framework For A Comparative Understanding Of Corporate Social Responsibility”, Academy Of Management Review, 33(2), s. 404-424
- Preuss, L., Haunschild, A. ve Matten, D. (2006), “Trade Unions And CSR: A European Research Agenda”, Journal Of Public Affairs, 6, s. 256-268
- Schwartz, M.S. ve Carroll, A.B. (2003), “Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach”, Business Ethics Quarterly, 13 (4), s. 503-530

- Selamoğlu, A. (2003), “İşçi Sendikacılığında Yeni Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6, s. 63-98
- Sevgi, H. (2012), “Neo-Liberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 4(2), s. 67-77
- Yamak, S. (2009). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Yerel Farklılıklar, Küresel Aynılıklar”. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 9 (2), s. 95-101
- Yediyıldız, B. (1988). “Türk Kültür Sistemi İçinde Vakfın Yeri” Vakıflar Dergisi, 20: 403-408.

## **Diğer Yayınlar**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012), T.C. Resmi Gazete, 11695, 7.11.2012

Çizakça, M. (2006), “Osmanlı Dönemi Vakıflarının Tarihsel ve Ekonomik Boyutları”, Türkiye’de Hayırseverlik: Vatandaşlar, Vakıflar ve Sosyal Adalet Araştırması, s. 19-33, İstanbul, TÜSEV

Global Reporting Initiative (GRI). (2011) “Sustainability Reporting Guidelines”, Amsterdam, Global Reporting Initiative

Social Accountability International (SAI). (2008). Social Accountability 8000 International Standard.

## **İnternet Kaynakları**

Anzas, F.A., Koesrini, E., Istakhori, K., Ridha, M., Rahayu, R. I., Pratama, T. A. & Puraka, Y. W. G. (2011). The Impact of Corporate Social Responsibility on Workers and Trade Unions in Indonesia, Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 4, <https://amrc.org.hk/content/impact-corporate-social-responsibility-workers-and-trade-unions-indonesia>, Erişim Tarihi:30.05.2018

Ararat, M. ve Göcenoğlu, C. (2005), “Drivers For Sustainable Corporate Responsibility: Case Of Turkey”, [https://www.researchgate.net/publication/237227331\\_Drivers\\_for\\_Sustainable\\_Corporate\\_Responsibility\\_Case\\_of\\_Turkey](https://www.researchgate.net/publication/237227331_Drivers_for_Sustainable_Corporate_Responsibility_Case_of_Turkey), Erişim Tarihi: 29.01.2018

Commission of the European Communities, (2001), “Green Paper:Promoting a Framework for Corporate Social Responsibility”, [europa.eu/rapid/press-release\\_DOC-01-9\\_en.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf), Erişim Tarihi: 24.04.2017

Commission of the European Communities, (2002), “Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development”, Brüksel, [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/february/tradoc\\_127374.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/february/tradoc_127374.pdf), Erişim Tarihi: 24.04.2017

- Commission of the European Communities, (2011), “A Renewed Eu Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility” [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= COM:2011:0681:FI N:en:pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:pdf), Erişim Tarihi: 14.08.2017
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/>, Erişim Tarihi: 11.05.2018
- Deren Van Het Hof, S. (2009) “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üçgeni: Şirketler, Toplum ve Toplum Kuruluşları”, Proje No: 107K182: <http://www.yasamadair.org/Adminjkl/4.pdf>, Erişim Tarihi: 28.01.2018
- Global Reporting Initiative (GRI). (t.y.), “About GRI”, <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>, Erişim Tarihi: 26.04.2017
- Hui, E. S. (2011). Corporate Social Responsibility Revisited: Can it adress Chines workers’ needs in a changing socio-economic context?, Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 1, <https://amrc.org.hk/content/corporate-social-responsibility-revisited-can-it-address-chinese-workers%E2%80%99-needs-changing>, Erişim Tarihi: 30.05.2018
- International Labour Organization (ILO). (t.y.), “Tripartite Declaration Of Principles Concerning Multinational Enterprises And Social Policy”, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf), Erişim Tarihi: 21.04.2017
- International Organization for Standardization ISO. (2013). “Discovering ISO 26000”, [http://www.iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000.pdf](http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf), Erişim Tarihi: 14.04.2017
- International Organization for Standardization ISO. (2009). Environmental Management. <http://www.iso.org/iso/theiso14000family2009.pdf> , Erişim Tarihi: 14.04.2017
- Liem, W. (2011). Corporations, Unions and Corporate Social Responsibility, Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 2, <https://amrc.org.hk/sites/default/files/CSR%20Research%20Paper%20Series%20No%202.pdf>, Erişim Tarihi: 30.05.2018

- OECD. (2011), “OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition”, <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017
- Özgüç, E. (2005), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sermaye Piyasası Kurulu Ortaklıklar Finansmanı Dairesi, <http://www.spk.gov.tr/yayingoster.aspx?yid=376&ct=f&action=displayfile&ext=.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017
- TİSK. (2016), “Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlaması Ulusal İnceleme Raporu”, Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi, <https://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/04/CSR.pdf>, Erişim Tarihi: 24.11.2017
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018), <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 08.05.2018
- United Nations Global Compact (UNGC). (2000), “The Ten Principles OF The UN Global Compact”, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, Erişim Tarihi: 14.08.2017

## ÖZGEÇMİŞ

Bünyamin Yasin ÇAKMAK, 1990'da Sakarya'da doğdu. İlköğrenimini Mehmet Nuri İlköğretim Okulu'nda tamamladıktan sonra 2008'de Figen Sakallıoğlu Anadolu Lisesi'nden mezun oldu. 2008'de Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümünü kazandı. 2012'de mezun olduktan sonra 1 yıl askerlik vazifesini yedek subay olarak Denizli'de tamamladı. 2014-2017 yılları arasında Yalova Üniversitesi Armutlu Meslek Yüksekokulu'nda Bilgisayar İşletmeni olarak görev yaptı. 2017 Nisan'dan bu yana Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.