T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞGÜCÜ PİYASASI: ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM ÖRNEĞİ FAIR LABOUR ASSOCIATION (FLA)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OGÜN KAYI

KOCAELİ 2019

T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞGÜCÜ PİYASASI: ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM ÖRNEĞİ FAIR LABOUR ASSOCIATION (FLA)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ogün KAYI

Danışman
Doç. Dr. Betül Urhan ÇELİK

KOCAELİ 2019

T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞGÜCÜ PİYASASI: ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM ÖRNEĞİ FAIR LABOUR ASSOCIATION (FLA)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Ogün Kayı
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 18.09.2019/23

Jüri Başkanı: Doç.Dr. Betül Urhan ÇELİK

Jüri Üyesi: Doç.Dr. Mehmet Onat ÖZTÜRK

Jüri Üyesi: Prof.Dr. Ahmet SELAMOĞLU

KOCAELİ 2019

İÇİNDEKİLER ……..I

ÖZET ……III

ABSTRACT……..IV

SİMGE VE KISALTMALAR……..V

TABLOLAR……..VI

GİRİŞ……...1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GÖRÜNÜMÜ

1.1. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK……4

1.1.1.Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları…….6

1.1.2.Klasik Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı……..6

1.1.3.Modern Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı……7

1.2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARI…….8

1.2.1.Sosyal Etiket ve Sertifikalar…….8

1.2.2.Şirket Etik Davranış Kuralları……..9

1.2.3.Endüstri İçi Denetim Uygulamaları……10

1.2.4.Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi……..12

1.3. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER……14

1.3.1.Küresel Çerçeve Sözleşmeler: Tarihsel Süreç…….....14

1.3.2.Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Kapsamı……...15

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN ARTIŞINDA TEMEL FAKTÖRLER

2.1. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK BAZLI DENETİMİN DİNAMİKLERİ……..18

2.1.1.Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güç Kaybı…….18

2.1.2.Çokuluslu Şirketler ve Sürdürülebilir Rekabet Aracı Olarak KSS…….25

2.1.3.Uluslararası Sosyal Politika Düzenlemelerinde Başarıya Ulaşılamaması..26

2.1.4.Tüketim Kültürü ve Moda……..28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASINDA KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK BAĞLAMINDA ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM

3.1. ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM ÖRNEĞİ OLARAK FLA……..32

3.1.1.Organizasyon Yönetimi……..32

3.1.1.1.Çalışma İlkeleri……33

3.1.1.2.Denetim Usulü…….35

3.1.1.3.Üçüncü Taraf Şikayetlerinin Denetimi……35

3.2. GELİR KAYNAKLARI VE MALİ DURUMU……..38

3.3. FLA FAALİYETLERİ…….40

3.3.1.FLA Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi……...43

SONUÇ……..51

KAYNAKÇA…….60

EKLER……..69

ÖZGEÇMİŞ……..77

ÖZET

Tezin amacı Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) uygulamaları kapsamında endüstri içi denetim faaliyeti olarak işyeri davranış kurallarının (code of conduct) ,FLA örneğinde ele alınarak, KSS şeklindeki denetimlerin çalışma standart ve normları üzerinde hangi yollardan ve ne ölçüde etkili olduğunun değerlendirilmesidir. Bu yolla KSS faaliyetlerinin işgücü piyasasında sorunlara nasıl cevap verdiği ve FLA tarafından yapılan denetimlerin sonuç noktasında ne gibi bir işlerliğinin olduğunun ortaya konulmasıdır.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının içeriği ve bu içeriği yerine getirmek amacıyla hangi araçlara başvurulduğu değerlendirilecektir. Sosyal sorumluluk ve gönüllülük esaslı bu mekanizmaların nasıl işlediği, kampanya ve programların yürütülüş tarzı, yapılan çalışmaların sonuç ve değerlendirmelerinin kamuoyuna nasıl duyurulduğu, başta tüketiciler olmak üzere üçüncü şahıslara ne gibi müdahale mekanizmaları sunduğu incelenecektir. KSS uygulamalarında çalışma standartları ve normları hakkında hangi standartların denetime esas teşkil edeceği, bu standart ve denetimlerin gerçekten sosyal kamusal fayda yaratıp yaratmadığı incelenecek olup işgücü piyasası sorunları konusunda alternatif bir araç olma ihtimali tartışılacak ve endüstri içi denetimin bu kapsamda rolü anlaşılmaya çalışılacaktır.

Üretimin ulusal sınırları ve ulusal karar mekanizmalarını aştığı küreselleşme çağında sendikaların güç kaybetmesi, sosyal standartların rekabet eksenine taşınması piyasanın endüstri ilişkilerinde farklı oluşumları gündeme getirmesine imkan tanımaktadır. Bu noktada sivil toplum örgütlerinin çevre, sağlık, insan hakları konularında olduğu gibi işgücü piyasasına ilişkinde projeler, yaklaşımlar geliştirdiği görülmektedir. Bilgi-iletişim teknolojilerini yoğun olarak kullanan, dönemin ruhuna uygun esnek örgütlenmelere sahip ve kendilerini hükümet dışı kurumlar olarak tanıtan bu kurumların kadın emeğinden çocuk işçiliğine, ayrımcılıktan göçe, örgütlenme özgürlüğünden işçi sağlığı iş güvenliğine kadar daha birçok sorunun çözümünde nasıl bir rol üstlendiği, işgücü piyasasını hangi yönlerde etkilediği Fair Labour Association (FLA) ele alınarak incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İşgücü Piyasası, Çalışma Standartları

ABSTRACT

The aim of the thesis is to evaluate the ways and to what extent the CSR-shaped audits have an impact on the working standards and norms within the scope of Corporate Social Responsibility (CSR) practices by considering the code of conduct as an activity within the industry. In this way, how CSR activities respond to the problems in the labor market and the effectiveness of the audits carried out by the FLA is to be demonstrated.

The content of the concept of corporate social responsibility and the tools used to fulfill this content will be evaluated. It will be examined how these mechanisms based on social responsibility and volunteering work, how the campaigns and programs are conducted, how the results and evaluations of the studies are made public, and what intervention mechanisms they offer to third parties, especially consumers. It will examine which standards will be the basis of auditing about labor standards and norms in CSR practices, whether these standards and audits actually create social public benefit, and the possibility of being an alternative tool for labor market problems will be discussed and the role of internal auditing within this scope will be understood.

In the era of globalization, where production exceeds national boundaries and national decision-making mechanisms, the loss of power of trade unions and the transfer of social standards to the competitive axis enable the market to bring about different formations in industrial relations. At this point, it is seen that civil society organizations developed projects and approaches in relation to the labor market as well as in environmental, health and human rights issues. These institutions, which use ICT extensively, have flexible organizations in accordance with the spirit of the period and introduce themselves as non-governmental institutions, what kind of roles they play in the solution of many problems from women's labor to child labor, discrimination, migration, freedom of association and occupational health and safety will be examined by Fair Labour Association.

Key Words: Corporate Social Responsibility, Labour Market, Labour Standards

KISALTMALAR

AK : Avrupa Komisyonu

BM :Birleşmiş Milletler

CSR Turkey :Kurumsal Sosyal Sorumluluk Türkiye

DTÖ :Dünya Ticaret Örgütü

EUROFOUND :Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı

FLA :Fair Labour Association

ICFTU :Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO :Uluslararası Çalışma Örgütü

ITUC :Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

KÇS :Küresel Çerçeve Sözleşmeler

KSS :Kurumsal Sosyal Sorumluluk

OECD :Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

s. :Sayfa

SA8000 :Social Accountability International

SKH :Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

TUC :Sendikalar Kongresi

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

UNGC: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

TABLOLAR

Tablo 1: Temel ILO Sözleşmeleri

Tablo 2: Küresel İlkeler Sözleşmesi

Tablo 3: FLA İşyeri Davranış Kuralları

Tablo 4: FLA 3. Taraf Şikayetleri

Tablo 5: FLA Gelir-Gider Tablosu

GİRİŞ

Neo-liberal ekonomi politikalarının yükselişe geçmesiyle piyasalar üzerindeki katılıkların yoğunluğu ve kaynakların etkin dağılımı önünde piyasa müdahalelerinin zararları Fordist dönemin zararlı mirası olarak addedilmektedir. Söz konusu katılıklar ve piyasa başarısızlıkları fiyatlar genel seviyesini bozarken yatırımların önüne geçmekte, mal ve hizmet ticaretini olumsuz etkilemekte, işgücü arz ve talebinin dengeye gelmesini engellemektedir.

Piyasaların içinde bulunduğu bunalımın giderilmesi sermayenin önündeki engellerin kaldırılması ve işgücü piyasası üzerindeki katılıkların giderilmesi formülü ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Gelişen teknoloji para sermayeden, tesis makine, cihazlara, işgücüne, iletişim, satış, pazarlamaya varıncaya kadar modern ekonomiyi ve toplumu meydana getiren birçok sürecin hızlanmasına ve esnekleşmesine imkan tanımaktadır. Söz konusu hız ve esnekleşme dalgası neo-liberal reçetelerin ilk kuralı olarak toplumsal mekanizma ve örgütlenmelere, muhalefet ve yönetim biçimlerine özgü bütün kurumsal yapılarda birtakım dönüşümler ile kendini göstermektedir. Gelinen noktada toplumsal ve ekonomik hayatın devamlılığının en büyük kurumsal yapısı olan ulus devletlerin güç kaybına uğraması ve çokuluslu şirketlerin yine ulus üstü organizasyonlar ile kurduğu bağlar yeni bir küresel yönetişim modelinin de temellerinin atılmasına sebep olmuştur.

Süreç içerisinde Sovyetler Birliği'nin de yıkılmasıyla adeta tek kutuplu hale gelen dünya serbest piyasa kural ve kurumlarının etkisi altında kalarak kendisine yeni kutuplaşma alanları aracılığı ile sürdürülebilir bir ajanda yaratma çabası içine girmiştir. Geçmiş dönem katılıklarını bahane ederek işgücü piyasası öznelerini kutuplaştırma stratejisi ile yeni çalışma tipleri meydana getirerek, kimi vasıfları yok etmek suretiyle, emeği merkez-çevre, birincil-ikincil, asıl-taşeron ikilemleri içerisinde güç kaybına uğratabilmeyi başarmıştır. Sınıf temelli örgütler olan sendikaları da bu doğrultuda güç kaybına uğratmaya çalışarak toplumsal muhalefetin, işgücü piyasası savunusunun dışına itmeye dair mevzi kazanmaya çalışılmaktadır.

Endüstriyel demokrasinin ve toplumsal muhalefet güçlerinin zayıflaması şüphesiz sosyal kamusal denetimlerin de zayıflamasına, temsili demokrasinin Fordist

ekonomik dönemden kalma organlarının piyasa mekanizmaları karşısında etkin faaliyet gösterememesine neden olmaktadır. Liberal kapitalist ekonomi asıl gücünü ekonomiyi ve toplumu dönüştürme çabasında göstererek bu kurumsal yapıların yerine piyasa mekanizmaları ile uyumlu, dönemin ruhuna uygun esnek yapılar ikame etmekte göstermektedir. Kaybolan vasıflar, toplumsal yapılar ve statüler sınıflı toplum yapısının erimesine yol açarken dünya vatandaşı olmak, tüketici olmak gibi sözde eşitleştirici bir dünyanın kapıları ardında toplumsal sorunlara, kuralsızlıklara ve eşitsizliklere cevap verme iddiasında farklı kuruluş statülerine sahip kuruluşların gündeme gelmesi söz konusudur.

Dernek, vakıf, sosyal kampanya gibi adlar altında yerelden uluslararasına uzanan ağlar kurma becerisi yüksek kendilerini çoğunlukla sivil toplum örgütü, hükümet dışı organizasyon, kar amacı gütmeyen kuruluş adları altında tanımlayan bu kuruluşlar çevre, insan sağlığı, göçmenlik, emek sorunları, gelir eşitsizliği gibi birçok konuda faaliyet göstermektedirler. Neo-liberal politikalar sonucunda değişik çalışma tiplerinde ayrışan ve geçmişe nazaran sınıfsal temelinden uzaklaşan emek konusunda da sivil toplum mekanizmalarının artışına tanıklık etmekteyiz. Mekanizmaların ortak yanının gönüllülük esaslı piyasa mekanizmaları olduğunu ve taraflarının bir tarafı işverenken diğer tarafında topluma beyan ettiği ilkeler ile bağlı olmaktan başka sorumluluğu olmayan yapılar bulunmaktadır. Bu yapılar endüstriyel işçi sınıfının ve sendikal yapılanmaların yerini almak gibi bir iddiadan uzak olmakla beraber emek üzerinde yaşanan yapısal dönüşümlerin çalışma standartları ve normları savunusu anlamında güvencesizleşen işgücünün sorunlarının toplum gündemine taşınmasının alternatif araçlarının oluşmasına yol açmak iddiası taşımaktadırlar.

İşgücü piyasasında en yaygın biçimiyle kurumsal sosyal sorumluluk adı altında işletmelerin çevreye, topluma, çalışanlarına ve tüketicilere karşı sorumlu olduğundan hareketle işleyen mekanizmalar çalışmalarının sonuçlarını kamu oyuna ilan ederek bu kriterlere saygılı markaların imajına dair yargılar geliştirilmesine yol açmaktadırlar. Tüketici tercihlerini etkileyerek işletmelerin ayrıştırılması esaslı yürüyen denetimler işletme ile kuruluş arasında çıkar ilişkisinin olma ihtimali ve işgücü piyasası kurumlarının gelişkinliği, sendikal örgütlenmenin varlığı gibi koşulların dikkate alınması ile gerçek bir denetim yapılıp yapılmadığı ya da denetimin sonuçlarına uymama halinde sadece tüketicinin vicdan ve etik anlayışına

bırakılma hususlarında çalışma norm ve standartları konusunda sorunsallar içermektedir.

Bugün gelinen noktada ülkelerin iş ve toplu iş hukuku düzenlemeleri, toplu iş sözleşmelerinin kapsamı ve içeriği, üye olunan uluslararası sendikal kuruluşlar, uluslararası şirket etik davranış kuralları, ulusal ve uluslararası sosyal kampanyalar gibi araçlarla işgücü piyasası konusunda denetimlerin, çalışmaların ve raporlamaların sayısında artışlar görülmektedir. Bu doğrultuda tarihsel süreçte varlığını sürdüren kurumsal yapılara ve hareketlere yenilerin de eklenerek daha geniş bir yelpazeye ulaşılması olasılığı, kuvvetini birleşme ve tek bir çatı altında toplanabilme kabiliyetiyle artırabilecek olan işçi sınıfının, başta sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme hürriyeti olmak üzere çalışma norm ve standartlarına katkıda bulunup bulunamayacağı tartışma konusu olmaktadır.

Bu doğrultuda tez üç bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde KSS kavramının tanımı, gelişimi ve içeriği ele alınacaktır. KSS uygulamalarının işgücü piyasası özelinde hangi araçlar ile karşımıza çıktığı ortaya konulacaktır. İkinci bölümde KSS araçları içinde endüstri içi denetim girişimlerinin artışına yol açan dinamikler incelenecek olup bu dinamiklerin sosyal sorumluluk kavramı üzerinden işgücü piyasasında yol açtığı etkiler değerlendirilecektir. Üçüncü bölümde ise işyeri davranış kuralları ve uygunluk göstergelerini kullanarak endüstri içi denetimler yapan Fair Labour Association (FLA) kuruluş, işleyiş ve çalışmaları incelenecektir. FLA tarafından yapılan çalışmalara dair sunulan raporların, yapılan değerlendirmelerin amacına uygunluğu tartışılacak ve hangi kesimlerde nasıl etkiler meydana getirdiği tartışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GÖRÜNÜMÜ

Kurumsal Sosyal Sorumluluk'tan (KSS) ne anlaşıldığı anlatılacak olup hangi şekillerde kurumsallaştığı ele alınarak işgücü piyasası üzerinde şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk araçları ile ne gibi uygulamalara yöneldikleri incelenecektir.

1.1 KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Bir şirketin sadece ona yatırım yapanlara ait olduğu ve yatırımcılarından başkasına karşı herhangi bir sorumluluğu bulunmadığı fikri Margaret Thatcher ile alevlenen neoliberal ekonominin taraftarlarının sık dile getirdiği bir mesajdı. Şirketler doğrudan üretime katkısı olan yol, köprü, kanalizasyon gibi altyapı harcamalarına dair vergi ödemeye gönüllüyken işsizleri, çevreyi, eğitimi ya da başka bir sosyal alana katkıda bulunmayı reddetmekteydiler. Böyle bir taleple gelinmesi halinde ise mekanı değiştirmek yerel yaptırım ya da beklentilerden kurtulmak anlamına da gelmekteydi. Ancak neoliberal ekonominin geldiği noktada özelikle çokuluslu şirketler için sosyal sorumluluk harcamaları yapmanın anlamı ve buna karşılık beklentileri de değişmiş durumdadır (Bauman, 2012: 16).

Günümüzde şirketler piyasa faaliyetlerini sürdürebilir kılmak ve bunu yaparken de içinde bulundukları sosyal çevreye birtakım sosyal katkılarda bulunmak vaadi ile sosyal sorumluluk programları, bildirgeleri ilan etmektedirler. Bu maksatla kimi zaman doğrudan maddi imkanlarla, bağış ya da hibelerle hayır işlerine katılmak; kimi zaman teknoloji yatırımı yaparak çevre ve insan sağlığına duyarlı üretim yapmak ya da gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerde birtakım kurallara uyduğunu ilan etmek suretiyle başta tüketiciler olmak üzere borsalara ve iş ortaklarına gönüllülük esaslı olan bu faaliyetlerini bildirmektedirler (Dinçer ve Özdemir, 2013: 34).

Kavram ilk defa 1953 yılında H. Bowen tarafından İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları (Social Responsibilities of Businessman) kitabında iş dünyasının toplumsal sosyal hedefler doğrultusunda konular ile ilgilenmeleri gerektiğine değinmiştir (Aktaran: Aktan, 2007: 6). Avrupa Komisyonu'nun (AK) 2001 tarihli tanımında ise şirketlerin faaliyetlerindeki sosyal ve çevresel kaygılarını ve paydaşları ile olan ilişkilerini gönüllülük temelinde bütünleştirdikleri bir kavram olarak ele almıştır (AK, 2001: 6). Bununla birlikte yine ayrı raporda çoğu tanımın ortak noktası sayılabilecek olan KSS'nin şirket sınırlarını aşan ölçüde yerel toplumdan şirket ortaklarına, çalışanlarına tedarikçilerine, müşterilerine ve kamu otoritelerine varıncaya kadar geniş bir ölçeğe yayıldığından bahsedilmektedir. Hızlı küreselleşmenin kalkınma ve küresel yönetişimin rolünün tartışılmasını cesaretlendirdiği ve KSS'nin buna katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir (AK, 2001: 11).

Kurumsal sosyal sorumluluk amaçlı düzenlemeler *yumuşak hukuk kuralları, esnek, resmi olmayan düzenlemeler* olarak ele alınmaktadırlar. Gönüllülük esaslı ve şirketler tarafından oluşturulan sosyal etiket, sertifika; işyeri davranış kuralı ya da uluslararası ölçekte program ve kampanyalar şeklinde karşımıza çıkmaktadırlar. Bu kuralların ve uygulamaların herhangi bir yaptırıma ve hukuk kuralına bağlanmamış olması ticari ve ahlaki bakımdan ele alınmalarını öne çıkarmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2017: 315). Bu doğrultuda KSS'nin tanımlanmasında gönüllülük ile birlikte paydaşlık kavramının da yoğun olarak kullanıldığını görmekteyiz. Paydaş kelimesi üretimden, yönetime, pazarlama ve satışa ve son olarak da nihai kullanıcı olan tüketiciyi de işin içine katan geniş ve diğer taraftan içinde bulunduğu pozisyona göre hiyerarşi ve çıkar çatışmaları yaşayan kesimleri bir potada ifade etme riski barındırmaktadır (Aktan, 2007: 8).

KSS özelikle çokuluslu şirketlerin uzak tedarikçi zincirlerinde ve taşeronlarında meydana gelen çalışma standartları, çevre, insan hakları gibi konularda ortaya çıkan olumsuzlukları bertaraf etmek iddialarını barındırmaktadır. Şirketler kendi bünyelerinde raporlama birimleri kurarak ya da değişik statülerde karşımıza çıkan KSS alanında raporlama yapan, sertifika veren kuruluşlardan hizmet alarak denetimler yaptırmakta ve sonuçlarını kamuoyuna duyurmaktalar (Aşcıgil, 2011: 42). Diğer taraftan küreselleşmenin en belirleyici özeliği olan uzam yaratma gücü

kendini çevre ülkelere taşınan imalathanelerde veya bu ülkelerde dışarıya yaptırma yoluyla artan işgücü oranlarında ortaya koymaktadır. Bu da kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile paralel artan oranda olumsuz çalışma koşulları, ücret eşitsizlikleri, örgütlenme sorunları gibi işgücü piyasası açısından ciddi sorunları gündeme getirmektedir (Harvey, 2011: 75). Aynı zamana rastlayan yeni çalışma tiplerinin belli bir pazarlama ve tüketim modeli ile desteklenmemesi ilk amacı kar etmek olan ticari işletmeler açısından aksi düşünülemeyecek bir gerçekliktir. KSS bu bakımdan emeğe dair sorunların kar maksimizasyonu için meşrulaştırıldığı bir araç olma riskini değişik adlar ile görünen uygulamalar altında barındırmaktadır (Harvey, 2010: 148).

1.1.1.Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

Kurumsal Sosyal Sorumluluk yaklaşımları Milton Friedman'ın ortaya koyduğu Klasik Yaklaşım ve işletmelerin sosyal bir varlık olması ve sadece ekonomik olarak değil çevreye, topluma, çalışanlarına, tüketicilere karşı da sorumlulukları olduğunu ortaya koyan Modern Yaklaşım'dan meydana gelmektedir (Girgin, 2012: 22).

1.1.2.Klasik Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Klasik Yaklaşım'ın temelini Milton Friedman ortaya koymaktadır. Friedman serbest rekabet şartları altında piyasa katılımcılarının fiyatları belirlemek ya da birbirlerine kişisel olarak rakip olmak gibi bir niteliklerini olmadığını işaret eder. Serbest rekabet koşullarında piyasa aktörlerinin piyasanın işleyişi için herkese eşit mesafede bulunan yasalara uyma haricinde herhangi bir sosyal yükümlülüğü olmayacağını söylemektedir. Tekelci bir yaklaşımla sosyal sorumluluktan söz edilebileceğini belirtirken aksi halde bu yaklaşıma göre sosyal sorumluluk piyasaya ve özgür topluma zarar verebilir (Friedman, 2008: 161).

Bu doğrultuda işletmelerin kar etme ve organizasyonel hedeflerini gerçekleştirmekten başka herhangi bir sorumlulukları bulunmamaktadır. Sosyal sorumluluk doğrultusunda hedefler koymak ve harcamalar yapmak gerek işletme açısından gerekse de toplum ve çalışanlar açısından işletmelere ilave maliyetler getirerek kaynakların etkin dağılımını bozabilir ve asıl amacından sapması sonucu piyasa aracılığı ile yine topluma ve ekonomiye zarar verebilir (Özüpek, 2013: 41).

Bir şirketin daha çok kar etmekten başka hissedarları adına alabileceği bir sorumluluğu olmadığını belirten Friedman şirketlerin hayırseverlik amacıyla yaptıkları ödemelerin her ne kadar kurumlar vergisinden muaf olsa bile bunun toplumun doğal yapısını yıkan, bireyi yok edip devletin adeta tek bir vücutta cisimleşmesine yol açan bir faktör olduğunu söylemektedir. Bu nedenle şirket yöneticileri şirket hissedarları ve piyasanın üstüne böylesi bir sorumluluğu yükleme hakkına da sahip değillerdir (Friedman, 2008: 183).

1.1.3.Modern Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Modern Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı ise işletmelerin sadece kar amacı gütmeyen aynı zamanda içinde bulunduğu topluma, çevreye, tüketicilere ve çalışanlarına karşı da yükümlülükleri olduğundan hareketle işletmelerin karar alma mekanizmalarına bağıştan sosyal kampanyalara toplum yarına olacağı düşünülen aksiyonlar uygulamalar alınmasını ifade etmektedir.

İşletmeler kurumsal sosyal sorumluluk ajandalarını oluşturmak ve gerçekleştirmek için ellerindeki imkanlar, sosyal çevre, potansiyel çıkar ve kaygılarını da hesaba katarak bazı sosyal girişimlerde bulunurlar. Bu sosyal girişimler genel olarak aşağıdaki başlıklar altında gerçekleşmektedir (Kotler ve Lee, 2013: 23):

- Sosyal Amaç Teşvikleri
- Sosyal Amaç Bağlantılı Pazarlama
- Kurumsal Sosyal Pazarlama
- Kurumsal Hayırseverlik
- Toplum Gönüllülüğü
- Sosyal Açıdan Sorumluluk Taşıyan İş Uygulamaları

İşletmeler bu sosyal girişim yolları ile çevreye, topluma olan duyarlılıklarını göstererek gelirlerini artırmaya markalarını ön plana çıkarmaya çalışmaktadırlar. İşletmelerin büyüklüğü, üretimlerinin şekli ve koşulları çevreyi ve toplumu etkileyerek riskler doğurmakta, işletmeler bu risklere karşı kayıtsız kalmak yerine sürdürülebilir bir üretim için bu sorunları ve bu sorunlar konusunda işletme dışından gelen bildirimleri dikkate almak durumundadırlar (Özüpek, 2013: 42).

1.2 KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARI

Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının işgücü piyasası özelinde hangi şekillerde karşımıza çıktığı ele alınacak olup taraflar bakımından farklılık arz eden Küresel Çerçeve Sözleşmeler'e değinilecektir.

1.2.1. Sosyal Etiket ve Sertifikalar

Şirketler sosyal sorumluluk kapsamında bilinçlendirme kampanyaları, nakit yardımı, sponsorluk, tesis-ekipman bağışı ve deneyimlerini paylaşmak, iş uygulamalarını geliştirmek gibi farklı yöntemler kullanabilirler (Büyük, 2006). Şirketlerin bilgi, imkan ve sermayelerini sosyal fayda için kullanmaları sosyal sorumluluğun bir boyutunu oluştururken, güçlenen sivil denetim mekanizmaları önünde çalışma standartlarına, çevreye, yaşam standartlarına saygı göstermeleri de diğer bir boyutunu oluşturmaktadır. Özellikle çevre ülkelerde yapılan üretim esnasında çalışma koşullarında, işçi sağlığı iş güvenliği, asgari ücret, çocuk işçiliği gibi konularda sivil toplumca yapılan protestolar Social Accountability International (SA8000)'in doğmasına yol açmıştır (Tütüncü, 2008: 174).

Sosyal etiket, bir ürünü üreten veya pazarlayan tarafından tüketiciye sağlanan bilgidir (Yemişçi, 2009: 29). Bu kavramla esas olarak bir işletmenin çevre, toplum ve ilişkide bulunduğu tüm paydaşlara (iç ve dış paydaşlar) karşı sorumluluk bilinci içinde üretim ve faaliyette bulunması kastedilmektedir (Ersöz, 2008: 88). 1997 yılında hükümet dışı örgüt statüsünde kurulan SA8000 bir sosyal sorumluluk projesi örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler (BM) sözleşmelerine dayanan gönüllü bir oluşumdur (SA8000, 2016).

Tablo 1. Temel ILO Sözleşmeleri

No.29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)
No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)
No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)
No.100 Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)
No.105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)
No.111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)
No.138 Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)
No.182 Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)

Kaynak: http://www.ilo.org/public/turkish/region/

SA8000'in işleyişi kurum tarafından doğrudan denetime dayanmamaktadır. SAI denetim firmalarına veya denetçilere eğitim vermekte ve profesyonel denetim firmaları tarafından yapılan denetimlerin sonucuna göre SA8000 belgesini vermektedir (Erdoğdu, 2006 : 394). Rugmark ve Belçika Sosyal Etiketi de benzer programlardır. Belçika Sosyal Etiketi 2002 yılında kabul edilmiştir ve etiketi almak için başvuran işletmenin en az sekiz temel ILO sözleşmesine saygı gösterdiğini garanti etmesi gerekmektedir (Yemişçi, 2009: 32). Etiketlerin her üçü de gönüllülük esasına dayanmaktadır. Diğer bir ortak noktaları ise standartların denetiminin yalnızca ana işletmeye uygulanmaması taşeron ve tedarikçilerini de kapsam dahiline almasıdır.

1.2.2. Şirket Etik Davranış Kuralları

Etik davranış kuralları günümüz şirket ve şirket gruplarının yoğunlukla kullandığı kurumsal sosyal sorumluluk araçlarından biridir. Küreselleşmeyle birlikte şirketlerin sorumluluklarının yalnızca faaliyette bulundukları yerlerdeki ulusal yasalarla sınırlı kalmadan etik yönetim anlayışı içinde hissedarlara işletmenin performansı hakkında düzenli bilgi vermesine, kendileri ile ilgili düzenlemelerde

hissedarlara ve tüketicilere, sivil toplum kuruluşlarına danışmadan kararlar almamasına ve işyerinde çalışanlara saygı ile yaklaşarak çalışanların da katılımının sağlanmasına varan şekillerde geliştiğine ve çeşitli konularda kendilerini geliştirmelerine imkan tanıyacak düzenlemeler yaptıklarını görmekteyiz (TÜSİAD, 2009: 53).

Şirket davranış kuralları ile işletmeler iç ve dış çevrelerine karşı sorumluluklarını yerine getirirler. Davranış kuralları genelde çalışma standart ve koşulları hakkında düzenlenmektedir. Kurallar doğrudan işletmeler tarafından oluşturulabileceği gibi sivil toplum kuruluşları, profesyonel danışmanlık firmaları tarafından da oluşturulabilir ya da uluslararası alanda kabul edilmiş düzenlemeleri temel alarak hazırlanabilir. Şirketlerden iç ve dış denetimler sonucu ortaya konacak raporlamalar ile bu kurallara uymaları beklenir (Aktan, 2007: 22).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı "Davranış Kuralları ve Küresel Çerçeve Sözleşmeler (KÇS): İşletme Düzeyinde Yönetişimde Yeni Oluşumlar" çalışmasında Davranış Kurallarının, (i) sendikal faaliyet ve toplu sözleşme haklarını da içeren işgücü standartları ve temel işgücü haklarında; (ii) ulusal, küresel ve Avrupa düzeyinde endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog; (iii) kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal kültür olmak üzere şirketler, çalışanlar ve sosyal diyalog üzerinde üç alanda etkili olduğunu söylemektedir (EUROFOUND, 2009: 73). Davranış kurallarının şirketlerce yaygın kullanılan bir kurumsal sosyal sorumluluk aracı olması aynı zamanda etkili bir sosyal diyalog mekanizması olma umutlarını da içerdiğini görmekteyiz. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Türkiye (CSR Turkey) 2010 yılı raporunda İstanbul Borsası'na kayıtlı şirketlerin % 56'sının kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerinin yazılı hale getirildiğini ve % 67'sinin ise şirket web adreslerinde bu konuda bir bölüme sahip olduklarını belirtmektedir. Bütün şirketler içerisinde kendi davranış kurallarına sahip olanlarının oranı ise % 74'e ulaşmaktadır (CSR TURKEY, 2010: 41).

1.2.3. Endüstri İçi Denetim Uygulamaları

Neo-liberal politikalar ile yükselişe geçen sivil toplum söylemi endüstri içi denetim mekanizmalarının ve işbirliklerinin artışına yol açmıştır. Neo-liberalizm toplumsal yapının merkezine mübadeleyi değil, rekabet mekanizmalarını alarak

rekabet ekseninde bir toplumsal yapının oluşmasına yol açmıştır. Bu yapının aracı ise şüphesiz şirketlerdir ve böyle bir toplum şirketler toplumu olarak ele alınacaktır. Bütün ilişki ve mülkiyet biçimlerinin şirket biçimleri altında çeşitlenmesi , mevcut şirketlerin farklılaştırılması ve bu toplumsal modele hizmet edecek yeni rekabet yollarının ortaya konması gerekecektir (Faucault, 2015: 131). Şirketler toplumunun yükselişe geçtiği liberal yönetimde güvenlik özgürlük mekanizmalarının üretilmesi ve tehlikelere karşı korunması beraberinde denetim, yaptırım ve baskı prosedürlerini de genişleterek kullanmaktadır. Baskı mekanizmalarının içinde emek üzerine uygulanan baskı modelleri; esnek çalışma modelleri ve yeni iş sözleşmesi türleri ile kendini gösterirken diğer taraftan ürün ve marka değeri konusunda işin içine tüketiciyi de katan yeni denetim uygulamarı da her geçen gün artarak gündeme gelmektedir (Faucault, 2015: 57).

Piyasanın işleyişinden kaynaklanan yıkıcı etkilere müdahale etmemesi gereken liberal yönetim yalnızca rekabet mekanizmalarının düzenleyici özelliklerinin toplumsal ilişkilerin bütün alanlarında yer almasını sağlayacak müdahalelere yer vererek endüstri içi işbirliklerinin liberal yönetim teknolojisine uygun bir araç olarak değerlendirilmesine de yol açacaktır (Faucault, 2015: 127). Bu noktadan bakıldığında neo-liberalizm sermaye birikimi için kaynakların dağılımında ve yönetiminde fiziki ve mali araçları kullandığı kadar ideolojik araçları da kullanacaktır. Sistemin etkin kaynak dağılımında optimum çıktıları ürettiğine inandıracak ideolojik araçların hepsi meşruluğunu sisteme gönüllü katılım mekanizmaları katarak geniş kesimlerin tahakküm altına alınmasına imkan sağlayacaktır. Uzun mücadeleler sonucu kazanılmış emekçilerin haklarının, çalışma standartlarının ve normlarının markada eritilmesi ve bu konudaki aksaklıkların gönüllü mekanizmalar ile bir bakıma tüketici etiğine bırakılması riskini gündeme getirmektedir (İnsel, 2015: 56).

Şirketler çalışma standartlarına uyduklarını ve bu yolla ticari amaç ve hedeflerini gerçekleştirirken sosyal amaçlarla ve hedeflerle de uyum içinde olduklarını göstermek suretiyle aralarındaki rekabeti yeni bir araçsallaştırma ile sürdürmektedirler. Çoğunlukla dernek, vakıf ya da değişik tüzel kişilikler altında meydana gelen kuruluşlardan danışmanlık alıp bu kuruluşların raporlama sistemlerine tabi olarak işyerlerinde, şubelerinde hatta taşeron işletmelerinde ve tedarikçilerinde çalışma standartlarına, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerine,

örgütlenme özgürlüğüne dair kurallara uyduklarını beyan etmektedirler. Şirketlerin gönüllü olarak katıldıkları bu programlar sosyal alan algısı ile marka imajına yapılan bir yatırım olarak tüketici tercihlerini yönlendirmenin, aynı endüstri içinde rekabet edebilmenin temel bir aracı olarak tezahür etmektedir (Özdemir, 2009: 64).

1.2.4. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Çokuluslu şirketler çalışma ilişkilerinde bulundukları ülkelerin yasal düzenlemelerine ve varsa yapmış oldukları toplu sözleşmelere göre hareket ederler. Çokuluslu şirketlerin işgücü piyasasına ilişkin faaliyetlerini düzenleyecek uluslararası yasal mekanizmalar mevcut değildir (Erdoğdu, 2006: 372). Bu konuda karşımıza daha çok gönüllülük esaslı kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde oluşumlar karşımıza çıkmaktadır. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi de bu kapsamda her geçen gün artan katılımıyla dikkate değer bir projedir.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi şirketlerin operasyonlarını ve stratejilerini insan hakları, çevre, işgücü ve yolsuzlukla mücadeleden oluşan dört temel konuda uluslararası alanda kabul edilen on temel ilkeye göre uyarladıkları bir girişimi ifade etmektedir. Oluşum 145'in üzerinde ülkeden 13683 şirket ve paydaşın katılımı ile dünyanın en büyük gönüllü sosyal sorumluluk girişimi haline gelmiştir. Türkiye'den ise 223 katılımcı sözleşmeyi imzalamıştır (UNGC, 2019).

Tablo 2. Küresel İlkeler Sözleşmesi

Küresel İlkeler Sözleşmesi
İnsan Hakları
1. İlke: İşletmeler uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarına saygı göstermeli ve desteklemelidirler.
2. İlke: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır
Çalışma Standartları
3. İlke: İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.
4. İlke: Her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmaya son verilmelidir.
5. İlke: Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.
6. İlke: İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son verilmelidir.
Çevre
7. İlke: İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.
8. İlke: İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.
9. İlke: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılması özendirilmelidir.
Yolsuzlukla Mücadele
10. İlke: İş dünyası rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla mücadele

Kaynak: United Nations Global Compact, 2019.

Küresel İlkeler Sözleşmesi, şirketlerin faaliyetlerini izlemeye almayan, katılımcılar üzerinde katı denetim mekanizmaları kurmayan bir girişimdir, aynı zamanda bir performans değerlendirme mekanizması da değildir. Kuruluşlara yönelik listeden çıkarılma dışında herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır. Herhangi bir onay verilmemekte ya da performans hakkında değerlendirme yapılmamaktadır (UNGC, 2019). Sözleşme, yukarıda sayılan on ilkenin, sosyal raporlarda yer alabilecek ölçülebilen niceliksel değerlere dönüştürülmesi aracılığıyla yalnızca bir sosyal denetim aracı olarak değerlendirilmektedir (Aktan, 2007: 21).

Birleşmiş Milletlerce konulan küresel ilkeler sözleşmeleri 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SKH) ulaşmak adına Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ortaya koyarak bu hedeflere ulaşmaya çalışırken doğabilecek boşlukları doldurmak amacıyle birtakım eylem planları oluşturulmuştur. SKH Liderliği Projesi, SKH'lerin Raporlanması, SKH için İnovasyon, SKH için Finansal İnovasyon, Düşük Karbonlu ve Esnek Kalkınmaya Gidiş Yolları ve bunlara ek olarak 2030 vizyonu çerçevesinde Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni insan hakları temelli bir yaklaşımla ele alabilmek için sosyal diyalog, adil çalışma, çocuk işçilik, zorla çalıştırma, modern kölelik gibi konuları da ele almaktadırlar (UNGC, 2019). Çok uluslu şirketlerin artan orandaki faaliyetleri kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının özelikle uluslararası alanda yer almalarına imkan sağlayan böyle bir yapıya katılımı önemsedikleri ve raporlamalar yaptıkları görülmektedir. Ancak bu raporlarda ilkelere uyulacağı yönünde veya ilerlemeler kaydedildiği şeklinde beyan edilen olguların hangi standartlarda ve nasıl denetleneceği konusu şeffaflık ve güvenilirlik sorunlarını gündeme getirmektedir. Nitekim 2005 yılında sözleşmeye bağlılık beyan edilmesine rağmen uygulamada yer verilmediği veya raporlarda gerektiği şekilde yer almadığı Birleşmiş Milletler tarafından da dile getirilmiştir (Kağnıcıoğlu, 2009: 144).

1.3 KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER

Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına karşılık çokuluslu şirketler ile küresel sendika federasyonları arasında imzalanan anlaşmalar incelenecektir. Gönüllülük esaslı uygulamalardan endüstri ilişkilerinde kurumsal bir araca evrilme örneği olarak değerlendirilecektir.

1.3.1. Küresel Çerçeve Sözleşmeler: Tarihsel Süreç

Küresel Çerçeve Sözleşmeler (KÇS), çokuluslu şirketlerin dünya ticaretinde artan hacimleri ve rolleri karşısında yeni bir cevap niteliği taşımaktadırlar. Lojistik maliyetlerinin düşmesi, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve bu yollarla çokuluslu şirketlerin ülke sınırlarını aşan tedarik ve imalat zincirleri ile buluşması küresel sendika federasyonlarının sürdürülebilir bir rekabet için emek kesiminin de masada temsil edilmesi fikri ile desteklenmiştir. KSS gibi piyasa temelli araçlardan ziyade sermaye karşısında bir diğer sosyal tarafın yer aldığı, işçi işveren arasında

yeni bir mutabakat modeli olarak gündeme gelmiştir. Tarihsel arka planına baktığımızda 1970'lerden itibaren neo-liberal politikaların güçlenmeye başlamasıyla uluslararası rekabetin artması, işgücünün rekabet temelinde ayrışması uluslararası sendikal hareketi uluslararası bir birleşme mekanizması arayışına itmiştir (Gürkan, 2012: 236).

Küresel sendika federasyonları, kimi zamanda şirketin merkezinde bulunan ulusal sendikaların katılımı ile, ulus ötesi şirketlerle 1990'lardan beri küresel çerçeve sözleşmeler imzalamaktadırlar Bu yönüyle küresel çerçeve sözleşmeler sosyal düzenlemelerin küresel seviyede yeni bir formu olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Taraflar arasında karşılıklı güven inşasında ve çatışmaların çözümünde yeni imkanlar geliştirilmesi noktasında sosyal diyalog ve işbirliğine katkıda bulunma imkanına sahip bir araç olarak görülmektedir (EUROFOUND, 2009: 8).

1.3.2.Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Kapsamı

KÇS'ler çokuluslu şirket ve küresel sendika federasyonu arasında merkez işletme, tesis ve sınır ötesi işletme, tedarikçi düzeyinde taraflar arasında sürekli bir ilişki tesis etmek ve bu yerlerde aynı çalışma norm ve standartlarının uygulanmasını sağlamak adına geliştirilmiş araçlardır. Bu noktada sözleşmelerin de gönüllülük esaslı olduğunu ancak taraflardan birinin sendika olması dolayısıyla gönüllülük esaslı olduğunu belirttiğimiz endüstri içi denetim veya sosyal etiket gibi diğer kavramlardan ayrıştığını söyleyebiliriz. Piyasada yer alan bir kurumun koyduğu çerçeveden ziyade sözleşme içeriği bir sendika ile müzakere edilmek suretiyle meydana getirilmektedir (Papadakis, 2012: 294). KÇS'ler diğer gönüllülük esaslı araçlardan farklı olarak taraflara hak ve yükümlülükler doğurur. Bu yönüyle sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmesinde takip ve denetimlerin sendikalar tarafından yapılacak olmasıyla toplu sözleşmelere benzer özelikler sergilerler (Petrol-İş, 2004: 11).

Küresel çerçeve sözleşmelerin kapsam olarak anlaşmayı imzalayan çokuluslu şirketin merkez veya çevre örgütlenmelerine değil şirketin faaliyette bulunduğu bütün ülkelerdeki işyerlerine uygulanması esastır (Gürkan, 2012: 241). Kimi sözleşmelerde ise kurallara uymayan tedarikçilere yaptırımlar içeren hükümler

konmaktadır. Bu hüküm şirketlere tedarikçilerini bilgilendirme ve eğitme gibi yükümlülükleri de beraberinde getirmektedir (Papadakis, 2012: 301).

Sözleşmelerin birçoğunda farklı uluslararası sözleşmelere ve ilkelere atıflarda bulunulmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleri Hakkında Üçlü Deklerasyon ile OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi ve özellikle ILO'nun üçlü deklerasyonunda temel çalışma standartlarını oluşturan sözleşmelere doğrudan yer verilmektedir (Gürkan, 2012: 241). Küresel çerçeve sözleşmelerinde, zorla çalıştırılmanın engellenmesine dair 29 ve 105, istihdamda ayrımcılık yapılmamasına dair 100 ve 111 sayılı, çocuk emeğinin kullanılmamasına ilişkin 138 sayılı, örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına ilişkin 87 ve 98 sayılı, işyeri temsilcilerinin haklarına ilişkin 135 sayılı ILO Sözleşmelerine atıfta bulunulmaktadır (Erdoğdu, 2006: 433).

KÇS'lerin değişik sektörlerde imzalanıyor olması da muhakkak kapsam ve içerik yönünden farklı imkanlar sunacaktır. Sendikanın söz konusu sektörde yapacağı sözleşme ile ortaya koyacağı standartlar çokuluslu şirketi holding bünyesinde bağlayacak ve olası sorunların da zaman kaybedilmeksizin küresel sendika federasyonu ile yine holding üst yönetimi ile ele alınmasına olanak verecektir (Petrol-İş, 2004). Şirket üst yönetimi ile kurulan diyaloğun toplu pazarlık hakkına sahip sendikalara pazarlık stratejilerinde ve konularında birlikte hareket etme yönünde fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Papadakis, 2012: 295).

Sözleşmelerin kapsamı zaman içerisinde daha da genişlemiş toplum sağlığı, çevrenin korunması gibi doğrudan işgücü piyasasını ilgilendirmeyen başlıklar da dahil edilmiştir. Böylesine geniş bir uygulama alanı ve standartlar bütünlüğüne sahip sözleşmelerin uygulama etkinliği ve denetimi bir bakıma yumuşak karnını oluşturmaktadır. Etkin bir mekanizmanın olmaması sözleşmelerin bir hak olarak algılanmasını ve hukuki teminat altına alınmasını engellemiştir (Gürkan, 2012: 246). Küresel Çerçeve Sözleşmeler'in hükümlerinin yerine getirilmemesi noktasında herhangi bir yaptırım yer almadığı için sözleşmelerin etkinliğinin asıl belirleyicisi küresel sendika federasyonu ile çok uluslu şirketin karşılıklı güç dengesi ile sağlanacaktır (Koçak, 2017: s.338). Bu noktada çerçeve sözleşmeler aktif bir yerel sendikacılıkla desteklenmemesi halinde, sendikal mücadele için alan yaratma şansını kaybedecektir (Erdoğdu, 2006: 433).

KÇS'lerin etkinliğinin sendikaların uygulama toplantıları ile oluşturacakları yol haritaları sonucunda artacağını söylemek mümkündür. Sözleşme hükümlerinin etkin kullanılabilmesi, beklenen sonuçları ortaya çıkarabilmesi için sözleşme hükümlerinin yayılması ve eğitimi konularında yükümlülükler konulması yerinde olacaktır. Sözleşmeyi yayma, sözleşmenin çokuluslu şirketin faaliyet gösterdiği farklı coğrafyalarda kullanılan dillere çevrilmesi, sendika temsilcilerine ve diğer toplumsal kesimlere ulaştırılması, uygun yollarla tanıtımının yapılması kastedilmektedir. Eğitimler yoluyla tarafların hak ve yükümlülükler konusunda bilgilendirilmesi ve hatta bu eğitimlerin nasıl yapılacağı, toplantı ve eğitim giderlerinin nasıl karşılanacağı, hangi sıklıkta toplantılar yapılacağı gibi konuların sözleşme kapsamına alınmasıyla etkinliğin artırılabileceği görülmektedir (Papadakis, 2012: 301). Diğer taraftan sözleşmeler birtakım hak ve yükümlülükler içermesine rağmen standartlara uyulmaması ya da sözleşme hükümlerinin yürütümünde çıkacak idari aksaklıkların nasıl çözüleceği konularında açık hükümler getirmemektedirler. Tüm eleştiriler ışığında KÇS'ler işgücü piyasasında oynadığı rol ile küresel gelişmelere paralel olarak toplu pazarlık süreçlerini teşvik etme noktasında önemini korumaktadır (Demir, 2018: 40).

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN ARTIŞINDA TEMEL FAKTÖRLER

Küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasında piyasa temelli ve gönüllülük esaslı yaklaşımların sayıca artışa geçtiğine tanıklık etmekteyiz. KSS adı altında ele aldığımız bu uygulama ve yaklaşımların hangi sosyal ve ekonomik dinamikler vasıtasıyla yükselişe geçtiği ilgili bölümün değerlendirme konusu olacaktır.

2.1 KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK BAZLI DENETİMİN DİNAMİKLERİ

Gönüllülük esaslı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarında çalışma standartlarının ve normlarının artışına yol açan dinamikler ele alınacaktır. Neo-liberal ekonomi politikalarının sendikalar ve sendikalaşma üzerinde yarattığı aşınmalar; ekonomik ve politik etkilerinin yanı sıra ,tüketim kültürü ve moda ile birleşen sosyal etkileri ve sürecin kültürel yönüne de değinilecektir. Bir rekabet ve pazarlama aracı olarak sosyal yaklaşımların yükselişe geçmesi, işgücü piyasasına dair sorunların piyasa mekanizması içinde çözüme kavuşturulması altında yatan sebepler incelenecektir.

2.1.1. Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güç Kaybı

Sanayi devrimi ile başlayan süreçte üretimin bireysel ihtiyaçların sınırlarını aşması işgücünün topraktan koparılmasına ve geniş kitleler halinde fabrika sisteminin içine dahil olmasına sebep olmuştur. Bu yolla sanayi kesimi için daha fazla insan gücü sağlanabilmesinin yanı sıra topraktan elde edilen kişi başına düşen verimliliğin de artırılması kapitalist üretimin sorunu olmuştur (Wallerstein, 2011: 25). Kapitalizm girmiş olduğu bu hızlı genişleme ve büyüme evresinde üretim tarzını, yaşam biçimini değiştirdiği gibi toplumsal yapıyı ve işleyişi de değiştirmiştir. Yeni çalışma şekillerinin, kurallarının ortaya çıkması işyerlerinin şekil değiştirip daha önce varolmayan toplumsal ve bireysel ilişkilerin merkezine oturmasına sebep olmuştur (Katznelson ve Zolberg, 2012: 25).

Topraksızlaştırılan ve şehirlere göç etmek zorunda bırakılan işçiler, üretim araçlarının sahibi sermayeye karşı emeklerini satmaktan başka bir şekilde hayatlarını sürdüremez hale geldiler. Kötü çalışma koşulları, yetersiz beslenme, temel sağlık ve yaşamsal güvencelerden yoksun, en önemlisi de sermaye ile pazarlık konusunda büyük bir çaresizlik içindeydiler (Urhan, 2005: 29). Bütün bu olumsuz koşullar altında işçiler farklı ülkelerde farklı tarihsel koşullar altında sınıfsal bir bilince ve pratiğe sahip olma yolunda ilerleyerek çalışma koşullarını iyileştirme ve sermaye karşısında pazarlık güçlerini artırmak adına üretimden gelen güçlerini kolektif bir biçime büründürmek için ilk işçi örgütlerini kurdular. Bunlar İşçi Dernekleri, Yardımlaşma Sandıkları, Sendikalar adları altında vücuda gelmişlerdir (Kota, 1979: 13).

1866 yılında yapılan I. Enternasyonal toplantılarıyla başlayan işçi sendikalarının uluslararası alanda çalışma standartları oluşturma ve emeğin dezavantajlı konumunu değiştirme çabaları (Berg ve Kucera, 2010: 16) vasıflı işçilerin örgütlenmesine vasıfsız işçilerinde örgütlenmesi ile İngiltere'de 1. Dünya Savaşı sürecine, diğer Avrupa ülkelerinde ve ABD'de ise 1930 lara kadar etkilerini sürdürmüştür (Urhan, 2005: 30). 2. Dünya Savaşında ülkelerin ulusal sendika konfederasyonları kendi ülkelerinin politik çıkarları konusunda hükümetleri ile uzlaşmışlardır, ortak hareketin ortak noktasını antifaşizm ve savaş sanayi büyümesi almıştır (Erdoğdu, 2006: 201). 2. Dünya Savaşından olumsuz etkilenen sendikalar savaş sonrası uzlaşı dönemi ile birlikte Keynezyen ekonomi politikaları eşliğinde 1970'lerin sonuna kadar görece parlak dönemlerini sürdürmeye çalışmışlardır (Tokol, 2002).

1973 yılına gelindiğinde düşen karlar ve artan petrol fiyatları sonucunda yaşanan ekonomik kriz, devletlerin aşırı borçlanması ve artan sosyal maliyetler ile birleşince işgücü piyasaları için de zor günlerin geldiğini söylüyordu. Sermaye yaşanan krizden çıkmanın yolunu bir bastırma stratejisinde bulacak ve işgücünün parçalara ayrılması ile başlayan günümüze kadar sürecek yeni bir denetim mekanizmasını tedavüle koyacaktır. Ulusal ve uluslararası alanda parçalara ayrılmış rekabetin ağırlık merkezinin iş güvencesi üzerinde yer aldığı merkez ve çevre işgücü üzerinde hegemonik bir ağ meydana getirilecektir (Hardt ve Negri, 2012: 274). Kapitalizm bir sistem olarak bütünü koruyabilmek için parçaların rekabet eksenli yeniden dağılımını sağlama yolunda adımlar atacaktır (Harvey, 2015: 77).

Yeni bütünün başat özelliği esneklik formülü altında daha parçalı işgücü piyasası kuralları ortaya koymasında yatmaktadır. Belirsiz süreli sözleşmeler, özel istihdam büroları aracılığı ile çalıştırma ve diğer atipik çalışma türleri, sözleşmeleri yaygınlaştırılarak fabrika temelli işyeri anlayışından üretimin görece daha küçük ve daha belirsiz mekanlara taşınması ile dengesini kaybetmesi an meselesi olan bir piyasanın oluşması yönünde sermaye çevrelerinin ve devletlerin adeta bir ortak uzlaşısına tanık olunmaktadır. Bu koşullar altında yeni dönemin işçi işveren ilişkilerinde mevcut işlerin korunması veya daha az sayıda işin güvenceden yoksun belirsiz iş sözleşmelerine dönüşmesi karşılığında ücret, çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve sosyal haklar gibi konularda sendikaların pazarlık güçlerinin zayıfladığını, geri adım atmak zorunda bırakıldıklarını söyleyebiliriz (Akkaya, 2004: 105). Küresel anlamda bu yeni düzenin geldiği ekonomik durum ise gelir dağılımı eşitsizlikleri ve kutuplaşmadır. Dünyanın en zengin %20'lik kesiminin gelirinin, dünyanın en yoksul %20'lik kesiminin gelirine oranı 1960 ta 30/1 iken, 1997 de 74/1'e yükselmiştir (Castells, 2013: 103).

Sermayenin doğrudan yatırımlar ve satın almalar yoluyla başka ülkelere kayması çok sık görülen bir olgu haline gelmiştir. Otomobil şirketlerini ele alacak olursak ucuz işgücünün, yatırım teşviklerinin oldukları yerlere yatırım yaparken sendikaların işyeri pazarlık gücünü etkisiz hale getirmeyi hedeflemişlerdir. (Silver, 2012: 15). Üretimin artan otomasyonu endüstrinin birim zamanda daha çok çıktı elde etmesine olanak sağlamıştır. Otomasyon ve bilgisayarlaşma özellikle geleneksel iş kollarının gelecekte tamamen insansızlaşmasına ve vasıflarını yenileyemeyen emekçilerin sermaye karşısında pazarlık güçlerinin tamamen yok olmasına sebep olma tehlikesini barındırmaktadır. Endüstrinin ihtiyaç duyduğu emeğe en ucuz maliyetle ulaşacağı yere taşınması ise otomasyonun bir diğer avantajı olarak gözükmektedir (Harvey, 2015: 114). Bu tarz sermaye akımları göç ettiği yerde taşeron ana firmanın ve taşeron firmaların üretiminin artmasına sebep olurken kaynak ülkede ise işlerin azalmasına neden olmaktadır. Böylece daha az kural ve yaptırımın olduğu bir mekanda sendikal örgütlenmenin zorluklarından faydalanırken daha önce örgütlenmiş olan yerlerin terkedilmesine imkan sağlanmış olunacaktır (Dunn, 2013: 64).

Sendikalaşmanın her geçen gün azalması işgücü piyasasında işçilerin toplu iş sözleşmeleri yolu ile işveren karşısında masaya oturma ve pazarlık yapma şanslarını azaltmaktadır. Bireysel iş sözleşmelerinin artan sayısı ve güvenceden yoksunlaşan yapısı karşısında işçiler toplu iş sözleşmeleri yapmada, sermaye karşısında bir işgücü piyasası aktörü olma özeliklerini kaybetmektedirler. Endüstriyel yapıda meydana gelen değişim sonucunda Fordist üretimden vazgeçilmiş, işletmeler birbirine bağlı ağlarla hareket eden, çabuk kararlar alan ancak daha az mekana sahip olan birimler haline gelmiştir. Üretimde bilginin artan önemi ve yükselen hizmet ürünleri ile işin yapılış şeklinde ve talep edilen işgücü niteliklerinde, süreçlerinde değişiklikler meydana gelmiştir (Dunn, 2013: 61). İşyerinin ve işin dönüşüme uğraması esneklik uygulamalarının yaygınlaşması ile tam zamanlı bir mesai uygulaması ile sabit bir işyeri kavramını akıllardan çıkararak çalışanların bu temel bağlamlardan koparılmasına ve dayanışma ağlarının örülmesine engel olmuştur (Standing, 2010: 72). Sermayenin yoğun politik baskısı karşısında kolektif gücünde aşınmalar meydana gelen emek kesimi birbirine zincirleme bağlı tahakküm stratejileri yoluyla sahip oldukları emek süreçleri üzerindeki denetimlerini tamamen kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Geçmiş dönem kurumsal yapı ve tecrübelerini koruyamayan emekçiler küreselleşme ile gelişen yapılar karşısında sermayenin denetimini kıracak yeni yapılar oluşturma konusunda da yeterince yol alamadılar (Harvey, 2015: 77).

İşçi işveren ve devlet arasındaki üç ayaklı endüstriyel demokrasinin azalan sendikalaşma sonucu bir ayağının zarar görmesi söz konusudur. Diğer taraftan sendikalar geleneksel örgütlenme yöntemlerini, sendika içi demokrasiyi gerçekleştirme yöntemlerini ele almalıdırlar. Nitekim yeni üretim yöntemleri, yeniden yapılanma, işgücü piyasasının atomize olmuş parçalarını sürekli yalnızlaştırmaktadır. Özellikle kadın işgücüne dayanan üretim, kadın istihdamını örgütsüz, güvencesiz ve geçici işlerde yoğunlaştırarak kadınların sendikal örgütlenmesinin önüne geçmeye çalışmıştır (Urhan, 2009: 89). Diğer bir önemli grup ise genç işçilerdir. Sendikalaşma oranlarının düştüğü, yeni çalışma modellerinin ortaya çıktığı ve bireysel pazarlıkların geçmişe nazaran artık daha avantajlı olduğu fikirleri ile kuşatılmış gençler sendikal hareketlerin öncelikli hedefi olarak gündeme alınmak zorundadır. Esneklik uygulamalarının temel kitlelerinden biri olan gençler

daha iyi çalışma koşullarına, adil ücretlere, sosyal haklara ve iş güvencesi gibi piyasaya karşı koruma içeren fikirlere sıcak bakmalarına rağmen sendikalarla ilişkilerinin zayıf olduğu bilinmektedir. Bir TUC raporunda gençlerin sendikalara karşı tutumları olmasından ziyade sendikaların gençlere ulaşamamasına değinilmektedir. Gençlere daha fazla dokunan, sendika içi demokratik kanallarda gençlere daha fazla yer veren stratejiler geliştirmek sendikal faaliyetlerin geleceği açısından öncelikli hedefler arasında yer almalıdır (Petrol-İş, 2004: 52).

Gittikçe kuralsızlaşan piyasanın belli periyotlarla düşen karlara, ekonomik balonlara verdiği yıkıcı tepkiler adeta bir kural haline gelmiştir. Özelikle borçlu, tasarruf açığı olan ülkelerin piyasalarında onarılması yıllar süren ekonomik ve toplumsal hasarlar açarak yüksek işsizlik oranlarına kriz karşısında eriyen kamu varlıklarına yol açmaktadır. Finans temelli bu krizlerde işsizliğe yol açtığı gibi işini kaybetmeyenler içinse ücretlerin düşmesine neden olmaktadır (Stiglitz, 2014: 117). 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz beklenen ya da planlanan olası yatırım planlarını istihdam olanaklarını ortadan kaldıracaktır. Ancak bundan önce kimi durumlarda işten çıkarılan işçilerin daha düşük ücretlerle ve daha güvencesiz çalışma tipleriyle işe alındıkları bilinmektedir (Jansen ve Uexkull, 2012: 55). Krizler ile meydana gelen etkiler başta ekonomik eşitsizliklere yol açmış olsa da beraberinde siyasal ve toplumsal eşitsizliklerin gündeme gelmesine neden olmaktadır. Üstelik farklı oranlarda ve etkilerde meydana gelse de işgücü piyasası noktasında ekonomik eşitsizlikler, sendikal haklar ve örgütlenme gibi sosyo ekonomik alanlarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aynı yıkıcılığa sahiptir. Bu noktada Stiglitz en göze çarpan değişimin sendikal örgütlenmede olduğunu, 1980'de ücret ve maaş geliri olan Amerikalı işçilerin % 20.1'den % 11.9'a gerilediğini belirtmektedir (Stiglitz, 2014: 122).

Gelişen teknoloji otomasyon alanında birçok işin küresel ölçekte ya yer değiştirmesine ya da yok olmasına neden olmaktadır. Hatta Hindistan gibi otomasyon, yarı iletkenler ve yazılım alanlarında görece ucuz ve vasıflı emeğe sahip ülkelerin şu an otomasyon öncesi dönemde olduğu, otomasyona geçişle birlikte asıl teknolojik işsizliğin etkilerinin açığa çıkacağı iddia edilmektedir (İnan, 2012: 243). Böyle bir dönüşüm gerçek anlamını sermaye birikim süreçlerinin birinci dünyadan yeni üretim ve çalışma standartlarına uygun görece ucuz işgücü havuzlarına sahip

bölgelere kaymasında kendini göstermektedir (Arrighi, 2016: 490). Yaşanan hızlı değişim sendikaların esasında ulusal aktörler olma, ulusal düzeyde düzenlemelere müdahale etme gücünü olumsuz etkilemektedir. Küreselleşme ile devletin rolünün değiştiğinden hareketle diğer sosyal aktörlerin etkilenmemesi kaçınılmazdır. Bu sebeple yeni çalışma kültürünün getirdiği olumsuzluklar karşısında devlet güçsüz olan aktörleri piyasanın risklerine karşı korumak yerine, sınırlı kolektif çabalar ve bireysel yaklaşımlar yolu ile sorunların üstesinden gelinmesinden yana bir eğilim sergilemektedir. Sendikal örgütlenme azaldıkça bireysel mücadele etme yollarına daha fazla değinilmesi, kurumsal aksaklıkların daha az konuşulur olması devlet, emek ve sermaye arasındaki üçlü dengenin bozulması karşısında ulusal ölçekte sosyal hedeflerin yerine karlılık üzerinden hedeflerin konmasına sebep olmaktadır (Pascal ve Crespo, 2007: 381).

Neoliberal ekonomi politikalarının kuralsızlaştırma baskısı gelişen teknolojinin otomasyona dayalı dönüşümü ile birleşince birçok sektörde kuralların esnetilmesine veya ortadan kaldırılmasına ya da işyerlerinin başka yerlere taşınmasına, sendikal gücün zayıflamasına ve tüm dünyada gelir dağılımının işçi sınıfı aleyhine bozulmasına sebep olmuştur (Kazgan, 2016: 143). Küreselleşmenin ve küresel ekonomik kurumların işgücü piyasasına yaptığı baskıları düşündüğümüzde ulusal sınıf yapılarına zararlar verdiği ortadadır. Sınıfları toptan ortadan kaldırdığını söylemek doğru olmayacaktır ancak eşitsizliklerin ve parçalanmaların bu kadar arttığı bir dünyada ülkelerin farklı gelişmişlik dereceleri ve demografik durumları düşünüldüğünde küresel ancak parçalı yapıların oluştuğu işçi sınıfı için söylenebilir (Standing, 2010: 21). Enformasyon ve otomasyon çağında ekonomik ve siyasi gündeme geçmişte olduğu gibi sendikaların ortak olup olamayacağı, yeni ekonomik düzenin inşasında ne kadar söz sahibi olabileceği tartışma konusudur. Castells bu tartışmada yeni toplumsal düzende yine işçi militanların dönüşümde kilit roller oynayacaklarını düşünmekte fakat sendikaların bu tabloda yer alabilecekleri konuşunda kuşkusunu da dile getirmektedir. Sendikaların yeni ağlar kurma ve yeni örgütlenme modelleri oluşturmadaki mahareti bu yargıların akıbetini sergileyecek faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Castells, 2006: 541).

Küreselleşme ile hız kazanan dış esneklik uygulamaları geçici iş ilişkileri ağı sayesinde sendikal faaliyetlerin yerine getirilmesini güçleştiren en önemli faktör

olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle büyük işverenler sendikal örgütlenmenin getireceği ücretler, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücretleri , işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri gibi konulardaki maliyetleri düşünerek rekabetçi bir yaklaşımla işyerinde sendika olmayan taşeron işletmeleri tercih etmektedirler (Bonacich ve Gasapin, 2003: 18). Diğer taraftan erkek egemen sendikal örgütlenmenin aksine esnek çalışmanın her geçen gün kadın işgücünü artan şekilde içine çekmesi sendikaların dikkatini çekmesi gereken başka bir faktör olarak önemini korumaktadır. Kadınların işgücüne piyasasına dahil olmaları ve ayrılmaları esnek çalışmanın gereklerine uygun düşen bir yaklaşımla ele alınmalarına olanak sağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatı ile ev ve aile hayatının sürdürülmesinde, kadınların hem eve gelir getirmesine hem de ailenin hayatını devam ettirmesine imkan veren bir stratejiler bütünü olduğu ileri sürülmektedir (Castells, 2006: 292). Sendikalar açısından örgütlenme noktasında kazanılması gereken diğer bir önemli grup ise göçmenlerdir. Düzensiz göç neticesinde insanlar ulaştıkları ülkede işgücü piyasasında belli başlı seçenekler ile karşılaşmaktadırlar. En iyi ihtimalle aynı işi yapan işçiler karşısında daha düşük ücretlerle rekabet etmek durumunda kalmaktadırlar. Aksi halde daha düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına razı gelmek veya kayıtdışı olarak görünmeyen emek şeklinde işgücü piyasasında var olmaya çalışmaktadırlar (Topçuoğlu, 2012: 508).

Çok uluslu şirketlerin ve uluslararası kurumların dış ticaretin ve finansın serbestleşmesi yönünde Washington Mutabakatı'na yaptıkları katkı ile ikinci nesil reformlar olarak ortaya attıkları genişletme reçetesi içinde esnek emek piyasaları, sosyal güvenlik ağları ve genel olarak yolsuzlukla mücadele ile uluslararası kurum ve standartlara uyma başlıkları bulunmaktaydı (Rodrik, 2011: 19). Ekonomik krizler neticesinde çoktan parçalanmaya başlamış olan sosyal refah rejimleri, eski dönemin iyimser özelliklerini bir kenara bırakarak sosyal harcamalarda, sosyal yardımlarda kısıntılara ve ücretlilerin vergi yükleri altında bırakılmalarına dönük kötümser formüllerle benzeşmelerine neden olmuştur (Kleinman, 2013: 173). Yeni dönemin ekonomik ve politik reformlarından işgücü piyasası kurumlarının etkilenmemesi kaçınılmaz olacaktır. Esnek emek politikaları sonucunda sendikaların üye sayılarında azalmalar meydana gelmiş ve sendikaların pazarlık güçleri aşınmıştır. Sendikalar sosyal politikaların, siyasal, toplumsal karar ve mutabakatların bir tarafı olma özelliğini kaybetme riski ile karşı karşıya kalmışlardır Sermaye böyle bir dönemde

piyasa koşullarında işçiler başta olmak üzere devletleri, uluslararası kuruluşları ve diğer kurumları pasifize ederek kendi çıkarları doğrultusunda yeni oluşumları desteklemek suretiyle baskı kurmaya çalışmaktadır (Bernaciak vd, 2014: 55).

2.1.2. Çokuluslu Şirketler ve Sürdürülebilir Rekabet Aracı Olarak KSS

Neoliberal politikaların uygulamada her geçen gün daha çok kabul görmesi sermayenin önündeki her türlü engelin kaldırılmasıyla üretimin ve değerin maddi olmayan kavramlar üzerinde toplanmasına yol açtı. Maddi değerin patent, marka gibi maddi olmayan mülkiyet biçimleri üzerinde birikmesi, üretimin geniş işgücü havzalarında yapılmasına karşın karların marka ve patent sahiplerince elde edilmesine, maddi emek üzerinde yeni bir hegemonik ağ kurulmasına sebep olmuştur. Bu ağ aracılığı ile emek ve üretim ilişkilerinden toplumsal kültürün yeniden üretimine varan yeni egemenlik biçimi emek ve sermaye arasındaki gerilimleri dünya piyasalarının değişik bölgelerine dağıtarak kendi dönüştürücü etkisini güçlendirmiştir (Hardt ve Negri, 2004: 129). Piyasaların sürekli serbestleşme eğilimi rekabetin yeni coğrafyalara yayılmasına sebep olurken piyasada tekelleşme eğilimlerini de tetikleyerek çokuluslu şirketlere rakiplerini piyasanın dışına itebilmek adına sendikaları etkisiz hale getirmek zorunda olduklarını göstermiştir (Harvey, 2011: 480).

Toplumsal emek para, marka, patent gibi diğer kavramlar üzerinde cisimleşmesi değeri oluşturan emeğin karakterini ve arkasında yatan gerçek sosyal ilişkiler ağlarını görmemizi engeller. Para ile temsil ettiği değer arasında meydana gelen kopukluk, çokuluslu şirketler için geliştirilmeye açık bir alan olarak piyasa stratejilerinin güçlü yanını meydana getirmektedir. KSS uygulamaları bir yandan değerin yaratıcısı emeğin sahip olduğu ilişkileri gizlerken diğer yandan rekabet basamaklarını tırmanmaya imkan tanımaktadır. Böylece diğer marka ve ürünlerden ayrışma başarısı sermaye için fiyatın tekel fiyatına yaklaşmasını sağlayacaktır (Harvey, 2015: 39).

Sermaye marka, patent veya ekonomik imtiyazlar ve teşvikler ile yer aldığı endüstride merkezileşmeye çalışırken tekel gücü elde edebilmek adına emek üzerinde hakimiyet kurmak adına oluşturacağı araçlarla düşen karları telafi edecek ve kazandığı avantaj ile piyasaya girişi zorlaştıracaktır. KSS kapsamında endüstri içinde yapılan denetimler özelikle çokuluslu şirketler arasında tekel gücüne ulaşabilmenin

birçok aracından biri olarak değerlendirilmektedir (Harvey, 2011: 483). Özelikle çokuluslu şirketler KSS bazlı denetimler yaptırdıkları iddiası ile markanın ismini bir etiket veya bir raporlama ile çalışma standartları ve normları konusunda saygılı olduklarını, yasalara ya da şirket etik kurallarına uyduklarını beyan ederek bir ürün fiyatı hedeflemesi yapmaktadırlar (Harvey, 2015: 147).

Esnek üretim ve taşeron ağının küresel ölçekte dağılımı işletmelerin hangi koşullarda üretim yaptıklarını öğrenmeyi ve denetlemeyi zorlaştırmaktadır. Yapılan denetimlerin bir hizmet süreci olması ve denetimi yapan ile denetlenen arasında ticari ilişki bulunması raporlamaların şeffaflığını ve güvenilirliğini gündeme getirmektedir. Ancak neo-liberal politikaların gücü tutucu olduğu halde ilerici gözükmesinde, geçmiş kurumsal yapılarını yıkıma uğratırken buna karşı koymaya çalışanları ilerlemenin önünde engel ilan etmesindeki propaganda gücünde toplanmaktadır. Bu aynı zamanda neo-liberal politik araçlarla mücadele etmenin güçlüğünü de ortaya koymaktadır (Bourdieu, 2017: 47). Şirketlerin gücü hakim araçların dilini yaymada yine tekel gücüne sahip medya ağları ile bir araya geldiğinde ekonomik ve politik bir *sembolik tahakküm* halini almaktadır (Bourdieu, 2017: 52).

Küreselleşme sermayenin sınırları aşmasını kolaylaştırırken sermayenin kazançları ve sorumlulukları arasındaki orantısızlıklar mobil olmayan üretim faktörleri üzerinde işsizlik, iş kazaları, sosyal güvenceden yoksunluk gibi yıkıcı etkiler meydana getirmektedir. Çıkış yolu olarak ise şirketlerin yalnızca çevreye, hayvanlara, doğal yaşama, milli ve evrensel değerlere değil çalışma standartlarına, örgütlenme özgürlüğüne, sosyal haklara da saygılı olduklarını ortaya koyan bir meta strateji ile destekleme fikri olarak görülmektedir (Papatya, 2010: 310).

2.1.3. Uluslararası Sosyal Politika Düzenlemelerinde Başarıya Ulaşılamaması

Küreselleşmenin yükselişe geçtiği yıllar ile eş zamanlı olarak uluslararası sendikal hareket çalışma norm ve standartlarının denetimini gündemine almıştır. Sendikalar gerek yerel gerekse de uluslararası bir bakış açısı ile küreselleşmenin işgücü piyasasına getirdiği yıkıcı etkileri bertaraf edebilmek için temsilde ve örgütlenmede yeni stratejiler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) 1983 yılında Tam İstihdamın Sağlanması ve

Yoksulluğa Son Verilmesi Bildirgesi'nin sekizinci maddesinde uluslararası anlaşmalara ILO standartlarının konmasını öngören bir sosyal hüküm önerisinde bulunmuştur. Bu amaçla hem doğru yönetilen bir serbest ticareti amaçlamakta hem de gelişmekte olan ülkelerin ticari yönelimlerini istikrarlı bir şekilde sürdürmesini sağlamak istemektedir (Erdoğdu, 2006: 258).

Çokuluslu şirketler başta olmak üzere sermaye temsilcileri uluslararası sosyal politika girişimi olarak değerlendirilen uluslararası ticari anlaşmalara sosyal hükümler konması yolundaki çabaları da sonuçsuz bırakmışlardır. 1986 yılında Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması Uruguay Görüşmelerinde bir grup ülke çalışma standartlarının da görüşmeye dahil edilmesini istemiş, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) uluslararası sendikal desteğine rağmen bu çabalar başarısız olmuştur (Rodgers vd, 2014: 179). Yine 1989 yılında ILO içinde bir grup uluslararası çalışma standartlarını teşvik eden mekanizmalar içeren bir sosyal sözleşme fikri önermiş ve üçlü bir toplantı düzenlenmesine rağmen sonuçsuz kalmıştır (Rodgers vd, 2014: 184).

1999 yılında ILO Uluslararası Çalışma Konferansı raporunda İnsana Yakışır İş yaklaşımını gündemine alacak ve çalışma hayatına yönelik haklar, istihdam yaratma, sosyal koruma ve sosyal diyalog hedefleri ile yeni bir yöntem arayışına girecektir. Bunu 2008 yılında Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet üzerine ILO bildirisi izleyecektir. Tüm bu çabalara rağmen çalışma standartlarının denetimini sağlayacak bir mekanizma ILO tarafından kurumsallaştırılamamıştır. Bu alanda ortaya çıkan boşluk, içinde devletin ve sendikaların da olduğu üçlü bir yapıdan ziyade tamamen gönüllülük esaslı bir piyasa mekanizması yolu ile şirketler kendi denetimlerini yaptırmaktadırlar (Rodgers vd, 2014: 187).

Bireysel iş sözleşmelerinde geleneksel çalışma tiplerinin yerini esnek çalışma tiplerine bırakması ve buna paralel olarak işgücünün örgütlenmesi önünde ortaya konan engellerle toplu iş sözleşmelerini de etkisizleştirmesi şirketleri ve şirket uygulamalarını daha çok konuşulur hale getirmiştir (Kağnıcıoğlu, 2017: 313). Sendikaların güç kaybı ve sendikal hakların kullanılamaması, azalan lojistik maliyetleri aracılığıyla geniş bir taşeron imalat ve montaj hattının çeperde yaratılması işletmelerin küçük bir mutlu azınlık çalışan grubuna sunduğu ayrıcalıklar kamuoyu önünde bütün kesimlere tanınan standartlar gibi sunulmaya ve işletmelerin

çalışanlarına değer verdiği algısı yaratılmasına katkıda bulunmuştur (Gorz, 2011: 20).

Kamunun katılımı olmaksızın meydana gelemeyecek olan sosyal politikalar devletlerin gücünü sınırlamanın en ciddi araçları olarak yükselişe geçmişlerdir. Çokuluslu şirketler neoliberal politikaların taşıyıcıları olarak zengin hammadde kaynakları olan, ucuz ve kalabalık işgücüne sahip ülkelere göç ederek kamu politikalarının sınırlamalarından kaçarken, sosyal politika alanında meydana gelen boşlukları ise marka imajını ve hayırseverliği ön plana çıkaran şirket düzenlemeleri ile çıkarları doğrultusunda doldurma yoluna gittiler (Arrighi, 2016: 513). Devletlerin sosyal harcamalar başta olmak üzere küçülmesi, artan özelleştirmeler ve özelikle işgücü piyasası alanında yaşanan kuralsızlaştırmalar şirketlerin piyasa aksaklıkları konusunda sorumluluk alacağı varsayımını doğurmuştur (Ersöz, 2009: 138).

Hyman sendikaları örgütsel öğrenme konusunda geçmiş dönemden kalan ortak değer ve fikirleri tehdit etmeme eğiliminde olan muhafazakar davranışlara sahip örgütler olarak görmektedir. Bu koruma güdüsü uluslararası alanda da örgütlenme zafiyetleri meydana getirmektedir. Kaldı ki neoliberal politikalar karşısında da yeni bir yol arayışından uzak devletler topluluğunun varlığı da şirket düzeyinde sorunlara çözüm bulunduğu iddiasının önünü açan yaklaşımlar olarak varlıklarını korumaktadırlar (Hyman, 2012: 90).

2.1.4. Tüketim Kültürü ve Moda

Endüstriyel toplum hiç şüphesiz tüketimin arttığı, teknolojinin ve ürünlerin geliştiği bir toplum modelidir. Toplumun dinamikleri bilhassa üreticiler ve askerler bakış açısı altında şekillenmekte, eğitimden çalışmaya yaşamın fonksiyonları da buna göre örgütlenmektedir. Ancak bugün artan otomasyon, esnek imalat bazı durumlarda işgücüne ve askere olan ihtiyacı azaltmış, artan ürün çeşitliliği, azalan raf ömrü ve hazların giderilmesine kattığı hız ile tüketim toplumunu ortaya çıkarmıştır (Bauman, 2012: 84). Post endüstriyel tüketici sahip olduğu nesnelerin nasıl üretildiğine, hangi koşullarda ne gibi üretim ve imalat ilişkilerine sahip olduğuna dair geçmiş kuşaklardan daha az bilgiye sahip olması bakımından ayrılmaktadır. Geçmişin zanaat bilgisi geride kalırken tüketici adına aslında homojen olan ürünler arasında neden markanın ve modanın ona daha fazla haz vereceğine, neden küçük

farklara karşılık daha yüksek fiyatların haklı olduğuna inandıracak marka algısı yükselmektedir (Sennett, 2011: 91).

Küreselleşme ile birlikte bilgi teknolojilerinin hızlı gelişimi endüstriyel emeğin baskın gücünün, yapısının yerine maddi olmayan emeğin ikame edilmesine neden olmuştur. Maddi olmayan emek fikirler, semboller, kodlar üreterek emeğin ve toplumsal ilişkilerin üretiminde yeni bir sayfa açmaktadır. Hardt ve Negri maddi olmayan emek terimini muğlak bulsalar da yarattığı toplumsal ve ekonomik dönüşümü anlatmada yerinde bulurlar (Hardt ve Negri, 2004: 123). Bilgi teknolojileri aracılığı ile yaşanan emek ve sermaye dönüşümü esas olarak değer kavramında muğlaklık yaratmakta üretim için gereken toplumsal zamanın ölçümünü zorlaştırmakta, artı değerin miktarını belirsizleştirmekte ve mübadelenin temeline harcanan emek zamandan çok bilginin kendisinin konmasına yol açarak emekten soyutlanmaya çalışan yeni bir sermaye formuyla karşılaşmamıza olanak sağlar (Gorz, 2011: 28). İşletmeler rekabetin en önemli koşulu olarak bilgi teknolojilerini ve maddi olmayan bu soyut malvarlıklarını artırmak olarak görmektedirler. Bu sebeple kaynaklar tesis, makine, cihazlar gibi duran varlıklardan patent, marka, veri tabanı gibi mekandan bağımsız faktörlere aktarılmaktadır (Erkanlı ve Karsu, 2012: 225).

Sermayenin örgütlenmedeki başarısı yalnızca mekânsal ve teknolojik çözümler geliştirmekten ibaret değildir. Sermaye aynı zamanda sistemin sürekli bir tüketiciler ağı tarafından beslenmesini, tüketici talep ve eğilimlerinin mikro işlemciler aracılığı ile pazardan tasarım odalarına, pazarlama-satış ekranlarına oradan da imalathanelere aktarımını kusursuz bir şekilde gerçekleştirmektedir. Bütün bu karmaşık bilgi-işlem ağının görünür yüzünde moda ve alışkanlıklar üzerindeki dönüşüm yatmaktadır. Bir zamanlar sıradan bir işçi pantolonu olarak kabul edebileceğimiz “blue Jean” içinde barındırdığı bütün sınıfsal, ideolojik ve bölgesel sınırlarını aşarak toplumun bütün kesimleri tarafından her ülkede talep edilen bir meta haline gelmiştir. Davis pazarda meydana getirilen bu kültürel dönüşümün kritik özelliğinin kıyafetin zor koşullar altında çalışmayı ifade eden özelliklerinin herkes için konforu, rahatlığı ve en önemlisi boş zamanı anlatan sembolik değerler yüklenmesinde yattığını söylemektedir. Bu tarz sembolik değerler ve moda yaratarak tüketimi destekleyerek yaratılan meta kültürü sermayenin gizil gücü olarak her alanda kendini göstermektedir (Davis, 1997: 84).

Tüketim kültürünün modern hayatı bu ölçüde etkilediği bir atmosferde şirketlerin kaynaklarını reklam, satış ve pazarlama departmanlarına yönlendirmeleri şaşırtıcı değildir. Çünkü tüketim, değiş tokuştan oluşturduğu dile içinde barındırdığı ekonomik, toplumsal ve ahlaki yapı ve kalıplara varıncaya dek tek tek bireyleri aşan toplumsal bir baskı aracıdır (Baudrillard, 2008: 91). Dolayısıyla bu tarz bir toplumda normların ve standartların değerlendirilmesi şirketlerin topluma sunduğu kabiliyet ve donanımlar seti ölçüsünde yerine getirilecektir. Bu suretle liberal piyasa ekonomisi ve şirket tahakkümü ile karşılıklı olarak birbirini besleyen tüketim toplumu birlikte kazandıkları algısı içinde hareket ederler (Bauman, 2018: 109).

Sundukları ürünün tüketiciler için en iyisi olduğunu iddia etmenin bir yolu da bu ürünün imalatına ilişkin işçi haklarına, çalışma norm ve standartlarına uyulduğunun kamu oyuna duyurulması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tüketici nezdinde o ürünün sadece teknik özelikleri, tanınırlığı, kalitesi, çevreye karşı hassasiyeti değil aynı zamanda onu üreten işçiden başlayarak çalışma ve insan haklarına duyduğu saygı da bir satış ve tüketim politikasının ürünü haline gelmiştir. Kendisi için bu süreçleri düşünen bir işletmenin varlığı ise tüketimde genel fiziksel olarak pasif olan tüketicinin mental olarak da işini kolaylaştıracak, aldığı ürüne karşılık olarak verdiği paranın her anlamda uygun ve doğru bir ödeme olduğu özgüveniyle tüketmesine devam edecektir (Bocock, 1997: 58).

Tüketici için satın aldığı ürünlerin üretim süreçlerinde denetim yapılıyor algısı sosyal medya başta olmak üzere iletişim kanallarınca aktarılan ve tüketici tarafından sosyalleşme imkanı sunan yani bireyin grup süreçlerine katılımını kolaylaştıran deneyimler olarak yer almaktadır. Böylece KSS araçları ile şirketler gelişen iletişim kanalları ile propagandanın gücünü kullanarak modaya, tüketim kalıplarına yön vermektedirler (Demir, 2017: 281). Modern çağ bireylerin fabrikalarda ya da zorunlu tutulan askeri birimlerde çalışacağını varsayarak buna uygun bir bedensel ve zihinsel altyapı sunacak kurumlardan geçirip yetiştirirken şimdi tüketicilerin dünyasına hazırlamak adına pazarın ihtiyaçlarına uygun donanımlar elde edecek aşamalardan geçirmektedir. Böyle bir dünyada şirketlerin KSS ve diğer satış, pazarlama politikaları ile kamusal sosyal mekanizmaların gerilemeye başladığı dikkate alındığında piyasanın tek kural koyucu olma noktasında bireyin bir tüketim aracına

dönüşme korkusu piyasalaştırmanın son noktasını teşkil etmektedir (Bauman, 2018: 145).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASINDA KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK BAĞLAMINDA ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM

KSS işgücü piyasasında işyerleri merkezlerinde ve taşeron işletmelerinde yerinde denetimler yapılmak suretiyle yaygınlık kazanmaktadır. Endüstri içi denetim olarak adlandırdığımız bu tarz denetimler gerçekleştiren FLA ele alınmak suretiyle işgücü piyasasındaki yeri ve etkinliği tartışılacaktır. Kuruluş, yönetim, çalışma ilişkileri, mali durumu ve denetim uygulamaları değerlendirilerek çalışma norm ve standartları denetimi hakkında işgücü piyasasındaki yeri ele alınacaktır.

3.1 ENDÜSTRİ İÇİ DENETİM ÖRNEĞİ OLARAK FLA

Fair Labour Association (FLA) kurumsal sosyal sorumluluk temelinde uluslararası ölçekte endüstri içi denetim yapan bir organizasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Merkezi Amerika'da olmakla birlikte Avrupa'da İsviçre'de ve Asya'da Çin'de iki adet ofis ile hizmet vermektedir. 1999 yılında tüzel kişilik kazanmış olan organizasyon ayakkabı ve konfeksiyon sektörlerinde çalışma koşullarını geliştirmek üzere meydana gelmiştir (FLA, 2019). Tarihsel olarak 1980 sonrası KSS uygulamalarının artığı bir dönemde kurulmuş olması ve ilk olarak emek yoğun sektörlerde faaliyet gösterme hedefi dönemin ruhuna uygun düşmektedir. Çin'de emek yoğun üretim yapılan ayakkabı ve konfeksiyon sektörlerinde Amerikan şirketlerinin de insan hakları ihlalleri konusunda yoğun eleştiriler aldığı dikkatlerden kaçmamaktadır (Klein, 2012: 21). Bugünse ayakkabıdan elektroniğe, tekstilden farklı alanlarda tarımsal imalat türlerine varıncaya kadar değişik alanlarda faaliyet gösteren şirket, yerel yönetim ve üniversiteyi işyeri davranış kuralları ekseninde denetlemekte ve raporlamalar yapmaktalar (FLA, 2019).

3.1.1. Organizasyon Yönetimi

FLA altı işveren temsilcisi, altı işçi/hükümet dışı organizasyon, altı üniversite temsilcisi ve bir başkandan müteşekkil 19 üyeli bir yönetim kurulunca yönetilmektedir. Her yönetim kurulu üyesi, kurumun, tüm dünyada uluslararası

çalışma standartlarına uymak ve çalışma koşullarını iyileştirmek hedeflerine bağlı olmalıdır. Koşullar yenilenebilir olmasına rağmen her yönetim kurulu üyesi üç seneden daha uzun bir süre hizmet etmemektedir. Yönetim Kuruluna seçilen üyelerden her yıl ikişer adayın görev süreleri sonlandırılarak yönetim kurulu kademeli bir şekilde tahsis edilmektedir (FLA, 2014: 9).

3.1.1.1.Çalışma İlkeleri

FLA denetimlerini ILO ve dünyada kabul gören standartlara dayandığını söylediği işyeri davranış kuralları ve uygunluk göstergeleri aracılığı ile gerçekleştirmektedir. Şirketlerden mezlerinde ve tedarikçilerinde bu kuralları uygulamalarını beklemekteler ve farklı ülkelerde farklı kuralların bulunmasından ötürü herhangi bir çatışma olması halinde yüksek olan standartı uygulamalarını istemekteler (FLA, 2011). Bir standart söz konusu olduğunda etiket ve sertifikalar ve FLA gibi endüstri içi denetim yapan organizasyonlar genel olarak ILO standartlarını kullanma eğiliminde olmaktadırlar. Bu anlamda FLA ILO sözleşmelerinden de faydalanarak aşağıdaki kriterler ile işyeri denetimleri konusunda standartlar oluşturmaya çalışmaktadır (FLA, 2011).

Tablo 3. FLA İşyeri Davranış Kuralları

1-İstihdam İlişkisi
2-Ayrımcılık
3-Taciz ve Kötü Davranış
4-Zorla Çalıştırma
5-Çocuk İşçiliği
6-Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi
7-Sağlık, Güvenlik ve Çevre
8-Çalışma Saatleri
9-Ücretlendirme

Kaynak: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_turkish.pdf

FLA işyeri davranış kuralları ile işyerlerinde sürdürülebilir çalışma standartları tesis etmeye çalışmakta işçilerin sağlıklı ve adil koşullar altında adil ücret uygulamalarına erişmelerinde şeffaf ve hesap verebilir modeller oluşturmayı hedeflemektedir (FLA, 2011: 3). Ortak standartlar ve uygulamalar firmaların farklı tedarikçileri arasında tek tip kurallar bütününün oluşturulmasına imkan tanıyacaktır. Diğer taraftan müşterilerin kendilerine has önceliklerinin yanı sıra tüm zincir

boyunca taahhüt edilmiş standartlara uyulduğu yönünde bir fikir oluşmasına katkıda bulunacaktır (BM, 2010: 51).

Uygunluk Göstergeleri her bir İşyeri Davranış Kuralı'na karşılık gelen ve bahse konu kuralların o işyerinde sağlanıp sağlanmadığını tespit etmeye yarayan araçlardır. Bir uygunluk göstergesinin gereksinimlerinden birinin karşılanamaması durumunda iştirak eden kuruluştan bu aksamanın giderilmesi ve o maddeye ilişkin sürdürülebilir düzenlemeler yapılması beklenmektedir.

Uygunluk göstergeleri ve işyeri davranış kurallarının oluşturulmasında sekiz temel ILO sözleşmesinden hareket edildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca buna ek olarak *sağlık, güvenlik ve çevre* konularına ilişkin de birtakım göstergeler dahil edilerek işçi, işveren ilişkilerine toplum ve çevre açısından da bir yaklaşım sergilenerek gümümüz küresel bakış açısından konu ele alınmaya çalışılmıştır. Endüstrinin toplum ve çevre sağlığı açısından doğru ve güvenli iş uygulamalarını benimseyerek yürüteceği çalışmalar konunun bir parçası görülerek sosyal sorumluluk göstergeleri diyebileceğimiz maddeler eklenmiştir (Kotler ve Lee, 2013: 25). EK-I'de görüldüğü gibi her bir davranış kuralına karşılık gelen uygunluk göstergeleri alt başlıklarda detaylıca ele alınmıştır. Ancak bu uygunluk göstergelerine dair işverence yapılması gerekenler, sorumluluklar sayılırken bu kurallara uyulmaması halinde aynı metin içerisinde herhangi bir yaptırımdan bahsedilmemektedir. Diğer birçok örgüt ve dökümanlarda da yer aldığı gibi esas değerlendirmenin sivil toplum tarafından yapılacağı öngörülerek herhangi zorlayıcı bir hüküm getirilmemiştir. Yine aynı şekilde konunun denetim yapılan yer nezlinde herhangi bir kamusal çözüm mekanizmasına götürülmesi, uluslararası başka alanlarda tartışılmaya açılması da söz konusu değildir (FLA, 2011: 25).

Söz konusu işyeri davranış kurallarına ve uygunluk göstergelerine uymak noktasında FLA şirketlere bir akreditasyon süresi tanımaktadır. Bu yolla bir şirketin üç yıl içinde akredite olduktan sonra denetimlere hazır hale gelmektedir (Lordoğlu, 2016). Yönetim Kurulu sürecin sonunda başvuru sahibi şirketin kuruma katılım başvurusunu onarsa bundan böyle başvuru sahibi firma "Katılımcı Şirket " olarak anılacaktır (FLA, 2014: 13).

3.1.1.2.Denetim Usulü

FLA işyeri davranış kuralları ve uygunluk göstergeleri ekseninde katılımcı şirket statüsü kazanan şirketin merkez ve taşeron, tedarik zinciri gibi çevre birimlerinde denetimler yaparak misyonunda belirttiği uluslararası standartlara bağlı kalarak işçi haklarını korumaya, teşvik etmeye ve çalışma koşullarını iyileştirme çalışmaktadır (FLA, 2019). Bu amaçla FLA 4 aşamalı bir metodoloji ile hareket etmektedir. Kontrol, tanılama, çözüm getirme ve izleme ve sonuçlar başlıkları altında sunulmaktadır (FLA, 2019).

Bu sürece başvuran şirket yukarıda bahsedilen aşamalardan geçerek bir akreditasyon süreci geçer ve FLA nezlinde denetime tabi olur. FLA yürüttüğü ortaklık ilişkisinde sağlıklı ve sürdürülebilir bir denetim ve iyileştirme ortamı sağlayabilmek adına katılımcı şirketin birtakım kuralları kabul etmiş olmasını yeterli görmemiş, sistemin işlerliğini garanti altına almak adına katılımcı şirkete yükümlülükler uygun görmüştür. Bu nedenle kuruluş katılma yolunda karar alan bir şirketin aktif bir şekilde sistemin işleyişine içkin davranışlar sergilemesi yönünde teşvik etmektedir (FLA, 2014: 13).

Yürütülen çalışmalarda şirketlerin merkez ve şubeleri yanı sıra tedarik zincirleri üzerinde de ele alınan riskler aracılığı ile küresel ticaret ağı bir bütün olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmak başta insan hakları olmak üzere küresel rekabetin haklar skalası etrafında oluşmasına; tüketici ve yatırımcıların tercihlerini insan ve çevre hakları taahhütleri içeren firmalardan yana kullanmalarına bir teşvik olacaktır (FLA, 2017: 2). Yapılan çalışmalar sonucunda raporlamalarda ilerlemeler kaydedilmesi halinde şirketler için kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerine uyduklarına dair delil teşkil edecektir. Sosyal sorumluluk ve etik belgeleri çerçevesinde tüketici davranış ve tercihlerini değiştirmeye yönelik yeni bir pazarlama stratejisi uygulayarak şirketin yararına olduğu kadar toplumun da yararına olacağı ileri sürülmektedir (Kotler ve Lee, 2013: 114).

3.1.1.3. Üçüncü Taraf Şikayetlerinin Denetimi

FLA yukarıda bahsedilen uygunluk göstergeleri ve işyeri davranış kuralları hakkında denetim yaparken sadece endüstri içi işbirliği çerçevesinde bağımsız iç denetimi kabul eden tarafların şikayetlerini veya görüşlerini değil bu taraflar

hakkındaki üçüncü tarafların şikayetlerini de dikkate almaktadır. Bu çerçevede 2016 yılında sekiz adet üçüncü taraf şikayeti FLA tarafından sonuçlandırılmıştır. Sonuçlanan sekiz şikayetin dürdü örgütlenme özgürlüğü, üçü tazminatlar ve biri ise iyileştirme ilkelerinin ihlali hakkındadır.

FLA üçüncü tarafların şikayetlerini dört basamaklı bir değerlendirme ile ele almaktadır. Birinci basamak şikayetlerin alınması üzerinedir. Şikayetler doğrulanabilir ve güvenilir bilgiler içermelidir ve bu uygunsuzluk FLA'ya bağlı bir şirketin tedarik zincirinde gerçekleşmiş olmalıdır. İkinci basamak katılımcı şirketin veya lisans alan tarafın yapacağı iç değerlenmeye dayanmaktadır. Bu aşamada FLA uygunsuzluğun araştırılması için 45 güne kadar zaman tanıyabilir ya da doğrudan üçüncü basamağa geçilmesine müsaade edebilir. Üçüncü basamak ise şikayetin FLA tarafından değerlendirilmesi aşamasıdır. FLA daha ileri bir değerlendirme aşamasına geçip geçmeyeceğini saptayacaktır. Bu görev için FLA üçüncü taraf diyebileceğimiz bir uzmanı da görevlendirebilir. Dördüncü basamak olan son basamak ise araştırmacının iddia edilen uygunsuzluğun mevcut olduğuna dair önemli bir bulgusuna dayanmaktadır. Bu durumda katılımcı şirket veya üniversite lisansı almış olan taraf şikayet konusuna uygun bir iyileştirme planı geliştirmek için FLA ile birlikte çalışacaktır (FLA, 2018).

Şikayetler ikinci basamağa ulaşmadığı takdirde ilgili şirket ya da fabrika isimleri internet ortamında rapor edilmemektedir. Yapılan şikayetler FLA ile ilintili bir şirkete ait değilse, inceleme dışı kalmakta ve kabul edilmemektedir. Yine dava konusu olan şikayetlerde inceleme alanı dışında kalmaktadır. Bazı şikayetlerde ise FLA değerlendiricileri işyeri davranış kuralları ihlaline dair bir bulgu elde edememişlerdir. Kabul edilen ve değerlendirilen şikayetlerin ise sonuç raporlarına FLA'nın web adresi üzerinden ulaşılabilmektedir (FLA, 2018).

Tablo 4. FLA 3. Taraf Şikayetleri

3. TARAF ŞİKAYETLERİ 2016 YILI				
FABRİKA	**FLA BAĞLI KURULUŞ**	**ÜLKE**	**ARAŞTIRMAYI TALEP EDEN**	**KURAL YA DA İLKE**
F & D	**HANESBRANDS**	**EL SALVADOR**	**BİRLİK**	**ÇALIŞMA SAATLERİ-TAZMİNAT**
MONGRU NECKWEAR	**VINEYARD VINES**	**AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ**	**BİRLİK**	**İYİLEŞTİRME**
TROON	**ADİDAS GROUP**	**NİKARAGUA**	**BİRLİK**	**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ**
NBG TOO	**PVH**	**GUETAMALA**	**BİRLİK**	**TAZMİNAT**
HAN EMBROIDERY	**ZEPHYR GRAF-X**	**BANGLADEŞ**	**ÜNİVERSİTE**	**TAZMİNAT**
HUGO BOSS İZMİR	**HUGO BOSS**	**TÜRKİYE**	**BİRLİK**	**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ**
TROON	**ADİDAS GROUP**	**NİKARAGUA**	**BİRLİK**	**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, TACİZ VE KÖTÜ DAVRANIŞ**
AYDINLI DERİ	**FAST RETAİLİNG, HUGO BOSS**	**TÜRKİYE**	**BİRLİK**	**ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ**

Kaynak: 2017 FLA Yıllık Rapor: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/2017_fla_apr.pdf

Bütün bu araçlara ve çözüm yollarına rağmen FLA'nın da piyasa içinde şirketler ve markalar ile karşılıklı işleyen bir mekanizma olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Özelikle 1980'ler sonrasında başlayan çokuluslu şirketlerin yükselişi, günümüz tüketim kalıplarıyla markaların aynı zamanda çok iyi bir halkla ilişkiler otoritesi olduğu unutulmamalıdır. Bir markadan çıkan pazar payının başka bir markaya geçtiği ya da marka ölçeğinde ismi duyulmayan esnek taşeron ağlarının gizliliği herhangi bir şikayet üzerine veya normal bir denetimin güvenilirliği sorusunu her zamankinden çok akıllara düşürmektedir (Klein, 2012: 361). Dahası KSS uygulamalarının sayıca çokluğu ve çeşitliliği markaları nisbeten alınması kolay olan sertifika ya da raporlamalara başvurmaya teşvik etmektedir. Kimi zaman doğrudan üretici derneklerinden de alınabilen sertifikalar bunun en iyi örneğini oluşturmaktadır; tıpkı Amerikan Konfeksiyon Üreticileri Derneği'nin kendi yönetmeliği ile uygulamaya koyduğu *sömürü yok* sertifikası gibi (Klein, 2012: 455).

3.2 GELİR KAYNAKLARI VE MALİ DURUMU

FLA 2016 yılında 8 milyon doların üzerinde gelir elde etmiştir. Bu rakama Çalışma Bakanlığı ile yapılan 4,87 milyon dolar değerindeki işbirliği anlaşmasından elde edilen 730 bin dolarlık tutar da dahildir. 2017 yılı raporunda değerlendirme ücretlerinin (647,386 Dolar) gerçekleştirilen değerlendirmelerle ilgili masrafları karşıladığı söylenmektedir. Yine aynı raporda ortaklık aidatlarının (3,983,144 Dolar), stratejik proje ücretlerinin (274,893 Dolar) ve bağış gelirlerinin (728,831 Dolar) FLA programları ve destek hizmetleri için ilave gelirler sağladığı belirtilmiştir (FLA, 2018).

FLA gelirlerinin büyük kısmının ortaklık aidatlarından sağlandığı görülmektedir. Ortaklık aidatı olarak ödenen ücretler çalışma standartları gibi ekonomik ve toplumsal dinamikleri etkileyebilecek bir konunun belli bir ödeme karşılığında değerlendirilmesine yol açmaktadır. Çalışma standartlarının bir program ya da paket aracılığı ile üzerinde fiyat etiketi bulunan herhangi bir ürüne dönüşme riski böyle bir sistemin güvenilirliğini ve amacını daha fazla sorgulanır kılacaktır. Bir standart belgesini vermede veya uygunluk gösterir raporlama yapmada yetki alan şirketlerin ya da kurumların denetimi de ayrı bir sorun oluşturmaktadır. Usulsüz verilen sertifika ve raporlar piyasa mekanizması içinde her zaman risk oluşturmaktadır (Habertürk, 2008). Bu sürece FLA'nın herhangi bir kamu denetimine tabi olmaması ya da her türlü şirket, üniversite, yerel yönetime kapısı açık olmasına rağmen sendika temsilcilerinin olmaması da gelirlerin ve karşılığı olan denetimlerin şeffaflığına dair kuşkuların olmasına neden olmaktadır (Lordoğlu, 2016).

Sivil toplum kuruluşlarının devletlerle yaptıkları finansal işbirlikleri oldukça yaygındır. FLA ve Çalışma Bakanlığı arasındaki işbirliği anlaşması da bu şekilde değerlendirilmelidir. Hükümet dışı örgütler olarak bilinmelerine rağmen kamusal kaynaklar ile desteklenen kuruluşlar kimi zaman bağımsızlıklarını kaybetme ve hükümet güdümlü politikaları uygulama durumunda kalabilmektedirler. Bu sebeple toplum yararına çalışma amacından sapılarak hükümetlerin siyasi ajanları haline gelerek başta devletin aksaklıklarını gözardı ederek toplumsal güven temellerini zedeleme riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Şahin ve Uysal, 2007: 7). Birçok sivil toplum kuruluşunda olduğu gibi FLA da ortaklık aidatlarından ve sivil toplum

toplum kuruluşlarının etkin olduğu halkla ilişkiler faaliyetleri sonucu bağış gelirleri elde etmektedir. Kuruluşlar amaçlarına ulaşmada kaynak sağlamak amacıyla sıklıkla kurumsal ve bireysel bağışçılara ulaşmaktadırlar. Doğru halkla ilişkiler yöntemleri ve şeffaflık ilkelerine bağlı kalınarak daha fazla kaynak faaliyetlerin etkinlik alanlarını ve kamuya duyurulmalarını kolaylaştıracak bir araç olarak kullanılmaktadır (Boztepe, 2014: 157).

Tablo 5. FLA Gelir-Gider Tablosu

FLA KONSOLİDE FAALİYET BEYANI VE NET VARLIK DEĞİŞİMİ		
	2016	**2015**
GELİR VE DESTEK		
Ortaklık Aidatları	3,983,144 ($)	4,457,383 ($)
Üniversite Aidatları	1,274,246	1,035,449
Değerlendirme Ücretleri	647,386	788,154
İzleme Yönetim Ücretleri	616,659	698,410
Yönlendirmeler	154,527	245,021
Özel Projeler	274,893	226,576
Katkıda Bulunulan Hizmetler	182,302	184,407
Kira Gelirleri	111,678	98,975
Yardımlar	728,831	79,478
Emanet Affı	-	45,833
Atölye Ücretleri	22,075	39,957
Diğer Gelirler	2,016	22,272
Yatırım Gelirleri	9,959	969
TOPLAM GELİR VE DESTEKLER	**8,007,716**	**7,922,884**
GİDERLER		
Program Hizmetleri		
Hesap Verebilirlik	3,151,596	2,628,613
Üniversite	541,835	451,922
Adil İşçi Derneği- Avrupa	811,170	676,563
Adil İşçi Derneği- Hong Kong ve Çin	684,236	570,692
Üçüncü Taraf Şikayetleri	142,881	119,171
Sivil Toplum Örgütü Taahhütleri	195,074	162,703
Toplam Program Hizmetleri	5,526,792	4,609,664
Destek Hizmetleri		
Yönetim ve Genel	2,210,026	1,843,289
TOPLAM GİDERLER	**7,736,818**	**6,452,953**
Net Varlık Değişimi Diğer Kalemi Öncesi	270,898	1,469,658
DİĞER		
Kur Farkı Kayıpları	(6,992)	(69,970)
Net Varlıklardaki Değişim	263,906	1,399,961
Sene Başı Net Varlıklar	2,704,710	1,304,749
SENE SONU NET VARLIKLAR	**2,968,616**	**2,704,710**

Kaynak: 2017 FLA Yıllık Raporhttp://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/2017_fla_apr.pdf

3.3.FLA FAALİYETLERİ

Endüstri işbirliklerinin ve ortaklıkların son derece arttığı günümüzde, tedarik zincirlerinin geliştirilmesinde ortak standart ve uygulamaları meydana getirmek için küresel ölçekte başvurulan mekanizmalar karşımıza çıkmaktadır. FLA bu süreçte birçok farklı alanda endüstri işbirlikleri içerisinde bulunmaktadır (BM, 2010: 52). FLA 2016 yılında 27 ülkede 149 değerlendirmede bulunmuş ve 175.452 işçi bu çalışmalardan etkilenmiştir. 27 ülkede yürütülen ve 175 bin üzerinde işçinin çalıştığı işyerleri ziyaret edilmekle birlikte Myanmar, Polonya ve Gürcistan'da ilk defa fabrika ziyaretlerinde bulunulmuştur. FLA çalışanları ziyaret edilen işyerlerini FLA programı kapsamında yer alan 4.750 tesis arasından seçmişlerdir. Toplam işgücü olarak bakıldığında ise 4 milyon 650 binden fazla çalışana denk gelmektedir. Her kodu detaylı gereksinimleri ile ayrıntılandırmak ve her tesiste değerlendiricilerin çalışma koşulları üzerinde raporlama yapmasına yol göstermek adına FLA 162 maddeden oluşan detaylı bir gösterge listesi hazırlamıştır. Yapılan denetimlerde çocuk işgücü ve zorla çalıştırma konularında düşük bulgular edinilmiştir. Çalışma yaşı altında hiç işçi bulunmamış ve tesislerin yaklaşık % 85'inde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konularında ihlal göstergesi olmadığı rapor edilmiştir (FLA, 2017: 15).

Bu denetimlerin temas ettiği sorunların küresel ölçekte sorunlar haline geldiği ve endüstri içi işbirliklerinin ne ölçüde bu sorunların önüne geçebileceği takip edilmesi gereken önemli konuların başında gelmektedir. Yıllık faaliyet raporundan gelişmekte olan ülkelerde ağırlıklı olarak denetim yapıldığı ve bu ülkelerin sermaye açığı olan yani söz konusu markaların şirketlerin yatırımına ihtiyacı olan ülkeler olduğu görülmektedir. Ayrıca çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ihlali bulgusu sonucunda işletilen mekanizmanın ne olduğu anlaşılamamaktadır. Endüstri içi denetimin çıktılarının marka, şirket imajına karşı oluşturabileceği olumsuzluklar çalışma standartlarının takibini ve duyurulmasını olumsuz etkilemektedir. ILO Modern Kölelikle İlgili Küresel Tahminler raporunda 2016 yılı için 40.3 milyon insanın modern köleliğin kurbanı olduğunu söylemektedir. Bu rakamların ise % 62'si zorla çalıştırma, % 38'i zorla evlilik olarak karşımıza çıkmaktadır. FLA raporunda da karşımıza çıktığı gibi modern kölelik tahminlerine ilişkin en çarpıcı bulgulardan biri ise çocukların bu duruma maruz kalma oranlarıdır. Çocuklar cinsel sömürüye

uğrayan kurbanların % 21'ini, zorla çalıştırılanların % 18'ini ve kamu otoritesi tarafından çalışmaya zorlananların ise % 7'sini oluşturmaktadırlar (ILO, 2017: 23).

FLA imalat sanayi yanı sıra tarım sektöründe zirai tedarik zincirlerinde yaptığı denetimlerle de karşımıza çıkmaktadır. 2015 yılında tarım sektöründe yapılacak değerlendirmeler için inceleme göstergelerini genişletmiş, 2016'da ise çiftlikleri ziyaret edecek olan bütün değerlendiricilere detaylı eğitimler verilmiştir. FLA bu değerlendirmelerini 7 ülkede yer alan kakao, fındık, sebze tohumları ve acı biber, tatlı biber, soya fasulyesi, mısır gibi tarla bitkilerini de içeren üretimlerin yapıldığı çiftliklerde yürütmüştür. Geliştirilmiş izleme ölçütleri, denetçilerin denetimlerini hem resmi hem de gayri resmi çalışma ortamlarına uyarlamalarına izin vererek, şirketlerin kod ihlallerine karşı iyileştirici çözümler tasarlamasına yardımcı olan raporlar üretiyor (FLA, 2017: 22). Tarım sektöründe yapılan çalışmalar kayıt dışı çalışma başta olmak üzere birçok ihlale açıktır. Özelikle ekonomik kriz dönemlerinde ve düzensiz göçe açık bölgelerde bir ailenin topluca tek bir ücret karşılığı uzun saatler boyunca kötü şartlarda çalıştığı bilinmektedir. 2016 yılından beri yükselişe geçen kayıt dışı işsizlik dünyadaki toplam işgücünün % 61'ini oluşturmaktadır ve kayıt dışı çalışanlar kayıtlı çalışanlardan daha büyük olasılıkla yoksulluk koşullarında yaşamaktadırlar. İşverenler karşısında bu derece güçsüz bir kesimin varlığında bir tarım şirketi ile denetim kuruluşu arasında gönüllülük esaslı bir mekanizma ile getirilecek çözüm önerilerinin uygulanabilirliği tartışmaya açıktır (ILO, 2019: 12).

FLA değerlendiricileri Arjantin, Brezilya ve Macaristan'da öncelikle iş sözleşmesi ve iş güvencesi altında kiralanan işçilerin yer aldığı resmi emek yapılarına sahip işyerlerini ziyaret etmişlerdir. Değerlendiriciler, Tayland, Hindistan ve Fildişi Sahili'nde ise öncelikle küçük işletme çiftlikleri veya kooperatif çiftlikleri ile daha az resmi istihdam sistemi ve iş güvencesi ve daha yüksek oranda mevsimlik işçi , göçmen ya da aile işçiliği ile karşılaştılar (FLA, 2017: 23). 2018 yılında düşük gelirli ülkelerde toplam işgücünün % 63'ü tarım sektöründe çalışmakta, bu rakam 1991'den bu güne sadece % 9 düşüş göstermiştir. Böyle bir durumda mevsimlik işçilik, göçmen işçiliği ve kayıt dışı çalışma ile karşılaşılması kaçınılmaz gözükmektedir (ILO, 2019: 14).

2016 yılında 42 tane çiftlik düzeyinde değerlendirme tamamlanmış olup, Hindistan'da 28 adet pirinç çiftliği, Fildişi Sahillerinde 60 kakao üreticisi ve Düzce ve Sakarya'da toplamda 30 adet fındık bahçesi ziyaret edilmiştir. Fındık bahçelerinde yapılan değerlendirmelerde, 2014 ve 2016 yıllarında yapılan değerlendirme sonuçlarını karşılaştırdıklarında, fındık tedarik zincirinde çalışan göçmen işçilerin karşılaştığı birçok konuda iyileştirme ihtiyacının devam ettiği konusunda saptamada bulunmuşlardır. Göçmen işçiler yerel çalışanlara kıyasla sıklıkla uzun saatler çalışıp daha az gelir elde etmekteler. Bazı durumlarda hafta tatili olmaksızın yapılan çalışmalarda kıdem tazminatı, ayrımcılık ve çalışma saatleri gibi birçok FLA İşyeri Davranış Kuralları'nın ihlal edildiği görülmektedir. Değerlendiriciler, çocuk işçiliği hakkında olaylar rapor etmeye devam etmelerine rağmen şirketlerin çocuk işçiliğini engelleme ve iyileştirme sistemlerini kurmaya ve uygulamaya devam ettiklerini aktarmaktadırlar (FLA, 2017: 23).

Özellikle tarım sektöründe çalışan aileler açısından çocukların çalışmaya zorlanması daha fazla yatkınlık kazanmaktadır. İki baskın formdan oluşan zorla çalıştırma sistemi ilk şeklinde ailelerin bu sistem içinde yaşamalarından beslenmektedir. Bu durumda çocuklar ya aileleri ile birlikte çalışmaktalar ya da en azından aynı işveren için çalışmak zorunda bırakılmaktalar. İkinci form ise kaçakçılık, aldatılma ve zorlayıcı birtakım yolların doğrudan işverence kullanılması sonucu meydana gelen çalışmadır. Aileler ilk durumda çocuklarının çalışma koşullarına ilişkin daha farkında olurlarken, ikinci durumda daha az ilgi göstermekteler; ki bunlar tek başına göç eden, zorla çalıştırılan ve özellikle ev işlerinde çalıştırılan çocuklardır (ILO, 2017: 25). Yine Çocuk İşçiliğiyle İlgili Küresel Tahminler raporunda da tarım sektörünün dikkate değer bir oranda çocuk işçiliği konusunda diğer sektörlere oranla açık ara önde olduğu vurgulanmaktadır. Tüm dünyada çocuk işçiliğinin % 71'i ve tam olarak 108 milyona karşılık gelen kısmı bu sektörde yer almaktadır. Bunların büyük çoğunluğu ücretsiz ve aile yanında gerçekleştirilen çalışmadan meydana gelmektedir (ILO, 2017: 34). Ayrıca konuya ulusal gelir üzerinden yaklaşıldığında ise çocuk işçiliğinin düşük gelirli ülkelerde yaygınlık kazandığı görülmekle birlikte sorunun sadece düşük gelirli ülke sorunu olmadığı da ortadadır. Gelir düzeyi arttıkça çocuk işçiliği oransal olarak azalsa da sorun devam etmektedir (ILO, 2017: 33).

FLA yapmış olduğu denetimlerde tarım sektörüne ayrı bir yer açarak FLA Tarım Ölçütleri'ni ortaya koymuştur. Buna göre çiftlikler işlerin kimler tarafından yürütüldüğü, resmi çalışma ilişkilerinin bulunup bulunmadığı, işyerinin mekan organizasyonu, çiftliklerin toprak büyüklüğü gibi birtakım kriterler aracılığı ile düzensiz ve düzenli çalışma yapıları olan çiftlikler olarak iki gruba ayrılmıştır. Çiftliklerin genel olarak küçük aile çiftliği olması ve işin yürütümünde aile fertlerinin öncelikli çabaları klasik işçi-işveren ilişkilerinin dışında yapılar meydana getirmiştir. Bu nedenle aile çiftlikleri için minimum temel hakları korumak adına birtakım FLA ölçütleri geliştirilmiştir. Bu ölçütler: (i) Ayrımcılık Yapmama (ii) İstismar ya da Taciz (iii) Zorla Çalıştırma (iv) Çocuk İşçiliği (v) Sağlık, Güvenlik ve Çevre (vi) Şikâyet Mekanizmalarına Erişim (vii) Eğitime Erişim' dir (FLA, 2015: 4).

Bu gelişmeler ışığında tarımda sistemik sorunlarla karşı karşıya olunduğuna işaret edilmektedir. Şirketler FLA ile stratejik projeler yaparak, yerel sivil toplum ve hükümet paydaşlarıyla birlikte çalışarak ve kendi sosyal uyum programlarının performanslarını artırarak mevcut sistemik sorunları aşmak adına çalışmaktadırlar (FLA, 2017: 24). FLA 2017 raporunda sistemik sorunları asgari ücret, çocuk işçiliği, göçmen işçiliği olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de bazı vakalarda FLA değerlendiricileri çiftçilere en az asgari ücret verildiğini, bu ücretten işçi komisyoncularının ücreti düşüldükten sonra işçilerin eve götürdükleri ücretin yasal asgari ücretin altına düştüğünü söylemektedirler. Tayland'da ise, FLA değerlendiricileri tarım sektöründe belli bir asgari ücretin tespit edilmediği görmüş ve bu işçilerin diğer sektörlerde çalışanların yarı oranında ücret aldıkları vakalar ile karşılaşmışlardır (FLA, 2017: 24).

3.3.1. FLA Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

FLA sosyal ekonomik sorunlarla ve özelikle de işçi haklarını korumayı, geliştirmeyi ve çalışma standartlarının uluslararası standartlarla birlikte ilerlemesini, hedefleyen ve kar amacı gütmeyen bir organizasyon olarak faaliyet göstermektedir. Şirketlerle, üniversitelerle, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde çalışmalarına devam etmektedir (FLA, 2019). Küresel ölçekte çalışma standartları konularında yaşanan ihlaller işgücü piyasası alanında değişik konular üzerinde araştırma, değerlendirme ya da kampanyalar yürüten dernek, vakıf , kar amacı gütmeyen

kuruluş ya da hükümet dışı organizasyon adları altında oluşumların yaygınlaşmasına sebep olmuştur.

Sosyal kurumların ekonomik olaylardan bağımsız gelişmediği ya da yükselişe geçmediği bir vakadır. Bu açıdan 1995 yılına döndüğümüzde Genel Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Anlaşması'nın bilhassa tarım ürünleri ve dokuma giyim endüstrileri konularında alınan kararları önem arzetmektedir. Sermayeye tanınan mali serbestliklerin artışa geçtiği bu zirveler sonucunda çevre ülkeler uluslararası sermaye hareketlerine kapılarını açarken iki şekilde gerçekleşecek yan etkiler ile karşılaşmak durumunda kaldılar. İlki küresel finans krizleri ikincisi ise çokuluslu şirketlerin kar politikaları ekseninde yapılanmak durumunda kalacak olan işgücü piyasası kurum ve kurallarıdır. Gelinen noktada sendikasız, düşük ücretli, sektöre ve ülkeye göre kayıt dışı çalışan emek gücü gelişmekte olan ülkelerin serbest dış ticaret kuralları içinde en önemli gücü haline gelmiştir (Kazgan, 2009: 148).

İleri kapitalist ülkeler ölçeğinde getirilecek sosyal şart isteklerine karşı Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) 1996 Singapur Bakanlar Toplantısı'nda Güneyli aydınlardan oluşan Üçüncü Dünya Ağı isimli bir grup DTÖ, Dünya Bankası, IMF gibi kuruluşların dayatacağı kuralların etkin olmayacağını ve işçi standartlarını ya da insan haklarını iyileştirmeyeceğini öne sürmüşlerdir (Erdoğdu, 2006: 334). Düşük sermaye yeterliliğine sahip, işgücü ve doğal kaynak bakımından zengin gelişmekte olan ülkeler; ekonomik krizler, dış borç sorunları altında işgücü standartları ve maliyetleri ekseninde rekabet etmekten başka seçenek bulamamışlardır. Uluslararası kuruluşların tahakkümü ile uygulanan yapısal reçeteler daha fazla dışa bağımlılığa sebep olurken, sermaye karşısında daha fazla taviz vermek durumunda kalan siyasi otoriteler ile çokuluslu şirketlerin birliktelikleri hız kazanmıştır. Akabinde basında ortaya çıkan iş kazaları, kötü çalışma koşulları ise FLA ve benzer kuruluşlar aracılığıyla artan ölçüde piyasa ilişkileri ve ağları ile sosyal sorumluluk, hayır severlik ya da kampanyalar eşliğinde gündeme gelmeye devam etmektedir.

Küreselleşme ile bilgi teknolojilerinin gelişmesi, farklı gelir düzeyi ve coğrafyalarda yaygınlık kazanması, çokuluslu şirketler başta olmak üzere şirket organizasyonlarında pazarlama, reklam ve halkla iletişimin stratejik departmanlar haline dönüşmesine yol açtı. Aynı imkanlar tüketici düzeyinde ise her türlü bilgiye ulaşmada, satın aldıkları bir ürünün nerede, hangi koşullar altında üretildiği gibi

bilgilere haiz olmalarına imkan tanıdı. Bu süreçte özelikle düşük işgücü maliyetleri ile yatırım çeken ülkelerde meydana gelen büyük ölçekli iş kazalarının dünya kamu oyunun ilgisini çalışma standartları konusuna çektiğini görmekteyiz. FLA bu kapsamda çalışma standartlarını gönüllülük esaslı yaptığı denetimlerle gündeme getirmeye çalışmaktadır. Ancak nasıl ki sermaye üretim araçlarının hakimiyetini eline alma eğiliminde olduysa denetim araçlarının mülkiyetini de eline alması halinde emek, çalışma standartlarından var olma süreçlerine kadar, bütün varlığını sermayenin belirlediği ürünler ve değerler sisteminin bir sonucu olmak durumuyla karşı karşıya kalacaktır (Gorz, 2011: 34).

FLA tarafından yapılan raporlamalara rağmen çalışma standartlarının ihlalinin devam etmesi denetimlerin etkinliği noktasında soru işaretleri olduğunu göstermektedir. Özelikle düzensiz nüfus hareketlerinin olduğu, savaş ve sınır içi huzursuzluklarla karşılaşılan bölgelerde kayıt dışı işgücünün büyüklüğü, taşeron işletmelerin aile işletmesi şeklinde kurumsallıktan uzak olması, denetlemenin zorluğunu da ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizde de tarım işletmeleri denetimleri yaptıkları düşünüldüğünde, Suriye kaynaklı göçlerin aile ücreti karşılığında kötü çalışma koşullarında ve uzun saatler boyunca tarımda mevsimlik işleri yapmaları yerli ve yabancı kaynaklarca bilinmektedir (T24, 2019). Yine aynı şekilde emeğin sermaye yetersizliği içinde bulunan ve nüfus yoğunluğu, alt yapı, lojistik gibi imkanlar konusunda yatırım teşvik politikaları ile desteklenen serbest bölgelerde yoğunlaştığı bilinmektedir. Tıpkı Meksika ABD sınırında kurulan *maquiladoras* gibi yerlerde çalışma saatleri Sri Lanka'da on dört saat, Endonezya ve Filipinler'de on iki saat, Güney Çin'de on altı saattir (Klein, 2012: 227).

FLA çalışmalarının bir bölümünü uygunluk göstergelerinde alt başlıklar ile detaylıca ele alınan örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Ancak işyeri davranış kurallarının bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle FLA içinde işçi temsilcileri yer almamışlardır ve dolayısıyla sistem tek taraflı temsil ile çok taraflı sorunlara çözüm bulmaya çalışmaktadır (Lordoğlu, 2016). Yalnızca şirketlerin merkez işletmelerinde değil taşeronlarında da işyeri davranış kurallarını ve uygunluk göstergelerini uygulamak iddiası özelikle başka bir ülkede o işyerinde emek temsilcilerinin bulunmaması durumunda istenilen amaca ulaşılamayacağı riskiyle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu risklerin Filipinler'de olduğu gibi

sendikacıların "tahrikçileri ve sorun yaratanları dinlemeyin" başlığı altında istenmeyen kişi ilan edildikleri yerlerde daha da büyüyeceği aşikardır (Klein, 2012: 234).

Kötü çalışma koşullarının olduğu, çalışma standartlarının sistemli ihlal edildiği ülkelerde sendikal hakların başta ihlal edilen haklar olduğu bilinmektedir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) 2015 Küresel Haklar Endeksi İşçiler İçin Dünya'nın En Kötü Ülkeleri raporunda bölgesel olarak yapılan değerlendirmede Orta Doğu ve Kuzey Afrika ilk sırada gelirken ardından ise Asya Pasifik ve Afrika endekste en kötü bölgeler şeklinde sıralanmaktadır. En olumsuz ilk on ülkenin ise sekizinin yine bu bölgelerden çıkmış olması da çalışma standartları ve normları anlamında coğrafi benzerlikleri teyit etmektedir. Endekse göre genel olarak 141 ülkeden en az 84'ünde hükümet ve işveren temsilcileri sendika temsilcileri ile müzakereyi tamamen reddederek ya da anlamsız hale gelinceye kadar erteleyerek yasa dışı tutumlar takılmışlardır (ITUC, 2015: 25). ITUC raporunda düşük puan alan ülkelerin göçmen işçilik, kadın ve çocuk işçiliği başta olmak üzere sosyal açıdan dezavantajlı olanlar için sosyal güvenlik, asgari ücret, kayıt dışı konularında işgücü piyasası kural ve kurumlarının da eksik kaldığı ülkeler olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasında yer alan dezavantajlı grupları küresel üretim zinciri içerisinde sosyal sorumluluk uygulamaları ile korumak işgücü piyasasına dair temel kurumsal yapıların gelişmediği, yerleşik ve birincil işgücü ile aynı kapsama alınmalarını sağlamadan ve zayıf olan emeği koruyacak bireysel ve kolektif iş hukukuna dair yasal düzenlemeler ile kurumsal yapıların tesisi sağlanmadan mümkün gözükmemektedir (Kuptsch, 2018: 342).

FLA uygunluk göstergeleri içinde 6. Bölümde 24 alt başlık ile detaylandırılmış olan örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi (EK:1) gönüllülük esaslı bir uygulama içinde söz konusu şirkete, markaya tüketiciler ve diğer toplum kesimleri nezdinde imaj ve prestij kaygısı yaratmaktan ileri gidememektedir. Piyasayı yine piyasanın düzeltme kabiliyetine bırakarak başta devlet olmak üzere düzenleyici bütün kurumsal yapıların piyasaya zarar vereceği neoliberal reçetelerin özü ile uyumlu sistem içi bir yapı kurulmuş olduğu anlaşılmaktadır. Sendikalar toplu pazarlık mekanizmaları ile ücret eşitsizliklerini, ayrımcılıkları, çalışma norm ve standartlarını savunmak üzere endüstri ilişkileri sistemine neoliberal görüşün aksine

olumlu katkılarda bulunmaktadırlar. Bu yolla toplumsal eşitsizlikleri gidermekte, çalışma koşullarının geliştirilmesi başta olmak üzere işletmelerde verimliliğin artırılmasına da katkı sağlamaktadırlar (Hayter ve Weinberg, 2012: 150). Diğer taraftan toplu pazarlık süreçlerinin kapsamı, tek ya da birden fazla işverenin katılıyor olması ya da söz konusu ülkelerde teşmil mekanizmalarının bulunup bulunmadığı kriterleri örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi mekanizmalarının endüstri içi denetim konusunda da kapsayıcılığını artıracaktır. Gönüllü uygulamalardan ziyade yasal destekler ile toplu pazarlık, sendikalaşma oranının yüksek olduğu Batı Avrupa gibi örneklerde uluslararası rekabet ve çalışma norm ve standartlarına yönelik baskıları bertaraf etme kabiliyetiyle bir model olarak salt piyasacı yaklaşımlar karşısında işçi, işveren ve devletten oluşan üçlü yapısıyla endüstri ilişkileri sisteminde varlığını devam ettirmektedir (Traxler ve Brandl, 2012: 250).

Uluslararası çalışma standartları işçi, işveren ve devletten oluşan kurucu yapının kaleme aldığı yasal araçların toplamıdır ILO açısından. Üçlü yapı ile tesis edilmiş olan temel ilkelerin ve hakların yine aynı yolla savunusunun yapılması sosyal adalet ve küresel ekonomik istikrarın sağlanması için başat kural olarak ele alınmaktadır (ILO, 2019: 18). Uluslararası çalışma standartlarının başında sayılan *örgütlenme özgürlüğü* standartı ise ILO değerlerinin özü olarak ifade edilerek ilk defa 1919 ILO Anayasasında yer almış daha sonra ise 1944 Philadelphia Bildirgesi ve 1998 Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi ile benimsenerek devam edegelmiştir. Çalışma standartlarının ve endüstri ilişkileri sisteminin özünü teşkil eden örgütlenme özgürlüğü kavramının gönüllülük esaslı çalışmalar ile savunusu yapılması mümkün gözükmemekte ancak kamuoyu nezlinde daha çok gündeme getirilmesi fırsatı anlamında değerlendirilmektedir (ILO, 2019: 33).

ILO'nun bu güne kadar ki tecrübesi ve yasama gücü dikkate alınarak sermaye ve denetim yapan sivil toplum kuruluşu ilişkisinden daha geniş bir çerçeveye geçilme imkanları denenmelidir. 2013 yılında Bangladeş'te meydana gelen Rana Plaza yangınında 1 200 işçinin hayatını kaybetmesi üzerine Bangladeş Bina ve Yangın Güvenliği Uzlaşı'sı hayata geçirilmiştir. Uzlaşıya 20 ülkeden 200 marka, 2 küresel sendika federasyonu, 8 Bangladeş sendikası ve 4 hükümet dışı organizasyon katılmıştır. Uzlaşı eşit temsilli bir yönetim komitesi ile izlenmekte ve başkanlık ILO eliyle tarafsızlık içerisinde sağlanmaktadır. Gönüllülük esaslı oluşumların bu ortak

çalışma ortamına çekilmesi ILO ve sendikalarca hem yeni öğrenme imkanları oluşturacak hem de tarafların konunun merkezine yaklaşması ile kamu oyunun, tüketicilerin ve şirket hissedarlarının gerçek bilgiye ulaşması sağlanacaktır (ILO, 2015).

Raporlar FLA'nın internet adresinde yayınlanmakta, bu da böyle bir raporlamanın varlığından haberdar olanlardan öteye gitmeyen bir kapsamda kalmasına neden olmaktadır. Raporlamalar sonucunda yapılan tespitler neticesinde birtakım sonuçlara, iyileştirme önerilerine yer verilmektedir. Ancak söz konusu incelemenin markanın ya da şirketin tedarik zincirinde doğrudan karşılık bulmayabileceği düşünülmektedir. FLA' nın yapmış olduğu yerinde denetimler küresel çerçeve sözleşme modelinde olduğu gibi çokuluslu şirket ve sendika ortaklığından yoksundur. Sendikal hakların kullanımı küresel üretim zincirlerinde temel işgücü piyasası sorunlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kimi zaman ABD'de uygulanan H2A programı gibi tarımda istihdam programları bir sendikaya üye olunması halinde çalışma sözleşmesinin askıya alınmasına ve hatta ülke dışından gelen işgücünün göçmen statüsünün değişmesine varıncaya kadar olumsuz yaptırımlar içermektedir (Kuptsch, 2018: 348).

Yapılan denetimler, işyeri davranış kuralları ve uygunluk göstergeleri ve raporlamalar FLA'nın çokuluslu şirketler gibi son derece esnek bir yapı ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Bilhassa çokuluslu şirketlerin marka algısı ile tüketicileri etkilemeye çalıştığı günümüzde esnek bir yapıdan gelecek bildirimlere yine aynı esneklikle cevap vermeye çalışmak satışa ve karlılığa olumlu katkıda bulunmanın bir fırsatı olarak değerlendirilmektedir (Bruce ve Harvey, 2010: 178). Yeni dönem teknolojinin toplumsal ilişkileri dönüştürme gücüyle mekan zaman algısını yıkıma uğratacak, toplumsal kurum ve mekanizmaların da buna uygun şekillenmesine neden olacaktır. Teknolojinin hızı ve esnekliği sermayeyi, işgücünü, üretimi, tüketimi, yönetişimi, toplumsal muhalefeti ve diğer kurumsal yapıları da esnekleşmeye zorlayacaktır (Kumar, 2013: 61). Bu yoğun dönüşümler çağında devletin sermaye karşısında hiç olmadığı kadar güç kaybetmesi küreselleşmenin negatif çıktılarının emek kesimi üzerinde oluşan baskıların artmasına, esneklik talepleri karşısında temel çalışma norm ve standartlarında rekabete gidilmesine ve sermayenin sürdürülebilir iş hedefleri karşısında tavizler vermesine yol açmaktadır (Harvey, 2015: 165).

Hardt ve Negri'ye göre neoliberal politikaların yükselişe geçtiği 1980'ler Sovyetler Birliği'nin de tarih sahnesinden silinmesi ile ABD ve uluslararası kuruluşları *küresel kuruluş piramidi* olarak tanımladıkları bir kontrol mekanizmasının tepesine yerleştirdi. Bu tepe yapısı ise sermayenin; gerek finans piyasaları ile gerek fabrika ya da dışarıya yaptırma biçiminde yatırımlar şeklinde; eşyaların, insanların ve teknolojinin küresel ölçekte yayılmasına imkan sağlayan çokuluslu şirketler ve diğer piyasa örgütleriyle birleşmesiyle son şeklini alır. Dolayısıyla emek konusunda sosyal standart denetimi yaptığını iddia eden bir piyasa örgütünün küresel sistemde halkın ya da bir sınıfın çıkarlarına mı yoksa bir tahakküm aracı olarak küresel iktidar yapılarına mı hizmet ettiği soruları kaçınılmaz olarak akıllara gelmektedir (Hardt ve Negri, 2012: 314).

FLA tüzüğünde katılım ilişkisinin FLA Yönetim Kurulu tarafından sonlandırılabileceği anlatılmakla birlikte resmi internet adreslerinde katılımcı kuruluş statüsü sonlandırılmasına dair bir liste bulunmamaktadır (FLA, 2014). İşyerlerinde sorunların giderilmesi öncelikle prosedürlere uygun şekilde katılımcı şirket tarafından yapılacak denetimi takiben ilerlemektedir. Buna rağmen şikayet konusunun giderilememesi halinde FLA tarafından bağımsız denetmen görevlendirilmektedir (FLA, 2014).

Şikayet konusunun giderilmesi konusunda tavsiyeler içeren bu raporlar ile temel amaç söz konusu markaların baskı altına alınmasıdır. Bu da ancak ilgili raporların sosyal medyada ve diğer iletişim kanallarında yayılması ile mümkün olmaktadır. Diğer taraftan bazı markalar aynı anda birden fazla gönüllü oluşuma katılmaktadır (Disney, 2019). Bu da kamu oyunda raporlamaların takibini zorlaştırmaya ve farklı standart ve uygulamalar arasında karmaşık bir yapıya dönüşmesine yol açmaktadır.

Denetimlerin kapsamı da son derece önemlidir. FLA daimi çalışanları yanı sıra kurum dışından da denetim yapılması için teklifler götürmektedir. Buradan hareketle 2016 yılında 27 ülkede 4750 tesis içinden 149 tesise gidilmiş, toplamda 4 650 000 işçi içinden 175 472 işçiye temas edilmiştir. Bu rakamlar işletme düzeyinde % 3,13'e tekabül ederken, işçi sayısı dikkate alındığında % 3,77'ye denk gelmektedir (FLA, 2017: 14). Bugün küresel ölçekte 3.3 milyar işçinin istihdam edildiği gerçeğinden hareketle ne kadar sınırlı bir işçiye ve işyerine ulaşıldığı ortadadır (ILO, 2019: 5).

Yapılan denetimlerin sayısal olarak oldukça küçük bir kesime yönelik olması işletme düzeyinde şikayet mekanizmalarına ulaşma ve raporlama yönünde sorunlar olduğunu düşündürtmektedir. Denetim yapılan yerler içinse konunun gönüllülük esaslı ele alınması bir yardım ya da iyilik kavramı içinde toplumun gündemine gelmektedir. Artan tüketici algısı ve değerlendirmeleri; çevre, insan ve hayvan hakları konularında küresel ölçekte yeni toplumsal muhalefet biçimleri geliştirmek konusunda ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Ancak toplumsal hayatta yaşanan kutuplaşmalar, esnek çalışma koşulları, kayıt dışı, çocuk işçilik, göçmen işçiliği gibi sorunlarla çalışma standartlarının hak temelli savunusunu yapan sendikaların güç kaybetmesi ile sonuçlanmakta endüstri içi denetimlerin endüstriyel demokrasinin kurucusu kurumlar olmaksızın gerçek anlamına varamayacağını ortaya koymaktadır (Castells, 2013: 22).

SONUÇ

Sermaye ile emeğin sanayi devrimi ile başlayan çıkar çatışmalarının her dönem farklı siyasi ve ekonomik yaklaşımlardan etkilenerek çözüme kavuşturulmaya çalışıldığına tanık olmaktayız. Özellikle Fransız Devrimi ile başlayan süreçle 1.'nci kuşak hakların gündeme gelmesi ve devletin karışmama, yapmama şeklinde pasif bir rol alması bireylerin özgür iradeleri ile hayatlarına yön vermeleri gerektiğini ve bu yolla piyasanın da en iyi çözüme ulaşacağını söylemekteydi. Ancak artan sanayileşme ile topraktan koparılan ve şehirlere göç eden kalabalık kitleler tarih sahnesinde işçi sınıfı adı altında yer alırken birincil kuşak hakların liberal eşitlikçi anlayışı karşısında piyasa mekanizmasına dahil oldukları andan itibaren liberal ekonominin yıkıcı etkileri ile başetmek zorunda kalmışlardır.

Burjuvaziye karşı verilen örgütlü emek mücadeleleri sonucunda işgücünü satmanın karşılığı alacağı ücretten başka bir geliri olmayan işçi sınıfının korunması gereği yeni bir haklar grubunun doğduğunu görmekteyiz. 2.'nci kuşak haklar diyebileceğimiz bu haklar devlete ilkinin aksine müdahale etme, koruma bireylere ise talepte bulunma yetkisi vermekteydi. Bu bağlamdaki hakları sosyal ve sendikal haklar olarak adlandırmaktayız. Çalışma hakkı, örgütlenme özgürlüğü, sosyal güvenlik hakkı gibi bazı hakları bu kapsamda sayabilmemiz mümkündür. Bu durum aynı zamanda devlete bu hakların kullanılmasının sağlanması konusunda görevler yüklerken, sermaye ile ilişkisinde güçsüz taraf olan işçi sınıfının haklarını koruyacak denetim mekanizmalarını kurma yükümlülüğü de getirmiştir.

Ulusal ölçekte verilen mücadeleler zamanla uluslararası alana da taşınmış ve üretim ilişkilerinde standartların geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına çalışılırken, korunması öncelikli gruplar ele alınıp, sigorta kolları ve diğer sosyal koruma mekanizmaları hayata geçirilmeye çalışılmıştır. 1. Dünya Savaş'ını bitiren Versay Antlaşması ile de çalışma standartlarının uluslararası alanda eşit rekabet ve ticaret koşullarını sağlaması için ILO altında kurumsal bir yapı meydana getirilmiştir. Bu dönemde ulusal ölçekte ise ulusal ve uluslararası standartları takip edecek denetim mekanizmalarının kurulduğunu, sendikal örgütlenmeler ve işyeri komiteleri gibi oluşumların artışı görülmektedir.

Büyük buhran ve 2. Dünya Savaşına giden yolda tam istihdam politikalarının işlemediği, ekonominin yeni bir yolla denge noktasına gelebileceği Keynes tarafından ortaya atılmıştı. Bu aynı zamanda artık ekonomik ve sosyal dengenin işçi-işveren ve devletten kurulu olan üçlü bir yapı üzerinde inşa edileceği anlamına gelmekteydi. Devlet hem işveren olarak piyasanın dengeye gelebilmesi için yatırımcı rolü üstlenecek hem de tarafların uzlaşmasında rol sahibi olacaktı. Yakaladığı sosyal mutabakatla Keynesyen ekonomi tam zamanlı istihdama dayalı Fordist üretim tarzı ile üretim, istihdam ve sendikalaşma konularında altın bir çağ yakalamıştı. Dönem artan sendikalaşma ve toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile işgücü piyasasının sosyal taraflarca denetim altına alındığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır.

1970'li yılların başından itibarense kamu kaynaklarının artık verimli kullanılmaması, azalan karlar ve yaşanan krizler ile birlikte piyasanın işleyişi ve devletin rolü yeniden ekonomik yapının sorgulanmasına neden oldu. Eski dönemin üzerine inşa edildiği katılıkların piyasaların işleyişine zarar verdiği ve devletin ekonomiden elini çekmesi gerektiği yönünde görüşler yüksek sesle söylenir hale geldi. Sonrasında hızını ve tazyikini artıracak olan bu görüşler özellikle 1980 ve devamında küreselleşme ve esnek üretim adıyla tanımlanacak olan bu yeni süreçte sermayenin artan gücü ve serbestliği karşısında işgücünün ve devletin zayıflaması sonucunu doğuracaktır. Esnek birikim ve esnek imalat sisteminde üretim birimlerinin küçülmesi işgücü piyasası adına hem örgütlenmeyi hem de denetimi Fordist sisteme göre zorlaştırmıştır. Sermayenin mekanla olan ilişkisinin azalması, yeni çalışma tiplerinin ortaya çıkması ile değerlendirildiğinde işgücü piyasasında yeni arayışların ortaya çıkması da kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. Gelişen teknoloji hız ve maliyetlerde avantajlar sağladığı gibi olumlu ya da olumsuz gelişmeleri de eş zamanlı duyulabilir ve görülebilir kılacaktır. Bu ise küresel anlamda şeffaf bir vatandaşlık algısı ve ağlar aracılığı ile örgütlü yeni bir toplum yapısının meydana gelmesine yol açmıştır.

Gelişen teknolojinin ve bilhassa iletişim araçlarının yaşamın üretildiği ve tüketildiği her alana uygulanması gün geçtikçe artarak devam etmektedir. Üreticilerin tüketicilerle, sivil toplumla değişik şekillerde buluşma çabaları, markalarını ve tedarik zincirlerini şeffaf bir şekilde gösterme gayretleri pazarlama stratejilerinin de ortak noktası haline gelmiş bulunmaktadır. Bu yolla işgücü

piyasasına ilişkin ortak norm ve standartların oluşturularak endüstri içi işbirliği içindeki kimi kuruluşlarca denetimler yapılması şirketlerin sosyal sorumluluk bildirgelerinde sıkça yer alan yapılar haline gelmiş bulunmaktadır.

Endüstri içi işbirliği olarak adlandırabileceğimiz bu çabaların tüm dünyada sendikalaşma oranlarının düşmeye geçtiği bir döneme denk gelmesi ise soru işaretleri uyandırmaktadır. Esnek çalışma sistemleri sonucunda yeni çalışma tiplerinin ortaya çıkması, yaşanan ekonomik krizler ile işgücünün daha yoğun rekabete maruz bırakılması ve bu şartlar altında örgütlenme özgürlüğü başta olmak üzere işgücü piyasasına ilişkin yasal düzenlemelerin de esnetilmesi Fordist döneme göre kolektif hakların kullanılmasını zorlaştırmıştır. Bu şartlar altında değerlendirildiğinde endüstrinin imkanlarını yoğun olarak seferber ettiği marka imajı, pazarlama üzerinden yapılan yayınlar ile neo-liberal piyasa yönetimi uygulaması olarak sosyal ve sendikal hakların ve kamusal denetim mekanizmalarının önüne geçilmeye, perdelenmeye çalışıldığı kuşkuları akıllara gelmektedir. Neo-liberal politikaların etkisiyle işçi işveren ilişkilerinde güçsüz taraf olan işçi kesiminin yaşadığı güç kaybına devletin piyasalara karşı olan değişen bakış açısı da eklendiğinde endüstri içi denetim ve incelemelerin güvenilirliği de sorunları ortadan kaldırma noktasındaki etkinliği de sürekli gözleme ve değerlendirmeye konu olacaktır.

Esnek üretim ile imalat sanayi, daha az sabit sermaye yatırımı yaparak karlı olduğunu düşündüğü coğrafyalar arasında hızla hareket ederek mekana bağlı birçok ilişkinin değişmesine sebep oldu. Ürün çeşitliliğinin, kişiselleştirilmiş imalatın ve dünyanın dört bir tarafına dağılmış tedarik zincirlerinin varlığı işgücü piyasasının Fordist dönemin klasik mekan zaman yönetiminin dışına çıkmasında son derece önemli bir rol oynadı. Özellikle düşen taşımacılık maliyetleri artan taşeron sözleşmeleri ile birleşerek tedarik zincirlerinin takibini zorlaştırmıştır. Artan rekabet altında işgücü maliyetlerinden kaçınmaya çalışmak taşeron sözleşmeleri yapan birçok çokuluslu şirketin faydalanmaya çalıştığı temel yol olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü piyasasının gelişmediği ve işgücünün sayısal olarak yoğun olduğu, dışardan yatırıma ihtiyaç duyan ekonomiler için ise çalışma standartlarının getireceği maliyetleri düşürme adına yapılan kuralsızlaştırmalar yatırımları çekmenin başta gelen yollarından biri olarak kullanılmaktadır. İşgücü piyasası üzerinden verilecek tavizlerin büyümenin ayaklarından biri olarak kabul görmesi bu ligde yer

alan ülkeler için dibe doğru yarışın başlangıcını oluşturmaktadır. Düşük tasarruf, düşük istihdam ve yüksek borçlanma oranları ile uluslararası kuruluşların yapısal reform reçeteleri altında rekabet etme çabası en yıkıcı etkilerini mobil olmayan üretim faktörü olan emek faktörü üzerinde göstermiştir. Çevre ülkelerde düşük ücretler, uzun çalışma süreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri eksikliği, kayıt dışı çalışma gibi konularda çevreye, ülkeye verdiği zararlar yanı sıra merkez ülke içinde kapanan işletmeler, azalan iş sayısı, bozulan aktüeryal dengeler ve en önemlisi yine ücretler üzerinde baskılar oluşturarak sermayenin bütün sınırlar içinde kendini maksimize etmesine imkan tanımaktadır.

Gelişen teknoloji üretim ilişkilerinde maliyet, zaman, tedarik kolaylıkları sağladığı gibi en büyük tedarikçilerden en küçük tüketici birimlere kadar tüketiciler ve yatırımcılar için de birtakım avantajlar sağlamıştır. Özellikle bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması tüketicilerin aldıkları ürünler, yatırımcılarınsa sermayelerine ortak oldukları firmalar konusunda şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi konularda sorular sormalarına yol açmaktadır. Dünyada borsaya kote, sermaye piyasası araçlarını kullanmaya haiz büyük şirketler marka imajının şirket değerinin önemli bir kısmını oluşturması dolayısıyla işyeri koşulları, çalışma standartları, çevre, insan hakları gibi konularda yatırımcılar ve tüketiciler için bültenler hazırlama yoluna gitmektedirler. Tüketici tercihlerini şekillendirmenin bir yolu olarak pazarlama ve satış rekabetinin göstergelerinden biri haline gelen raporlar şirketlerin çalışma, imalat, tedarik ilişkilerini saydam bir şekilde sunarak farklılık yaratma iddiası içermektedir.

Küreselleşme ile birlikte uluslararası anlaşmalarda, şirket işyeri davranış kurallarında, etik sözleşmelerde her geçen gün sosyal hükümlerin daha çok yer almaya başlaması sosyal standartların başlıca hükümlerinin çalışma hayatına ilişkin olarak şirketlerce kamuya duyurulması son dönemlerin yükselen rekabet kriterlerinin başında gelmektedir. Şirketlerin sosyal sorumluluk politikalarının bir parçası olarak işyeri davranış kuralları, sosyal etiketler, sosyal kampanyalar yoluyla ilerleyen ve gelişen normlar uluslararası ölçekte kampanya ve sözleşmelerle de desteklenerek işgücü piyasasına ilişkin sosyal hükümlerin tüketiciler ve yatırımcılar nezlinde tek tip ve yüksek standartlara kavuşturulması için hareket edilmektedir. Bireysel tercihlerin tüketimin merkezine oturduğu böyle bir dönemde şirketlerce müşteri ve paydaşları

için çevre, sağlık, işgücü, toplum açısından en üst standartları takip ettiğini ilan etmek marka algısının esaslı bileşenlerinden birini oluşturmaktadır. Küresel ekonomi beraberinde yarattığı tüketim kültürü ile sosyal standartların da ürünün bir parçası haline gelmesi sonucu yeni bir pazarlama satış stratejisi üzerinden sosyal hakların gündeme gelmesine neden olmaktadır.

Neoliberal politikalar ile Dünya Ticaret Örgütü, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi uluslararası örgütlerin gelişmekte olan ülkelere dayattığı yapısal reçeteler bir taraftan sosyal şart kriterleri içerirken diğer taraftan dünya üretiminin ciddi bir kısmını üstlenen bu ülkeleri çokuluslu şirketlerin kar yarışı üzerinden işgücü maliyetlerini ve standartlarını düşürme yarışı içine sokmaktadır. Dünyaca ünlü markaların üretiminde kötü şartlar altında çalışan, örgütlenme özgürlüğü, insani çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi temel standartlardan yoksun geniş bir işgücü havuzu ile üretim yapılmaktadır.

Çokuluslu şirketlerin düşen karlar karşısında satışlarını artırmak ve dünya kamuoyu nazarında çalışma koşullarını emek kavramından ziyade eşyanın bir parçası haline getirme riski içeren bir yabancılaşmanın içine girmiş olması tüketici piyasasının emek piyasasından soyutlanması olumsuzluğunu da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda piyasa güçleri markalar ve tüketiciler arasında zımni bir mutabakat sağlayacak ve karşılıklı kazandıkları algısını yaratacak kurumsal altyapının da oluşması ve güçlenmesi için gereken adımları atacaktır. Ağ toplumunun dünyayı uydu kentlerden en küçük köylere kadar sarması teknolojiyi kara dönüştürme gücünü bundan çok uzun yıllar önce keşfeden, geliştiren şirketler için oldukça büyük bir imkan sağlamıştır. Endüstriyel sorunları çalışma standartları alanında dile getiren kuruluşların sayısındaki artış bunun en açık örneği olarak görülmektedir.

Çalışma standartlarının ürüne içkin ele alınması endüstri ilişkileri sorunlarının gerçek tarafları arasında çözümünün önüne geçmektedir. Sosyal sorumluluk olarak görülen standartlar uzun mücadeleler sonucu elde edilmiş ve endüstriyel demokrasinin temel yapı taşları olarak varlığını korumuştur. Dernek, vakıf ya da hükümet dışı organizasyonlar olarak adlandırılan kuruluşlarca bağış, hibe ya da aidat ödemek suretiyle satın alınabilir bir hizmet olarak değerlendirilmesi bugün oy hakkından, sekiz saat çalışmaya, çocuk, kadın işçiliğinden göçmen emeğine

varıncaya kadar işgücü piyasasını oluşturan birçok öznenin sosyal adalet ve kalkınma umutlarını kaybetmesine yol açmaktadır. Sosyal sorumluluk kampanyaları ile çokuluslu şirketler ve uluslararası organizasyonlardan gelir elde etme imkanı bulan kuruluşların etik kurallara uyacağının teminatı nasıl verilebilecektir. Sermaye karşısında dezavantajlı durumda bulunan emeği yine sermayenin başka güç birliktelikleri arkasında daha çok ezmenin araçları olma ihtimali bile sosyal sorumluluk bazlı yapılacak denetimlerle sosyal adalet ve sosyal kalkınma fikirlerinden uzaklaşmak anlamına gelecektir.

Fikri mülkiyet haklarının artan değeri karşısında sabit sermaye varlıklarının ve işgücü de dahil diğer girdilerin en aza indirgenmesi işletme stratejilerinin temel noktası olarak dikkat çekmektedir. Fakat asıl güçlü kılan faktör ise bunu pazarlama stratejisi ile birleştirerek marka aracılığı ile bir ürünü satın almanın moda, kültür ve tüketim alanında da yarattığı etkiler altında birleştirmek olmuştur. Dolayısıyla sosyal sorumluluk kampanyalarına destek veren bir markayı tüketmek fizyolojik, sosyal, kültürel hazlar da elde etmenin bir yolu olarak sunulmaktadır. Toplumun tüketim toplumuna dönüştüğü gerçeği sosyal sorumluluk bazlı endüstri içi denetimlerin tüketimin manipüle edilmesi amacıyla kullanılan reklam, sponsorluk, kampanya gibi bir araç halini alarak sembolik bir dile dönüşmesi denetimlerin gerçekliği ve amacı konusunda daha çok düşünülmesini gerektirmektedir.

Devlet, işçi ve işverenden oluşan üç ayaklı endüstri ilişkileri sisteminden meydana gelen denge mekanizmaları yerine sosyal refah devleti uygulamalarının azalması ve sendikaların güç kaybetmesi ile neoliberal ekonomi politikalarının uluslararası kuruluşlar ve çokuluslu şirketler ekseninde yürütüldüğü, sadece karın, satışların sosyal sorunlara çözüm olabileceği varsayılan yeni bir yapı inşa edilmeye çalışılmaktadır. FLA tarafından yapılan endüstri içi denetim uygulamalarının kapsamından da anlaşıldığı üzere oluşturulan standart metinleri eski dönemin meydana getirdiği sosyal politika araçlarından faydalanılması sonucu meydana getirilen sosyal politika sepetleri niteliğindedir. Ancak uygulamada yukarıda bahsedilen aktörlerden devlet ve işçi temsilcilerinin olmadığı bir yapıda sermayeyi sınırlandırmak veya sermayenin beklentilerini sosyal beklentiler ile örtüştürmek üzere geliştirilen bir mevzuatın yine sermayenin ve piyasasının gönüllük ilkesi etrafında alacağı aksiyonlara bırakılması çelişkisi gözlerden kaçmamaktadır.

Denetim yapan ve denetlenen arasında aidat ilişkisinin olması ekonomideki birçok kamu hizmetinin, tam kamusal ya da yarı kamusal malların parasallaşmaya başlamış olmasının çalışma standart ve normları gibi sosyal adalete ve sosyal hayatın sürdürülmesine doğrudan etki eden kavramların piyasa konusu olmasına yol açmaktadır. Çalışma standartları ekseninde karşılıklı çıkar ilişkisi üzerinde yapılan bir denetimin herhangi bir doğru tespit yapması halinde bile bunun bir yaptırıma dönüşme ihtimali görünmemektedir.

Yatırım sermaye yetersizlikleri içindeki çevre ülkelerin dış çeperlerine doğru gidildikçe işgücü piyasası başta olmak üzere kurumsal yetersizlikler, denetim eksiklikleri artan kuralsızlaşmaya yol açmakta ve bu ülkeler arasında dibe doğru yarışı tetiklemektedir. Dolayısıyla sosyal standartların tespit edilmesi ve denetim mekanizmalarının oluşturulması ulusal ekonomilerin gelişmişlik seviyeleri göz önüne alınmaksızın aşılabilecek bir konu olarak gözükmemektedir. Siyasi, ekonomik istikrarsızlıklar beraberinde yönetim sorunlarını da getirmektedir. Bazı bölgelerde yaşanan savaşlar özellikle sınır komşusu ülkeler arasında zorunlu göçler yaratmakta, bunun sonucu olarak da kötü çalışma koşullarına maruz kalmaktan başka seçeneği olmayan vasıfsız, yarı vasıflı emek sayısında artışlar yaşanmaktadır. Bugün çokuluslu şirketlerin merkez ülkeleri dışında kalan tedarikçilerini dahi takip etmekte zorlanırken az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin kurumsal olmayan işgücü piyasalarında yaşanan olumsuzlukları standartlar ve kurallar açısından gözetmenin ne derece zor olacağı ortadadır. Bahse konu ülkelerin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, modern kölelik, örgütlenme özgürlüğü engelleri gibi işgücü piyasası ve temel insan hakları ihlallerinde baş sıralarda geldikleri görülmektedir. Bu koşullar altında şirket içi gönüllülük esaslı denetimlerin işgücü piyasası sorunlarının ele alınmasında sadece şirket içi denetim ve kamuya ilan yollarını tercih eden sınırlı sayıda aktör açısından sonuç doğuracağı düşünülmektedir. Diğer taraftan ihlallerin türü ve kapsamı şirket politikalarını aşan noktada sonuçlar doğurmaktadır. İşgücü piyasası aksaklıklarından temel sağlık ve yaşam hakkına varan bir yelpazede problemler geniş çaplı sosyal politika yaklaşımları ile ele alınmak durumundadır.

Emek, sermaye ve devletten oluşan üç taraflı ortak uzlaşıya dayalı endüstri ilişkileri sisteminin emek ve devlet tarafının uğradığı güç kaybı, bu kesimlerin emeğin özgürlüğü doğrultusunda çalışan bütün kurumsal yapılar üzerindeki

hakimiyetlerini kaybetmelerine yol açmıştır. Bu güç kaybının neticesinde sosyal pazarlık konularında taraf olma özelliği azalan yapıların yerlerini almaya çalışan dernek, vakıf ve başka statülerde birtakım kamusal hak ve imtiyazlara sahip sivil toplum kuruluşları sayıca artmaya başlamıştır. Söz konusu özellikle sendikal örgütlenmenin önünde birtakım engellemelerin olduğu yerlerde kolektif hakları kullanabilmenin bir yolu olarak görülmektedir. Ancak bir sınıf örgütü olmamaları ve sınıfsal çelişkilerin bir sonucu olan sorunlara karşı farklı bakış açılarına sahip oldukları eleştirileri altında kalmaktadırlar. Kimi durumlarda bağış toplamaktan ve dağıtmaktan öteye gitmeyerek iyilik yapma kavramından başka söylemi olmayan kurumlar, geçici çözümler ile sosyal standartların korunup geliştirilmesinden ziyade sorunlu yapıların sürdürülebilir bir hale gelmesine önayak olur hale gelmektedirler.

Küreselleşme sürecinde sendikal örgütlerin eskiye nazaran üye kaybettiği, bağıtlanan toplu iş sözleşmesi sayılarının azaldığı, yeni üretim sistemlerinin ve iş sözleşmesi tiplerinin konuşulduğu işgücü piyasasında yeni stratejilere duyulan ihtiyaç her geçen gün daha fazla konuşulmaktadır. Sendikalar yeni işyeri düzenleri ve iş sözleşmeleri karşısında yeni örgütlenme modelleri üzerinde durmalıdır. Sendikalar son derece dağınık durumda olan üretimden gelen gücünü tek çatı altında toplamalı ve bunu yaparken de sivil toplumun bütün imkanlarını, sermayenin çelişkilerini, sosyal standartlar üzerindeki yıkıcı etkilerini ortaya koyabilmek adına kullanmanın yollarını bulmalıdır. Tek tek işçi ve işyerlerini örgütlemeye, kazanmaya harcanan çabaların yanında sosyal standartlar hakkında, özellikle de işgücü piyasasını çalışma alanı olarak ilan eden diğer yapıları da sorunların merkezine çekmek ve dönüştürmek sendikal stratejinin etki alanını genişletmenin bir seçeneği olarak gündeme alınmalıdır.

Temsil mekanizmasında işçi temsilcilerinin bulunmadığı bir yapının çalışma norm ve standartları konusunda gerçek bir denetim yapma imkanı bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Ancak özelikle tüketiciler dünyasında her geçen gün sayıları artan ve geniş kesimlere ulaşan esnek örgütlenmelerin varlığı bir vakadır. Yeni örgütlenme stratejilerine duyulan ihtiyacın her zamankinden çok olduğu sendikal örgütlenmede tüketiciler gibi sermayece önemsenen bir kesime hitap etme şansı içeren araçlar sendikalar için de bir şans içermektedir. Sağlıklı ve sürdürülebilir bir ekonominin sosyal adalet ve barıştan geçtiği, bununsa işçi sendikalarının da içinde

bulunduğu bir ortak uzlaşı yöntemiyle sağlanacağı sermayeye ve tüketicilere anlatılmalıdır. Tıpkı KÇS'lerde olduğu gibi sendikaların, piyasa araçlarını işçi sınıfı ve toplumsal çıkarlar doğrultusunda evriltmenin yollarını bulacak bakış açılarına ihtiyaç duydukları aşikardır. Gönüllülük esaslı piyasa denetiminden bütün toplumsal kesimleri ortak çıkarda birleştirecek kamusal sosyal denetime esas kurumsal yapıları güçlendirerek adımlar atmak ve diğer sosyal sınıfları, grupları bu doğrultuda harekete zorlamak sendikal hareketin katetmesi gereken yol olarak görünmektedir.

KAYNAKÇA

1.Kitaplar

Aktan, Can Coşkun (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. İstanbul, İgiad Yayınları.

Aktan, Can Coşkun (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. İstanbul, İgiad Yayınları.

Arrighi, Giıvanni (2010). Adam Smith Pekin'de 21. Yüzyılın Soykütüğü (Çeviren: İbrahim Yıldız). İstanbul, Yordam Kitap.

Baudrillard, Jean (2008). Tüketim Toplumu, Söylenceleri, Yapıları (Çeviren: Ferda Keskin, Hazal Deliceçaylı). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Bauman, Zygmunt (2012). Küreselleşme Toplumsal Sonuçları (Çeviren: Abdullah Yılmaz). İstanbul, Ayrıntı Yayınları

Bauman, Zygmunt (2018). Akışkan Hayat (Çeviren: Akın Emre Pilgir). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Berg, Janine, David Kucera (2010). "Gelişen Dünyada Çalışma Kuralları: Tarihsel ve Kuramsal Bakış Açıları". Editörler Janine Berg ve David Kucera. İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu, Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak. Ankara: Efil Yayınevi, 9-31.

Bocock, Robert (1997). Tüketim (Çeviren: İrem Kutluk). Ankara, Dost Kitabevi Yayınları.

Bonacich, Edna, Fernando, Gapasin, (2003), "Örgütlenemeyenleri Örgütlemek". Haz. Petrol-İş. Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6, Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, s.15-39.

Bourdieu, Pierre (2017). Karşı Ateşler-II Avrupa Sosyal Hareketi İçin (Çeviren: Işık Ergüden). İstanbul, Sel Yayıncılık.

Bruce, Duncan, David, Harvey (2010). Marka Bilmecesi (Çeviren: Aslı Özer). İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Castells, Manuel (2006). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, İkinci Cilt Kimliğin Gücü (Çeviren: Ebru Kılıç). İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Castells, Manuel (2013). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Üçüncü Cilt Binyılın Sonu (Çev. Ebru Kılıç). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Dunn, Bill, (2013). "Yeni Ekonomi ve Emeğin Düşüşü: Aralarındaki İlişkiyi Sorgulamak."Ed. Melisa Serrano, Edlira Xhafa, Michael Fichter. Sendikalar ve Küresel Kriz, İşgücü Vizyonu, Stratejiler ve Yanıtlar. Ankara: Efil Yayınevi, s. 60-77.

Erdoğdu, Seyhan (2006). Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık. Ankara, İmge Kitabevi.

Foucault, Michel (2015). Biyopolitikanın Doğuşu, College De France Dersleri 1978-1979 (Çeviren: Alican Tayla). İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Friedman, Milton (2008). Kapitalizm ve Özgürlük (Çeviren: Doğan Erberk, Nilgün Himmetoğlu). İstanbul, Plato Film Yayınları.

Hardt, Michael, Antonio Negri (2012). İmparatorluk (Çeviren: Abdullah Yılmaz). İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Harvey, David (2010). Postmodernliğin Durumu (Çeviren: Sungur Savran). İstanbul, Metis Yayınları.

Harvey, David (2011a). Umut Mekanları (Çeviren: Zeynep Gambetti). İstanbul, Metis Yayınları.

Harvey, David (2011b). Sermayenin Mekanları, Eleştirel Bir Coğrafyaya Doğru (Çeviren: Başak Kıcır, Deniz Koç, Kıvanç Tanrıyar, Seda Yüksel). İstanbul, Sel Yayıncılık.

Harvey, David (2015). On Yedi Çelişki ve Kapitalizmin Sonu (Çeviren: Esin Soğancılar). İstanbul, Sel Yayıncılık.

Hayter, Susan, Bradley, Weinberg (2012). Küresel Ekonomide Toplu Pazarlığın Rolü, Toplumsal Adalet İçin Müzakere Etmek (Hazırlayan: Susan Hayter, Çevirmen: M. Ali Okan Doğan). Ankara, Efil Yayınevi.

Hyman, Richard (2012). Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket. İstanbul, Sendikal Güç Birliği Platformu.

İnan, Kemal (2012). Teknolojik İşlevsizlik, Kitle Üretiminden Yaratıcı Tasarıma. İstanbul, İletişim Yayınları

İnsel, Ahmet (2015). Neo-Liberalizm Hegemonyanın Yeni Dili. İstanbul, Birikim Kitapları.

Jansen, Marion, Erik Von Uexkull (2012). Küresel Krizde Dış Ticaret ve İstihdam (Çeviren: Burcu Hitit). Ankara, Efil Yayınevi

Kağnıcıoğlu, Deniz (2017). Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler (Editörler: Pir Ali Kaya, Ceyhun Güler). Kocaeli, Umuttepe Yayınları.

Kazgan, Gülten (2009). Küreselleşme ve Ulus Devlet, Yeni Ekonomik Düzen. İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Kazgan, Gülten (2016). Liberalizmden Neoliberalizme, Neoliberalizmin Getirisi ve Götürüsü. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Klein, Naomi (2012). No Logo, 10. Yıl Özel Basımı (Çeviren: Nalan Uysal). Ankara, Bilgi Yayınevi.

Kleinman, Mark (2013). "Kriz Mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişim." Derleyenler Ayşe Buğra, Çağlar Keyder. Sosyal Politika Yazıları. İstanbul: İletişim Yayınları, s. 159-195.

Koçak, M. Hakan (2017). Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler (Editörler: Pir Ali Kaya, Ceyhun Güler). Kocaeli, Umuttepe Yayınları.

Kota, Philip (1979). Dünya Sendikal Hareketinde İki Karşıt Çizgi (Çeviren: Mehmet Yurtcan). İstanbul, Günce Yayınları.

Kotler, Philip, Nancy, Lee (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Çeviren: Sibel Kaçamak). İstanbul, Mediacat Kitapları.

Kotler, Philip, Nancy, Lee (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Çeviren: Sibel Kaçamak). İstanbul, Mediacat Kitapları.

Kumar, Krishan (2013). Sanayi Sonrası Toplumdan Post Modern Topluma, Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları (Çeviren: Mehmet Küçük). Ankara, Dost Kitabevi.

Kuptsch, Christiane (2018). Emek Piyasaları, Kurumları ve Eşitsizlik: 21. Yüzyılın Adil Toplumlarını İnşa Etmek (Derleyen: Janine Berg, Çeviren: Enes Işık). Ankara, Efil Yayınevi.

Özüpek, M. Nejat (2013). Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk. Konya, Eğitim Yayınevi.

Papadakis, Konstantinos (2012). Küresel Ekonomide Toplu Pazarlığın Rolü Toplumsal Adalet İçin Müzakere Etmek (Haz. Suzan Hayter, Çeviren: M. Ali Okan Doğan). Ankara, Efil Yayınevi.

Rodrik, Dani (2011). Akıllı Küreselleşme. Ankara, Efil Yayınevi.

Silver, J. Beverly, (2012), "1930'dan Bugüne: İşçi Eylemleri ve Dünya Otomobil Endüstrisinde Zincirleme Coğrafi Yeniden Yapılanma ." Haz. SGBP Uluslararası İlişkiler Çalışma Grubu. Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1, Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket. İstanbul: SGBP Uluslararası İlişkiler Çalışma Grubu, s.13-35.

Standing, Guy (2014). Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf (Çeviren: Ergin Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.

Stiglitz, Joseph E. (2014). Eşitsizliğin Bedeli, Bugünün Bölünmüş Toplumu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor?" (Çeviren: Ozan İşler). İstanbul, İletişim Yayınları.

Topçuoğlu, Atasü Reyhan, (2012), "Düzensiz Göç: Küreselleşmede Kısıtlanan İnsan Hareketliliği." Derleyenler, S. Gülfer Ihlamur-Öner ve N. Aslı Şirin Öner.

Küreselleşme Çağında Göç, Kavramlar, Tartışmalar, İstanbul, İletişim Yayınları, s.501-519.

Traxler, Franz, Bernd, Brandl (2012). Küresel Ekonomide Toplu Pazarlığın Rolü, Toplumsal Adalet İçin Müzakere Etmek (Hazırlayan: Susan Hayter Çevirmen: M. Ali Okan Doğan). Ankara, Efil Yayınevi.

TÜSİAD (2009). Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492. İstanbul.

Urhan, Betül (2005). Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum. İstanbul: Petrol-İş.

Wallerstein, Immanuel (2011). Dünya-Sistemleri Analizi Bir Giriş (Çeviren: Ender Abadoğlu, Nuri Ersoy). İstanbul, BGST Yayınları.

1. <u>Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar</u>

Akkaya, Yüksel (2004).''Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma". Çalışma ve Toplum, 2004/3, s. 93-122.

Aşcıgil, Semra (2011). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir İnceleme". Türk İdaresi Dergisi, 83(471-472), 31-46.

Büyük, Sedef Seçkin (2006)." Sosyal Sorumlulukta Türkiye'nin Liderleri."Capital, İş ve Ekonomi Dergisi, Mart, Yıl 14, Sayı:3, s.64-74.

Demir, Nilüfer Özcan (2017)."Bireylerin Tüketimin Nesnesine Dönüşmesinde, Sosyal Medya Etkisi." Sosyoloji Konferansları, No: 55 (2017-1), s. 277-288.

Dinçer, Mustafa Abdul Metin, Yasemin Özdemir (2013). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi Üzerine Vaka Çalışması." Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi (C. XV, S. II, 2013), s. 31-66.

Erkanlı, Hülya, Süreyya Karsu (2012). "Değer Zincirinde Entelektüel Sermaye." Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, s. 216-237.

Ersöz, Halis (2009).”İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek Kuruluşlarının Rolü.”Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 57, s. 87-123.

Ersöz, Halis (2009).”İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek Kuruluşlarının Rolü.”Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 57, s. 87-123.

Girgin, Çiğdem (2016).” Kurumsal Sosyal Sorumluğun Tüketici Davranışları Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.” Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürkan, Erdem Barış (2012). “Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar.” Çalışma ve Toplum, 2012/4, s. 233-262.

Hatun, Boztepe (2014). “Sivil Toplum Kuruluşlarında Halkla İlişkiler: Kurumsal Web Sayfalarının Bağışçı İlişkileri Açısından Fon Sağlama Aracı Olarak Kullanımı.” Erciyes İletişim Dergisi, Cilt 3, Sayı 4, s. 150-168.

Kağnıcıoğlu, Deniz (2009).”Sosyal Sorumluluk Raporlarında Çalışma ve İstihdam Göstergeleri.” Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Yıl 2009, Cilt 0, Sayı 57, s. 125-165.

Katznelson, Ira, R. Aristide Zolberg (2012). İşçi Sınıfı Oluşumu (Çeviren: Reşide Adal Dündar, Özgür Balkılıç, Mehmet Kendirci, Onur Öncan). Ankara, Tan Kitabevi.

Lordoğlu, Kuvvet (2016).”Neo-Liberal Dönüşüm İçinden Bir Direniş: Adil Emek Örgütü (FLA).” Hukuk Defterleri, Sayı:4, s. 57-64. http://hukukdefterleri.com/neo-liberal-donusum-icinden-bir-direnis-adil-emek-orgutu-fla/ Erişim: 02.07.2019

Özdemir, Hilal (2009).”Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Marka İmajına Etkisi.”İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:8, Sayı:15, s.57-72.

Papatya, Nurhan (2010).”Kapitalizmin Yeni/Yenilenen Akıl Oyunu: Küresel Şirketlerin Etiksel Ütopyaları.” Mülkiye 2010, Cilt: XXXIV, Sayı: 268, s. 301-327.

Pascal, Serrano Amparo, Suarez, Eduardo Crespo (2007). “The government of activation policies by EU institutions.” International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 27 No. 9/10, 376-386.

Şahin, Mehmet, Özge Uysal (2007). “Sivil Toplum Kuruluşlarının Devlet Tarafından Finansmanı Üzerine Bir Tartışma.” Maliye Dergisi, Sayı 153, Temmuz Aralık, s. 1-13.

Tokol, Aysen (2002). “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar.” İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2002, Cilt:4, Sayı:1.

Tütüncü, Özkan (2008). “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı İle İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki.” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, s.169-199.

Urhan, Betül (2009). “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri.” Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.83-110.

Yemişçi, Derya Alimanoğlu (2009). “Sosyal Sorumluluğun Araçlarından Biri Olarak Sosyal Etiket.” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:11, Sayı:2, s. 13-41.

3.Elektronik Kaynaklar

AK (2001). “Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility.” http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_en.pdf

Bernaciak, Magdelena, Rebecca, Gumbrell-McCormick, Richard , Hyman (2014).” European trade unionism: from crisis to renewal?”. https://www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal. Erişim: 06.05.2019

BM (2010). “Tedarik Zinciri Sürdürebilirliği, Sürekli İyileştirme için Pratik Rehber.”http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2017/05/Tedarik-Zinciri-S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilirli%C4%9Fi-S%C3%BCreki-%C4%B0yile%C5%9Ftirme-i%C3%A7in-Pratik-Rehber.pdf Erişim: 02.04.2016.

CSR (2010). “Turkey Baseline Report.” kssd.org/site/dl/uploads/csrbaselinereport.pdf Erişim: 11.05.2016.

Disney (2019). https://www.thewaltdisneycompany.com/wp-content/uploads/2019/06/ENG_Disney_ILS_Manual.pdf Erişim: 17.07.2019

EUROFOUND (2009). “European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches.” https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08102en.pdf Erişim: 12.06.2016.

EUROFOUND (2009). “European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches.” https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08102en.pdf Erişim: 12.06.2016.

FLA (2011). “FLA İşyeri Davranış Kuralları ve Uygunluk Göstergeleri.” http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_turkish.pdf Erişim: 14.06.2016.

FLA (2014). “Charter Document Fair Labor Association.” http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf Erişim: 11.06.2016.

FLA(2017). “2017 Annal Report.” http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/2017_fla_apr.pdf Erişim: 05.04.2018.

FLA (2019) https://www.fairlabor.org/about-us Erişim: 05.05.2019.

Habertürk (2008). https://www.haberturk.com/ekonomi/makro-ekonomi/haber/94960-parayi-bas-istedigin-kalite-belgesini-al Erişim: 10.07.2019

ILO (2015). "Non-Standard Employment Around The World, Understanding challenges, shaping, prospects." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf Erişim: 24.07.2016.

ILO (2017). "Global Estimates of Modern Slavery, Forced Labour and Forced Marriage",https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf Erişim: 18.04.2018.

ILO (2019a). https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm Erişim: 05.05.2019.

ILO (2019b). "World Employment Social Outlook." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf Erişim: 15.08.2019

ILO (2019c). Rules Of The Game: An Introduction To The Standards-related Work Of The International Labour Organization International Labour, Geneva, 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672549.pdf Erişim: 20.08.2019

ITUC (2015).https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_en.pdf Erişim: 18.08.2019

Pascal, Serrano Amparo, Suarez, Eduardo Crespo (2007). "The government of activation policies by EU institutions." Erişim: 18.08.2019

Petrol-İş (2004). "Küresel Çerçeve Sözleşmeler, Sendikal Hareket Dosyası-7." https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_7_0.pdf Erişim: 12.11.2014.

SA8000 (2019). http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689 Erişim:08.08.2019

T24 (2019).https://t24.com.tr/haber/new-york-times-yazdi-turkiye-deki-findik-tarlalarinda-calisan-suriyeli-isciler,818852 Erişim:25.08.2019

UNGC (2019a). https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc Erişim: 06.08.2019

UNGC (2019b). https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about Erişim: 03.08.2019

EKLER

EK-I FLA Uygunluk Göstergeleri

1. İstihdam İlişkisi:

1.1 Genel/İnsan Kaynakları Yönetim Sistemleri

1.2 Genel/Belgeleme ve Denetim

1.3 Personel Seçimi ve İşe Alma/İstihdam Kararları

1.4 Personel Seçimi ve İşe Alma/Yaş İspatı Belgeleme

1.5 Personel Seçimi ve İşe Alma/İş ve İşçi Bulma Kuruluşları Uygulamaları

1.6 Personel Seçimi ve İşe Alma/İşverenlerin İş ve İşçi Bulma Kurumlarıyla Anlaşmaları

1.7 Personel Seçimi ve İşe Alma/Sözleşmeli, Şartlı veya Geçici İşçi Kullanımı Üzerine Genel Prensipler

1.8 Personel Seçimi ve İşe Alma/Sözleşmeli veya Geçici İşçi İşe Alma Koşulları

1.9 Personel Seçimi ve İşe Alma/Sözleşmeli, Şartlı veya Geçici İşçi Kullanımının Geçersiz Olduğu Durumlar

1.10 Şartlar ve Koşullar/İstihdam Şartları

1.11 Şartlar ve Koşullar/Sözleşmeli, Şartlı veya Geçici İşçiler

1.12 Şartlar ve Koşullar/Sözleşmeli, Şartlı veya Geçici İşçiden Sürekli Elemana

1.13 Şartlar ve Koşullar/Çıraklık

1.14 Şartlar ve Koşullar/Diğer Özel İşçi Kategorileri

1.15 Şartlar ve Koşullar/Yeni Eleman Oryantasyonu

1.16 Şartlar ve Koşullar/İletişim

1.17 Şartlar ve Koşullar/Amir Eğitimi

1.18 Ücret Yönetimi/Zamanlama ve Eksiksizlik

1.19 Ücret Yönetimi/İş Sonu Tazminat Ödemesi

1.20 Ücret Yönetimi/Ücret Avansları

1.21 Ücret Yönetimi/Ücretleri Harcama Özgürlüğü

1.22 Maaş Dışı Hakların İdaresi/Tatiller, İzin, Yasal Sosyal Yardımlar ve İkramiyeler

1.23 Saatlerin İdaresi/Zaman Kayıt Sistemi

1.24 Saatlerin İdaresi/Üretim ve Teşvik Taslakları

1.25 Piyasa İlişkileri

1.26 Piyasa İlişkileri/Teşkilatlanma, Sözleşme ve Yasal Grevlere Katılma Hakkı

1.27 İş Kuralları ve Disiplin

1.28 Beceri Geliştirme/Eğitim

1.29 Beceri Geliştirme/Performans Değerlendirmesi Yönetimi

1.30 Beceri Geliştirme/Terfi, Rütbe İndirme ve Görev Değişikliği

1.31 Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetimi Sistemi/Politika ve Prosedürler

1.32 İşten Çıkarma ve Personel Azaltma/Genel Politika ve Prosedürler

2. Ayrımcılık

2.1 Ayrımcılık Yapmamada Genel Uygunluk

2.2 Personel Seçimi ve İşe Alım Uygulamaları/İş İlanları, İş Tanımları ve Değerlendirme Politikaları

2.3 Ücretlendirmede Ayrımcılık

2.4 Medeni Hal Nedeniyle Ayrımcılık

2.5 Hamilelik Testi Yapma

2.6 Evlilik veya Hamilelik Nedeniyle Ayrımcılık

2.7 Hamilelik ve Mesleki Durum

2.8 Hamile İşçiler ve Yeni Annelerin Korunması ve Uyumlaştırılması

2.9 Sağlıkla İlgili Ayrımcılık

2.10 Tıbbi Muayene

2.11 Sağlık Durumunun Gizliliği

2.12 Sağlık Nedenleri ile Makul Uyumlaştırma

3. Taciz ve Kötü Davranış

3.1 Taciz ve Kötü Davranışta Genel Uygunluk

3.2 Disiplin/Mali Ceza ve Yaptırım

3.3 Disiplin/Tesislere Ulaşım

3.4 Disiplin/Fiziksel İstismar

3.5 Disiplin/Sözlü İstismar

3.6 Disiplin/Psikolojik İstismar

3.7 Disiplin/Dolaşım Serbestisi

3.8 Şiddet/Taciz veya İstismar

3.9 Cinsel Taciz

3.10 Güvenlik Uygulamaları/Üst Aramaları

3.11 Kötü Davranış Sergileyen İşçi/Amir/Yöneticilerin Cezalandırılması

4. Zorla Çalıştırma

4.1 Zorla Çalıştırmada Genel Uygunluk

4.2 İstihdamda Serbestlik

4.3 Borca/Senede Bağlı Çalıştırma

4.4 Dolaşım Serbestisi

4.5 İşveren Kontrolünde İkamet

4.6 Dolaşım Serbestisi/İşveren Kontrolünde İkamet

4.7 Dolaşım Serbestisi/İşçilerin İşten Çıkma Yetisi

4.8 Zorla Fazla Mesai

4.9 İşçilerin Kimlik ve Diğer Kişisel Belgeleri

4.10 Eleman Belgelerinin Saklanması

5. Çocuk İşçiliği

5.1 Çocuk İşçiliğinde Genel Uygunluk

5.2 Çocuk İşçiliği

5.3 Devlet İzinleri ve Ebeveyn Onayı Belgeleme

5.4 Genç İşçilerin İstihdamı

5.5 Genç İşçiler için Tehlikeli olan Görevler

5.6 Genç İşçi Saptama Sistemi

5.7 Çıraklıklar ve Meslek Eğitimi/Asgari Çalışma Yaşı

5.8 Çıraklıklar ve Meslek Eğitimi/Yasal Uygunluk

6. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi

6.1 Örgütlenme Özgürlüğünde Genel Uygunluk

6.2 Özgürce İşbirliği Yapma Hakkı

6.3 Yasal Kısıtlama/Alternatif Yollar

6.4 Sendika Karşıtı Şiddet/Taciz veya İstismar

6.5 Sendika Karşıtı Ayrımcılık/İşten Kovma, Diğer Hak Kayıpları ve Kara Listeye Alma

6.6 İşçi Haklarının Telafisi/Hakların İadesi

6.7 Sendika Temsilcilerinin Korunması

6.8 Üretimin Yerini Değiştirme/İşyerinin Kapanması

6.9 Kıdem Tazminatı

6.10 İşveren Müdahalesi

6.11 İşveren Müdahalesi/Tüzük, Seçimler, İdare, Etkinlikler ve Programlar

6.12 İşveren Müdahalesi/Tescil

6.13 İşveren Müdahalesi/İltimas

6.14 İşveren Müdahalesi/Polis ve Askeri Kuvvetler

6.15 İşçi Temsilcileri için Tesisler

6.16 Toplu Sözleşme Hakkı/İyi Niyet

6.17 Toplu Sözleşme Hakkı/Yetkili Toplu Pazarlık Kuruluşu ve Tanınan Diğer Sendikalar

6.18 Toplu Sözleşme Hakkı/Teşkilatsız İşçiler

6.19 Toplu Sözleşme Hakkı/Toplu İş Sözleşmesine Uygunluk

6.20 Toplu Sözleşme Hakkı/Toplu İş Sözleşmesinin Geçerliliği

6.21 Azınlık Sendikaları ve Üyelerinin Hakları

6.22 Grev Hakkı/Yasal Grev Düzenlemek ve Greve Katılmaktan Dolayı Yaptırım

6.23 Grev Hakkı/İkame İşçiler

6.24 Sendika Aidatı ve Diğer Ücretlerin Kesintisi

7. Sağlık, Güvenlik ve Çevre

7.1 Sağlık, Güvenlik ve Çevrede Genel Uygunluk

7.2 Belge Saklama/İşçilerin Erişim ve Farkındalığı

7.3 Duyuru ve Kayıt Saklama

7.4 İzinler ve Sertifikalar

7.5 Tahliye Gereklilik ve Prosedürleri

7.6 Güvenlik Gereçleri ve İlk Yardım Eğitimi

7.7 Kişisel Koruyucu Gereçler

7.8 Kişisel Koruyucu Gereçlerin Kullanımı

7.9 Kimyasal Yönetimi ve Eğitimi

7.10 Malzeme Güvenliği Veri Listeleri/İşçilerin Erişim ve Farkındalığı

7.11 Kimyasal Yönetimi/Hamile Kadınlar ve Genç İşçiler

7.12 Üreme Sağlığının Korunması

7.13 Havalandırma/Elektrik/Tesisat Kurulumu ve Bakımı

7.14 Makine Güvenliği, Bakımı ve İşçi Eğitimi

7.15 Makinelerin Düzgün Kullanımı

7.16 İşçilerin Korumasız veya Güvenli Olmayan Makineleri Kullanmayı Reddi

7.17 Ergonomi

7.18 Sağlık Tesisleri

7.19 İşyeri Tesislerinde Temizlik

7.20 Tuvaletler

7.21 Tuvaletler/Kısıtlamalar

7.22 Yiyecek Hazırlama

7.23 İçme Suyu

7.24 İçme Suyu/Kısıtlamalar

7.25 Yatakhane Tesisleri

7.26 Üretim Tesislerinden Ayrı Yatakhaneler

7.27 Çocuk Bakım Tesisleri

8. Çalışma Saatleri

8.1 Çalışma Saatlerinde Genel Uygunluk

8.2 Dinlenme Günü

8.3 Yemek ve Dinlenme Molaları

8.4 Korunan İşçiler (Kadınlar ve Genç İşçiler)/Çalışma Saatleri Üzerine Düzenlemeler

8.5 Korunan İşçiler (Kadınlar ve Genç İşçiler)/Kayıt Tutma

8.6 Makul Personel Seviyelerinin Korunması

8.7 Fazla Mesai/Bir Haftadan Uzun Süre Üzerinden Hesaplama

8.8 Zorunlu Fazla Mesai/İstisnai Durumlar

8.9 İstisnai Durum/Fazla Mesai Açıklaması

8.10 Resmi Tatiller

8.11 Yıllık İzin

8.12 Yıllık İzin/Kararlaştırma

8.13 Yıllık İzin/Kısıtlamalar

8.14 Yıllık İzin/Maaş Ödemeleri

8.15 İzin/Mukabele

8.16 Hastalık İzni

8.17 Hastalık İzni/Kısıtlamalar

8.18 Devamsızlık Hesaplama

8.19 İş Durdurma

9. Ücretlendirme

9.1 Ücretlendirmede Genel Uygunluk

9.2 Asgari Ücret

9.3 Staj ve Deneme Süresinde Ücretlendirme

9.4 Ücretlerin Zamanında Ödenmesi

9.5 Ücretlerin Doğru Şekilde Hesaplanması, Kayıt Altında Tutulması ve Ödenmesi

9.6 Hizmet Süresinin Doğru Hesaplanması

9.7 Fazla Mesai Ücretlerinin Hesaplanma Esası

9.8 Fazla Mesai Ücreti Farkındalığı

9.9 Teşvik Primlerinin Ödenmemesi

9.10 Yasalarca Emredilen Kesintilerin Yatırılması

9.11 Gönüllü Ücret Kesintileri

9.12 Gönüllü Ücret Kesintileri/İşçilerin Bilgiye Erişimi

9.13 Maaş Bordrosu

9.14 Ücret Tahsilatı

9.15 Kayıt Tutma

9.16 Sahte Bordro Kayıtları

9.17 İşçilerin Ücretlendirme Konusunda Farkındalık ve İzanı

9.18 İşveren Tarafından Sağlanan Maaş Dışı Haklar

9.19 Ücretlendirmede Anlaşmazlıklar

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Çorum'da doğdu. İlk, orta ve lise öğretimini İzmir'de tamamladı. 2008 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 2013 yılında Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı/Çalış Ekonomisi Yüksek Lisans Programına girmeye hak kazandı.