

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİNİN İŞ KAZALARI VE MESLEK
HASTALIKLARINI ÖNLEMESİNDEKİ ROLÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Arzu AŞAN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN

İSTANBUL-2019

PROJE TANITIM FORMU

YAZAR ADI SOYADI : Arzu AŞAN
TEZİN DİLİ : Türkçe
TEZİN ADI : Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarını Önlemedeki Rolü
ENSTİTÜ : Sosyal Bilimler Enstitüsü
ANA BİLİM DALI : İşletme
TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans Tezi
TEZİN TARİHİ : 25.02.2019
SAYFA SAYISI : 138
TEZİN DANIŞMANI : Dr. Öğr. Üyesi Bülent İlhan
DİZİN TERİMLERİ : Sosyal Sorumluluk, İş Kazası, Meslek Hastalığı
TÜRKÇE ÖZET : Dünya’da iş kazası ve meslek hastalıklarının maddi hasar boyutu günümüzde kabul edilebilir bir seviyeyi aşmış bulunmaktadır. Ülkemizde Kurumsal Sosyal sorumluluk denetimleri içerisinde İSG önemli bir paya sahip iken bu husus maalesef bazı işletmelerce önemsenmemektedir. İSG alanında gerekliliklerin yerine getirilmeyişi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını arttırmaktadır.
DAĞITIM LİSTESİ :1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Arzu AŞAN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİNİN İŞ KAZALARI VE
MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMEDEKİ ROLÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Arzu AŞAN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN

İSTANBUL– 2019

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Arzu AŞAN

.../.../2019



T.C.

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Arzu AŞAN'ın “**Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Önlemedeki Rolü**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Kemal ERKİŞİ

Üye

Doç. Dr. Yusuf Sait Türkan

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

... / ... / 2019

İmzası

Unvanı, Adı SOYADI

Enstitü Müdürü

ÖZET

Globalleşen dünyada rekabet etmeye çalışan işletmelerin sadece kaliteli ve ucuz ürün üretmesi yeterli gelmemektedir. Çalışanlarına ve paydaşlarına karşı da sorumluluk taşıdığı gerçektir. Etik ilkelere uygun olarak faaliyet göstermek, sosyal sorumluluk bilincinde olan üreticiler olmak ve pazarda hak ettiği yere gelmek için işletmelerin sosyal sorumluluk denetimlerine girmesi gerekmektedir. İşletmelerin varlığını sürdürebilmesi için müşteri memnuniyeti yanında paydaşlarının da memnuniyetini sağlaması gerekmektedir. Sosyal sorumluluk denetimlerinde en önemli konulardan biri iş sağlığı ve güvenliği konusu olmaktadır.

Sanayileşme ile birlikte iş sağlığı güvenliği (İSG) ile olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Öte yandan İSG alanından olumlu gelişmeler yaşanırken olumsuz durumlarda daha çok öne çıkmıştır. Dünya'da iş kazası ve meslek hastalıklarının maddi hasar boyutu günümüzde kabul edilebilir bir seviyeyi aşmış bulunmaktadır. Bu nedenle meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinin tek yolunun cezai yaptırımlar olmadığı anlaşılmıştır. Eğitim, yasal düzenlemeler, Kurumsal sosyal sorumluluk denetimleri İş güvenliği alanında ciddi etkileri olan hususlardır. Ülkemizde Kurumsal Sosyal sorumluluk denetimleri içerisinde İSG önemli bir paya sahip iken bu husus maalesef bazı işletmelerce önemsenmemektedir. İSG alanında gerekliliklerin yerine getirilmeyişi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını arttırmaktadır.

Bu çalışma ile tekstil sektöründe sosyal sorumluluk denetimleri ve iş kazaları meslek hastalıkları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma kapsamında sosyal sorumluluk denetimlerinin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede ki rolü irdelenmiştir. Konu kapsamı dahilinde literatür taraması yapılarak anket soruları hazırlanmıştır. Bu çerçevede Sosyal Sorumluluk geçiren (sosyal sorumluluk denetimi olan) ve Sosyal Sorumluluk olmayan (sosyal sorumluluk denetimi olmayan) iki şirket seçilerek verileri mukayese edilmiştir. Ayrıca şirketlerin grup içi analizleri yapılarak uygulamalar ve boyutlar arasındaki fark veya ilişkinin anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk Denetimi, İş Kazası, Meslek Hastalığı

SUMMARY

The companies that try to compete in the globalizing world are not enough to produce only quality and cheap products. It is the fact that it carries responsibility against its employees and stakeholders. In order to operate in accordance with ethical principles, to be the producers who are aware of the social responsibility and to come to the place they deserve in the market, the enterprises must enter the social compliance audits. In order to sustain the existence of the companies, the satisfaction of the stakeholders should be ensured as well as customer satisfaction. One of the most important issues in social compliance audits is occupational health and safety.

With industrialization, there are positive developments with occupational health and safety (OHS). On the other hand, while there are positive developments in the OHS field, it has become more prominent in negative situations. The size of the work injury in the world and the material damage of the occupational diseases have exceeded an acceptable level. Therefore, it was understood that the only way to prevent occupational accidents and occupational diseases is criminal sanctions. Training, legal regulations, corporate social responsibility audits are the issues that have serious impacts on occupational safety. While OSH has a significant share in Corporate Social Responsibility audits in our country, this is unfortunately not considered by some enterprises. Failure to meet the requirements of the OHS field increases occupational accidents and occupational diseases.

In this study, the relationship between social compliance audits and occupational accidents and occupational diseases are discussed in the textile sector. Within the scope of the study, the role of social compliance audits in preventing work accidents and occupational diseases is examined. Within the scope of the topic, survey questions were prepared by making literature review. In this context, the data were compared by selecting two companies with audit (with social compliance) and non-audit (without social compliance audit). In addition, in-house analyzes of the companies were performed to determine whether the difference between the practices and dimensions was significant or not.

Keywords: Social Compliance Audit, Work Accident, Occupational disease

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER.	III
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
TABLolar LİSTESİ	VIII
GRAFİKLER LİSTESİ	X
EKLER LİSTESİ	XI
ÖNSÖZ.....	XII
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI VE SOSYAL SORUMLULUK	
DENETİMLERİ	4
1.1. SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI	4
1.2. TARİHSEL SÜREÇTE SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI	5
1.2.1. Medeniyetlerde ve Dinlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi... 5	
1.2.2. Sanayi Devrimiyle Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi	7
1.2.3. Günümüzde Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişimi	8
1.3.DÜNYADAKİ SOSYAL SORUMLULUK SÜRECİNDE YAŞANAN	
GELİŞMELER	10
1.3.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Kavramı ve Kapsamı	10
1.4. SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	13
1.4.1. Sosyal Sorumluluk Denetiminin Tanımı.....	13
1.4.2. Sosyal Sorumluluk Denetiminin Tarihçesi	14
1.4.3. Sosyal Sorumluluğun Dinamikleri.....	15
1.4.4. Ülkemizde Uygulanan Sosyal Sorumluluk Denetimleri ve Standartları .16	
1.4.4.1. Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) Kavramı ve Denetimi ..16	
1.4.4.2. Business Social Compliance Initiative (BSCI) Kavramı ve	
Denetimi.....	18
1.4.4.3. ISO 26000 Kavramı ve Denetimi	25
1.4.4.4. AA 1000 Kavramı ve Denetimi.....	26

1.4.4.5. SA 8000 Kavramı ve Denetimi.....	27
1.4.5. Sosyal Sorumluluk Denetimlerine İhtiyaç Duyulma Nedenleri	28
1.4.6.Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Firmalara ve Paydaşlara Olan Faydaları	30
1.4.7. Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Belgelendirme ve Raporlama Süreci	34
1.4.7.1. SA 8000:2014 Standardı	37
1.4.7.1.1. Amaç Ve Kapsam	37
1.4.7.1.2. Standartta Geçen Tanımlar.....	37
1.4.7.1.3. Sağlık ve Güvenlik	38
1.4.7.2. Kural Koyan Unsurlar ve Açıklamalar	41
1.4.8. Türkiye’de SA 8000 Standardı	44
İKİNCİ BÖLÜM.....	46
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	46
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	46
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı	46
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞI.....	47
2.2.1. Dünya’da İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	47
2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı	48
2.3. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ GÜNCEL MEVZUAT .50	
2.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	50
2.3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	51
2.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	53
2.4.1. İş Kazası	53
2.4.2. Meslek Hastalığı	55
2.4.3.İnsan Davranışlarına Bağlı İş Kazalarının Nedenleri	55
2.4.3.1. Kişisel Nedenler	56
2.4.3.1.1. Yaş	56
2.4.3.1.2. Cinsiyet.....	59
2.4.3.1.3. Medeni Durum	59
2.4.3.1.4.Sosyal Rol	59
2.4.3.1.5. İş Deneyimi	59
2.4.3.1.6. Eğitim Düzeyi.....	60
2.4.3.2. Fizyolojik Nedenler	60
2.4.3.2.1.Fiziksel Yetersizlik.....	60
2.4.3.2.2. Yorgunluk	60

2.4.3.2.3. Uykusuzluk	60
2.4.3.2.4. Monotonluk	61
2.4.3.3. Psikolojik Faktörler	61
2.4.3.3.1. Zeka	61
2.4.3.3.2. Duygusal Durum	61
2.4.3.3.3. Kaza Eğilimi	62
2.4.3.3.4. Stres	62
2.4.3.3.5. Psikolojik Rahatsızlıklar	62
2.4.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Dünya’da ki Durumu	63
2.4.5. İş Kazalarının Türkiye’de ki Durumu	63
2.4.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları.....	66
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	68
AMPİRİK ÇALIŞMA	68
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	68
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	68
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	69
3.4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	69
3.4.1. Demografik Özellikler.....	69
3.4.2. İş Güvenliği İle İlgili Değerlendirme	74
3.4.3. Ölçek Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	80
3.4.4. Alt Problemlere İlişkin Analizler	86
3.4.5. Şirketlerin Sosyal Sorumluluk Algı Düzeyleri.....	87
3.4.6. Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan Şirketlerin Eğitim Verilerinin Karşılaştırılması	89
3.4.7. Sosyal Sorumluluk Geçiren Ve Sosyal Sorumluluk Olmayan Şirketlerin İSG Uygulamaları Açısından Karşılaştırılması	90
3.4.8. İşbaşı İSG Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar.....	91
3.4.9. İşe Başladıktan Sonra İSG Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar	94
3.4.10. Kaza Riski Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar.....	97
3.4.11. Kaza Geçirme Öyküsüne Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar	100

SONUÇLAR VE ÖNERİLER	103
KAYNAKÇA.....	106
EKLER



KISALTMALAR LİSTESİ

ISO	:	International Standard Organization
ILO	:	International Labour Organization
ÇSGM	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
KSS	:	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
OHSAS	:	18001 İş sağlığı ve güvenliği standardı
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
SA 8000	:	Sosyal Hesap Verebilirlik Standardı
FTSE	:	Financial Times Stock Exchange
ISO 26000	:	Uluslararası Standartlar Örgütü
SAAS	:	Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Süreçleri
İSG	:	İş Sağlığı İş Güvenliği

TABLolar LİSTESİ

TABLO	SAYFA
TABLO 1 : SA 8000 :2014 SERTİFİKASYON DENETİMLERİ İÇİN YETKİLİ FİRMALAR	36
TABLO 2 : MEYDANA GELEN İŞ KAZALARININ SİGORTALILARIN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI	57
TABLO 3: SOSYAL GÜVENLİK KURUMU, İSTATİSTİK PROGRAMI.....	66
TABLO 4: CİNSİYETE GÖRE DAĞILIM	70
TABLO 5: YAŞA GÖRE DAĞILIM	70
TABLO 6: ÖĞRENİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIM	71
TABLO 7: GÖREV TÜRÜNE GÖRE DAĞILIM.....	72
TABLO 8: ÇALIŞTIĞI ŞİRKETTEKİ DENEYİME GÖRE DAĞILIM	73
TABLO 9: MESLEKİ DENEYİMİNE GÖRE DAĞILIM.....	74
TABLO 10: İŞE BAŞLARKEN İSG EĞİTİM ALMA DURUMUNA GÖRE DAĞILIM...75	
TABLO 11: İŞE BAŞLADIKTAN SONRA İSG EĞİTİM ALMA DURUMU	75
TABLO 12: VARDIYA DURUMUNA GÖRE DAĞILIM.....	76
TABLO 13: İŞYERİNDE YAPILAN PERİYODİK MUAYENELERDEN MEMNUN OLMA DURUMU	76
TABLO 14: İŞYERİNDE İSG KURULU OLUP OLMAMA DURUMU	77
TABLO 15: KAZA RİSKLERİ KONUSUNDA EĞİTİM ALMA DURUMU	77
TABLO 16. İŞYERİNİN KAZA RİSKİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	78
TABLO 17: AMİRİN İSG BAKIŞ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	79
TABLO 18: İŞ KAZASI GEÇİRME ÖYKÜSÜ.....	80
TABLO 19: ÖLÇEK MADDELERİNİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	81
TABLO 20: ÖLÇEK MADDELERİNİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ-DEVAMI	82
TABLO 21: ÖLÇEK MADDELERİNİN ORTALAMA DEĞERLERİNE GÖRE SIRALANMASI	83
TABLO 22: ÖLÇEK MADDELERİNİN ORTALAMA DEĞERLERİNE GÖRE SIRALANMASI-DEVAMI	85
TABLO 23: ÖLÇEK BOYUTLARININ NORMALLİĞİ İÇİN YAPILAN SHAPIRO-WİLK TESTİ SONUÇLARI	86
TABLO 24: ŞİRKETLER ARASI SOSYAL SORUMLULUK ALGI DÜZEYİ.....	87
TABLO 25: AUDİT GEÇİREN VE AUDİT OLMAYAN ŞİRKETLERİN EĞİTİM ANALİZ SONUÇLARI	90

TABLO 26: AUDİT GEÇİREN VE AUDİT OLMAYAN ŞİRKET ÇALIŞAN- LARININ İSG UYGULAMALARI ANALİZ SONUÇLARI	91
TABLO 27: AUDİT GEÇİREN ŞİRKET İŞBAŞI EĞİTİMİ ALMA DURUMUNA GÖRE SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI ARASINDAKİ FARKLAR İÇİN YAPILAN ANALİZ SONUÇLARI.....	92
TABLO 28: İŞE BAŞLADIKTAN SONRA İSG EĞİTİMİ ALMA DURUMUNA GÖRE SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI ARASINDAKİ FARKLAR İÇİN YAPILAN ANALİZ SONUÇLARI	95
TABLO 29: AUDİT GEÇİREN ŞİRKET KAZA RİSKİ EĞİTİMİ ALMA DURU- MUNA GÖRE SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI ARASINDAKİ FARKLAR İÇİN YAPILAN ANALİZ SONUÇLARI.....	98
TABLO 30: AUDİT OLMAYAN ŞİRKET KAZA RİSKİ EĞİTİMİ ALMA DURU- MUNA GÖRE SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI ARASINDAKİ FARKLAR İÇİN YAPILAN ANALİZ SONUÇLARI.....	99
TABLO 31: AUDİT GEÇİREN ŞİRKET KAZA GEÇİRME ÖYKÜSÜNÜN SOSYAL SORUMLULUK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	100
TABLO 32: AUDİT OLMAYAN ŞİRKET KAZA GEÇİRME ÖYKÜSÜNÜN SOSYAL SORUMLULUK ALGISI ÜZERİNE ETKİLERİ	101

GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK	SAYFA
GRAFİK 1: 2018 İŞ KAZASI HABERİ.....	54
GRAFİK 2: 2018 YILI İŞ CİNAYETLERİNİN YAŞLARA GÖRE DAĞILIMI.....	56
GRAFİK 3: İŞ KAZASI SONUCU ÖLENLERİN YAŞLARINA GÖRE DAĞILIMI (2015).....	58
GRAFİK 4: İŞ KAZASI SONUCU ÖLENLERİN YAŞLARINA GÖRE DAĞILIMI (2016).....	58
GRAFİK 5: YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SAYILARI	64
GRAFİK 6: YILLARA GÖRE İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜMLER.....	65
GRAFİK 7: MESLEK HASTALIKLARI (2005-2016).....	67



EKLER LİSTESİ

EK-A ANKET FORMU



ÖNSÖZ

Bu tez ile; tekstil sektöründe sosyal sorumluluk denetimleri ve iş kazaları meslek hastalıkları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma kapsamında sosyal sorumluluk denetimlerinin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede ki rolü irdelenmiştir. Bu çerçevede sosyal sorumluluk denetimi olan ve sosyal sorumluluk denetimi olmayan iki şirket seçilerek verileri mukayese edilmiştir. Ayrıca şirketlerin grup içi analizleri yapılarak uygulamalar ve boyutlar arasındaki fark veya ilişkinin anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. Ayrıca sonuç bölümünde verilerin karşılaştırılması sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda sosyal sorumluluk denetimlerinin tüm sektörlerde olması ve iş kazası, meslek hastalığını azaltma iş güvenliğini sağlama gibi hususlarda öneri getirme amaçlanmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda tezimde bana yardımlarını esirgemeyen, akademik kariyerime başladığım günden beri tecrübeleriyle bana ışık tutan Danışman Hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Bülent İLHAN'a teşekkür ederim. Tez konusunun belirlenmesinden tezin son aşamasına kadar bana yol gösteren, yoğun iş temposu esnasında değerli vaktini bana ayıran ablam Dilek AŞAN'a, İş güvenliği konusunda bilgi sahibi olup benden desteğini esirgemeyen B Sınıfı İş Güvenlik Uzmanı olan kız kardeşim Fatma AŞAN'a, ayrıca tüm tez boyunca bana inanan, hep yanımda olan, anneme, babama ve kardeşlerime teşekkürü bir borç bilirim.

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada müşteriler, hissedarlar ve toplum tarafından işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ve bu uygulamaların sorgulanması giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İşletmeler faaliyetlerini sürdürürken topluma ve paydaşlarına karşı da sorumluluk taşımaktadır. Aynı zamanda işletmeden etkilenen tüm çalışan, kurum, müşteri vs. ve diğer grupları bilgilendirmek için yararlanılan çeşitli kurumsallaşmış sosyal sorumluluk yöntemleri vardır. İşletmelerin sosyal sorumluluklarının denetlenmesi amacıyla International Organization for Standardization (ISO) standartlarının temel alındığı veya benzerlik gösterildiği çeşitli standartlar oluşturulmuştur. Ve bu standartlara dayanarak da sosyal denetimler yapılmaktadır. Üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin uyguladıkları bu denetim zorunlu değil, gönüllülüğe dayanmaktadır. İşletmelerin Kurumsal sosyal sorumluluk denetimlerinin en önemli paydaşı iş görenlerdir. Bu noktadan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı doğrudan doğruya işgücünü etkilediğinden dolayı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) projeleri ile iç içe geçmiş durumda olduğu görülmektedir.

Sanayileşmenin etkisiyle İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) dünyada giderek daha da önem kazanan bir kavramdır. İSG hususu sadece işçi ve işvereni bireysel anlamda ilgilendiren bir konu olmayıp işletmelerin ekonomik yönden verimliliğe, toplum sağlığına etkilerini de kapsamaktadır. Öte yandan İSG alanından olumlu gelişmeler yaşanırken olumsuz durumlarda daha çok öne çıkmıştır. Dünya'da iş kazası ve meslek hastalıklarının maddi hasar boyutu günümüzde kabul edilebilir bir seviyeyi aşmış bulunmaktadır. Bu nedenle meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinin tek yolunun cezai yaptırımlar olmadığı anlaşılmıştır. Eğitim, yasal düzenlemeler, Kurumsal sosyal sorumluluk denetimleri İş güvenliği alanında ciddi etkileri olan hususlardır. Ülkemizde Kurumsal Sosyal sorumluluk denetimleri içerisinde İSG önemli bir paya sahip iken bu husus maalesef bazı işletmelerce önemsenmemektedir. İSG alanında gerekliliklerin yerine getirilmeyişi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını arttırmaktadır.

Literatürde üzerinde uzlaşılan bir tanımı bulunmayan KSS, bu tez çalışması kapsamında, şirketlerin etkileşim içinde oldukları çevreye ve paydaşlara zarar vermeden faaliyetlerini sürdürmeleri ve kanuni yükümlülüklerin ötesinde topluma fayda sağlamaları olarak kabul edilecektir. KSS ile ilgili farklı tanımlamaların oluşmasına yol açan farklı bakış açıları ortaya koyulan KSS Teorileri üzerinden

anlaşılabilir. Paydaşlar Teorisindeki paydaşlardan biri olan çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması gerekliliği doğrudan KSS-İSG bağlantısını gündeme getirmektedir. Şirketin iç paydaşları olarak kategorize edilen çalışanlar, şirket faaliyetleri açısından oldukça önemlidirler. Şirketin iç çevresinde yer aldıklarından KSS faaliyetleriyle diğer paydaşlara nazaran çok daha hızlı bir etkileşim göstermektedirler. Dolayısıyla çalışanlar için gerçekleştirilecek başarılı KSS faaliyetleri, doğrudan çalışan verimliliği arttıracığından, şirkete çok daha kısa vadede fayda sağlayabilecektir. Araştırmanın teorik kısmının oluşturulmasında öncelikle işletmelerin sosyal sorumlulukları ve iş güvenliği kapsamına ilişkin literatür taraması yapılarak literatür konu ile ilgili yerel ve uluslararası alanlarda yayımlanan kitap, makale, tez ve internet kaynaklarından yararlanılmış ve kavramsal çerçeve ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada, firmaların yürütmüş olduğu kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemedeki rolü gözlemlenmiştir.

Üç başlık altında oluşturulan bu çalışmada birinci bölümde sosyal sorumluluk kavramı, tarihçesi, sosyal sorumluluk denetimleri ve SA 8000 standardı ele alınmaktadır.

İkinci bölümde İSG kavramı ve tanımının açıklanması, iş kazası ve nedenleri, meslek hastalığı kavramı ve nedenleri açıklanmakta, dünyada ve Türkiye’de iş kazalarının güncel durumları incelenmektedir.

Üçüncü bölümde ise araştırma kullanılan veriler için bilgi toplama aracı olarak anket çalışmasına yer verilmiştir. İstanbul’da bulunan tekstil sektörü çalışanları ile anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgiler, ikinci bölüm İSG ile ilgili sorular yer almakta, üçüncü bölümde ise sosyal sorumluluk denetimlerindeki kriterlerden faydalanılmıştır. Sosyal sorumluluk denetimlerine periyodik olarak giren tekstil firmaları ile bu denetimlerden haberdar olmayan tekstil firmaları karşılaştırılmıştır.

Araştırma verileri SPSS (Statistical Package for the Social Sciences , Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) paket programı ile test edilmiştir. Öncelikle verilerin normallikleri test edilmiş, veriler normal dağılıma uymadığı için non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney U testi karşılaştırma testlerinde kullanılmıştır. Sosyal sorumluluk denetimi geçiren ve sosyal sorumluluk denetimi geçirmeyen iki şirket incelenmiştir. Temel olarak iki şirket verilerine ulaşıldıktan sonra, şirket içi verilerin birbirleri ile olan etkileşimlerine de bakılmıştır.

Bu alışma ile amacımız sosyal sorumluluk denetimlerinin iş kazalarının azaltılması ve iş güvenliğinin sağlanması nasıl rol aldığı, dünyada ve Türkiye’de ne tür uygulamaları olduğu ile ilgili örnekler verilerek sosyal sorumluluk denetimlerinin iş güvenliğinin sağlanmasında ne kadar etkin bir rol aldığı açıklanmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI VE SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİ

1.1. SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Literatüre baktığımızda KSS projelerinin ilgilendiği konu başlıkları arasında iş sağlığı ve güvenliği konuları sıkça yer almaktadır. KSS'nin gelişim sürecinde işletmeler İSG gibi zorlayıcı hüküm maddelerinin bulunduğu konulara odaklanmaya çalışmaktadırlar. Paydaşlar Teorisindeki paydaşlardan biri olan çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması gerekliliği doğrudan KSS-İSG bağlantısını gündeme getirmektedir. Bu bölümde sosyal sorumluluk kavramından bahsedecek olursak; Sosyal sorumluluk kavramının açıklaması için literatüre bakıldığında birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların bazıları aşağıdaki gibidir;

Sosyal sorumluluk, aslında bir sosyal anlaşma ve uzlaşmaya girişimi ifade ederek; "Bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine" yönelik eylemleri kapsamaktadır.¹ İşletmelerin ekonomik gelir elde etmesinin yanında manevi değerleri olan kriterlerle öne çıkması gerekmektedir. Bu da işletmeler için başarı göstergesidir.

"Sosyal sorumluluk, bireyler, işletmeler ve toplum açısından önem arz eden bir kavramdır. Sosyal sorumluluk, iş adamlarının toplumun değer yargılarına göre hareket ederek işletmelerini yönetmesidir."² Örgütler sadece kendi varoluşunu değil toplumunda çıkarlarını gözeterek iş yapmaktadır.

Sosyal sorumluluk kavramı kısaca, "Bir işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleri olarak tanımlanabilir."³

"İşletmeler, sosyal yaşantının gereği olarak kurulur ve çalıştırılırlar. İçinde buldukları topluma karşı çeşitli sorumluluklarla yükümlüdürler. İşletmeler, bir toplumda faaliyette bulunmak ve yaşamak amacıyla kurdukları gün sorumluluklarını da kabul etmiş olurlar. Bu nedenle toplumun amaçlarına yönelmiş,

¹ Eren Erol, **İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, İstanbul Der Yayınları 1997, s.104

² Mahmut Demirkan, **"Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Etik Tavrı ve Sorumluluk Bilinci"**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, SAÜ., İİİBF., Adapazarı, 1998, s.265-272

³ Muzaffer Aydemir, **Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1 s.1-11

değer ölçülerine uygun politikalar tespit ederek faaliyetlerini bu politikalara göre yürütmek zorundadırlar.”⁴

Sosyal sorumluluk; “Ekonomik, sosyal, yasal, kültürel, siyasal ve dinsel bütün kurumlarla danışmalı, çoğulcu yaklaşım ve yönetim anlayışını hakim kılan; toplumsal mutluluğu kültürün manevi ve maddi yönlerinin dengesinde bulacağını bilen; sınıfsal farklılıkların azaldığı insani değerlere ve eşitliğe yönelmek; verimlilik ve yüksek performans sonucu sağlanan üretim artışının sağladığı hayat standardına sahip olan; iyimser, verimliliği yüksek, aktif bir toplum yaratmak.”⁵

Bütün bu tanımlardan yola çıkarak sosyal sorumluluk kavramı küresel alanda sürdürülebilir, iş ahlakı ve etik kavramları ile birlikte iş görene değer veren, iş sağlığı ve güvenliğine önem gösteren denetlenebilir kontrol mekanizmasıdır. İşletmeler çevresel korumanın sağlanması ve tüketici çıkarları da dahil olmak üzere sosyal sorumluluğun bilincinde, rekabet gücünü artırarak ekonomik olarak sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunabilirler. Sosyal sorumlulukta iki husus önem arz etmektedir bunlardan ilki işletmenin kar amacı gütmemesi, ikinci husus ise işletmenin toplum için önem arz ettiğinden sorumluluk alması gerektiğini ifade eder. İşletmeler, toplum ile etkileşim ve iletişim içinde olduğundan dolayı çevresine karşı sorumluluk içinde olmaktadır. Ayrıca işletmeler gönüllük esasına göre hareket ederken uzun vadede var olması için toplumun çıkarlarını gözetmesi gerekmektedir.

1.2. TARİHSEL SÜREÇTE SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

1.2.1. Medeniyetlerde ve Dinlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi

İnsanoğlunun toplum ve çevre üzerindeki etkisi medeniyetlerin ve dinlerin var olması ile birlikte olagelmıştır. Geçmişten günümüze kadar sosyal sorumluluk kavramı gelişme gösterirken sanayi devrimi bir dönüm noktası olmaktadır.

Babil'in krallık haline gelmesinde önemli katkısı olan Hammurabi M.Ö 1792-1750 yılları arasında Hammurabi Kanunları, 282 madde halinde Akad dili ile taş sütunlar üzerine yazdırmıştır. “Dinler, insanların ahlaki davranışlarını geliştirirken bu

⁴ Birol Tenekecioğlu , **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları**, *İTİA Dergisi*, C. 13, Sayı: 2, Eskişehir,1977 s.47

⁵ Kemal Tosun, **Çevre Bozulması ve Biz**, Yönetim Dergisi, Yıl 2, Sayı 8, İstanbul, 1978, s.189.

kanunlar da iş gören ve işveren ilişkilerini düzenleyerek muhasebe ile ilgili kavramları geliştirmiştir.”⁶

Hammurabi Kanunlarında, tarlada çalıştırılan kişiye emeğinin karşılığı olarak hububat verilmesi zorunluluğu işvereni sınırlayıcı niteliktedir. Bu durum, günümüzdeki asgari ücret politikasını çağrıştırmaktadır.⁷

Hammurabi zamanında yapılan bu düzenlemeler reform niteliğinde olup o zamanın yöneticilerini bağlayıcı nitelikte ve sistemi de düzenlemektedir.

Bürokratik bir anlayışla yönetilen Eski Mısır da ise inşaatları işleten devlet memurları emirleri Firavundan almaktadır. Piramit ve kanal yapımında görev alan köleler ve Mısırlı işçiler birlikte çalışmaktadır. Bu durum da günümüzün işletme yönetim ve organizasyonuna katkı sağlamıştır.⁸

Dini inanışlar kişisel yargıları, ahlaki değerleri insanların davranışlarına yansıtmasına vesile olmuştur. Hıristiyan dininde kiliseler daha etkin rol almışlardır. Yoksullara zenginlik, kölelere özgürlük gibi vaatlerde bulunulmuştur. İslam dininin etkisiyle eşitlik ilkesi ve yardımlaşma gibi hususlar önem kazanmıştır. Ve bu doğrultu da toplumda yoksul halka yardım amacıyla dernekler ve vakıflar kurulmuştur.⁹

Bilimsel yönetim ve bilgi akışının artmasıyla insanların huzuru ve mutluluğu için faaliyet gösteren grupların sayısı artmıştır. Bir ulusun ekonomik yaşamını düzenleyen devlet gücünü ve güvenliğini arttırmak için geliştirilen ekonomi felsefesi olan Merkantilist düşünceye göre “yüksek oranda kar elde edebilmek için iş gören alacağı ücretlerinin minimum düzeyde olması gerekmektedir.” Fakat merkantilizmin getirdiği uygulamalar adaletsizliğe sebep olup gelir dağılımında dengesizlik oluşturmuştur. Böylece toplumda kaosa sebebiyet vermiştir. Devletin merkezi güç olmasından dolayı yani toplumda yoksullara yardım etmek, işsizlere iş bulmak gibi toplum ile ilgili olan tüm kararlar devlet tarafından verilmiştir.¹⁰

“Merkantilist akım sömürgeciliği başlatmıştır. Sömürge olan ülkelerin ucuz ve devamlı hammadde temin etmeleri, bu durum Avrupa’da ki devletlerin sömürgesi altında olan ülkelere karşı sorumsuzca davranmasına neden olmuştur. Avrupa’daki

⁶ Nihat Yazıcı, İşletmelerde Yöneten Ve Yönetilenlerin Sosyal Sorumluluk Algılayışları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, İzmir. 1992 s. 26, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

⁷ Filiz Balta Peltekoğlu, Halkla İlişkiler ve Sosyal Sorumluluk, **Marmara İletişim Fakültesi Dergisi**, Nisan 1993, s.181

⁸ Yazıcı, **a.g.e.**, s.26

⁹ Uğur Taşkan, İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü Ve Konuyla İlgili Bir Model Önerisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir. 2003, s.5 **(Yayınlanmamış Doktora Tezi)**

¹⁰ Vural Fuat Savaş, İktisadın Tarihi, **Liberal Düşünce Topluluğu**, Avcıol Matbaacılık, 1997, İstanbul, s. 225

devletler merkantilizm benimsenirken, Anadolu'da ticaret anlayışında sosyal sorumluluğu ön plana çıkaran Ahilik ve Lonca düşüncesi görülmektedir.”¹¹

Ahilik sisteminde farklı üretim yapan esnaflar sosyal ve ahlaki değerler temelinde kurallar içinde örgütlenip esnafın; ticari, kalite, ahlak, vicdan ve tüketici hakları gibi konularda sürekli denetlenmesidir. Ahilik, ahlak ile sanatın insanlarla yardımlaşma ile birleşip, herkesin eşit olması temelinde oluşturulan bir örgüttür.¹²

Ahilik teşkilatı gayrimüslim esnafların olmasından dolayı yerini Loncalara bırakmıştır. Lonca yönetim kurulunun etkin rol aldığı kalite denetimleri çok önemlidir. Kaliteye uygun ürün üretmeyen esnafın işletmesi kapanabilirdi. Dayanışma sandıkları da olan Loncaların önemli görevlerinden biri de sosyal güvenliği sağlamaktır. “Teavün Sandığı” ya da “Orta sandık” adı verilen dayanışma sandıklarından hem ihtiyacı olan esnaf yararlanırken diğer ihtiyaç sahipleri de yararlanabiliyordu. Loncaların, kendi sandığı dışından yardım alması veya istemesi yasaktı. Bu da sendika faaliyetlerinin bu dönemlerde başladığını göstermektedir.¹³

Sonuç olarak, Sanayi devrimi öncesinde sosyal sorumluluğun gelişimi medeniyetler ve dinlerin var olması ile başlamıştır. Ve Sosyal Sorumluluk kavramı dönemler içinde değişim ve gelişim göstermiştir. Dinler, sevgi, hoşgörü, yardımlaşma gibi konularda sosyal sorumluluğun gelişimini vurgulamıştır.

1.2.2. Sanayi Devrimiyle Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi

James Watt'ın buhar makinesini icad etmesi ve Adam Smith öncülüğünde Klasik ekonomik görüşün ortaya çıkması sanayileşmeyi beraberinde getirmiştir. Makinelerin kullanılmasıyla tarım üretiminden fabrika üretimine geçiş başlamıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren üretimin üretim hacminin artması dönemi endüstri devrimi olarak tanımlanmaktadır.¹⁴

Sanayi devrimi ile en çok ilişkili sektör tekstil sektörüydü. Daha önceleri insanlar evde yalnız veya aile bireyleri ile kumaş üretirken tekstil sektöründe bazı buluşların meydana gelmesi durumu değiştirdi. John Kay tekstil sektöründe geliştirdiği “Kay mekiği” ya da “uçan mekik” adı verilen dokuma mekiğini geliştirmiştir. İngiliz mucid James Hargreaves çok iğli iplik eğirme makinasını bulmuştur.

¹¹ Sabri Ülgener, **İkisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1995, s.14-15

¹² Cihangir Gener, Ahilik, http://www.historicalsense.com/Archive/ahilik_1.htm (Erişim tarihi 20.07.2017)

¹³ <http://www.serenti.org/osmanlida-lonca-teskilati-ve-esnaflik/> (Erişim Tarihi 22..11.2018)

¹⁴ Gülşen İşveroğlu, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Ve Etik, **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt 8,Say 2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 2001, s.56-67

İngiliz mucid ve sanayici Richard Arkwright ise iplik bükme makinesini geliştirmiştir. Dokuma sanayisinin kurulmasına da öncülük etmiştir.

Sanayi devrimiyle iş talebine devasa bir talep olmuştur. İnsanlar iş bulmak için şehirlere taşınmaya teşvik edilmiştir. Sadece ebeveynlerin çalışması yeterli olmadığı için çocuklarda ekonomik koşullar altında çalışmak zorunda kalmıştır. Sanayi devrimiyle başlayan hızlı ve seri üretim birçok ülkenin heyecanını arttırmıştır. Bu felsefeye göre ne olursa olsun üretim aksamamalıydı. Bazı fabrikalar gece gündüz durmadan çalıştı. Hatta çocuk esirgeme kurumlarından çocuk alıp günlerce çalıştırıp ölüme sevk ettikleri olmuştur. Kömür maden ocakların da 4 yaşında çocuk çalıştırılmıştır.

Adam Smith, birey ve toplumun faydaları arasında nedensellik kurduğu Milletlerin Zenginliği kitabında şöyle demiştir: "Her birey kendi çıkarları peşinde koşarken, sıklıkla, katkıda bulunmaya niyetleneceğinden çok daha etkin olarak topluma katkıda bulunur." Buna göre "Bireyin kendi kişisel çıkarı için girişeceği eylemlerin getireceği faydaların toplum yararını da arttıracığı görüşünün kabul edilmesiyle, sanayileşme ile örtüşen yeni değerler ortaya çıkmıştır."¹⁵

Medeniyetlerin var oluşu ile birlikte sosyal sorumluluk ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Sosyal sorumluluk kavramı gelişmesine ışık olan uygulamalar yaşanmıştır. Bu uygulamalar her ne kadar yavaş ilerlemiş olsa da günümüze kadar ulaşmasının temelleri bu dönemde atılmıştır.

1.2.3. Günümüzde Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişimi

1930'lu yıllarda hem iş hayatında hem de toplumda bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Bu yıllardan önce işletmeler tarafından yapılanlar yardımseverlik hayır işleri olarak algılanırken 1930'lu yıllarda hayırseverlik sosyal sorumluluk olarak adlandırılmıştır. Şirketler daha stratejik planlarla ve bilinç ile hareket etmeye başlamıştır.¹⁶ Ayrıca 1930'lu yıllarda çalışanlar daha iyi ücret için, çalışma ortamının daha iyi olması, bazı sendikal haklara sahip olmak ve diğer sosyal haklar için işverenlerle pazarlık yaptığı gözlemlenmiştir.¹⁷

1960'lı yıllarda; çalışan hakları asgari ücret, sigortalı çalışan gibi yasal düzenlemeler olurken çevreye duyarlı üretim, tüketici hakları birçok konuyla ilgili

¹⁵ Coşkun Can Aktan, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Dergisi (İGİAD) yayınları, 2007, s.23

¹⁶ Zerrin İnan Petenkaya, Devletin Değişimi ve Özel Sektör: Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sorumluluk Anlayışı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Anabilim Dalı, Ankara, 2010, s.27 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

¹⁷ Aktan, **a.g.e.**, s.23

şirketlerin sosyal sorumlulukları da belirginleşmeye başlamış. Sivil toplum örgütlerinin toplumsal faaliyetleri daha da önem kazanarak ırk ayrımı, kadın hakları gibi konularda ilerlemeler yaşanmıştır. Bu yıllarda yaşanan değişimler işletmelere de yansıdığı için işverenler kendilerine düşen alanlarda çalışarak, KSS faaliyetlerini yürütmeye başlamışlardır.¹⁸

1970'lerde ise sosyal sorumluluk hissedarlara, ortaklara bilgi sağlama, iş vermede adalet, kârı eşit paylaşma, çevreyi koruma gibi konular üzerinde dururken toplumun, çalışanların ve ortakların çıkarlarını korumayı gözetmiştir.¹⁹

1980'li yıllardan önceki yıllarda gündeme gelen toplumsal konular daha ayrıntılı olarak incelenmiştir; atıkları azaltma, geri dönüşüm, fakirlere maddi yardım, toplum sağlığına hizmet, daha iyi çalışma koşulları gibi konularda işletmeler ekonomik ve kanuni sorumlulukları yerine getirerek işletme ana faaliyetleri dışında toplumsal alanda da çalışmalarını sürdürmüşlerdir.²⁰

1980'li yıllardaki KSS uygulamalarında işletmeler, sadece kâr olgusuyla hareket etmenin yeterli olmadığını, çevreye ve topluma karşı da sorumlu oldukları görmüşler; topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirken eylemlerinin ahlâki normlara uygunluğunu da tartışmaya başlamışlardır. Eylemleri, içinde bulunduğu toplumu ve çevreyi etkilediği için işletmelerin, paydaşlarına hesap verme yükümlülüğü taşımakta oldukları ortaya atılmıştır.²¹

1980'li yıllarda tüm dünyada Neo-liberal politikanın yaygınlık kazanmasıyla, yapılan yardımlar hayırseverlikler yerini daha stratejik aksiyonlara bırakmıştır. Sorumluluk kavramı daha çok öne çıkmış ve şirketlerin ana hedefinde yer almıştır. Şirketler kar elde etmeyi topluma iyi hizmet sonucu elde edeceğini benimsemeye başlamıştır.²²

1980'lerden sonra global dünyada örgütlerin yaygınlaşması ve rekabetin fazlaşmasıyla, iletişim teknolojilerinin artması insanların bilgiye anında ulaşması iş yaşamına da yansımıştır. Yaşanan bu değişimler örgütlerin sadece kar amacı gütmeleri değil sosyal sorumluluk faaliyetlerini de değerlendirmesi gerektiğini

¹⁸ Aktan, **a.g.e.**, s.25

¹⁹ Şule Çerik ve Emel Özarlan, Çalışanların Sosyal Sorumluluk Boyutlarına İlişkin Algılamaları İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış, İzmir, 2008, s. 592

²⁰ Aktan, **a.g.e.**, s.25

²¹ Geoffrey P. Lantos The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility **Jornal of Consumer Marketing**, 18(17), 2001.

²² Petenkaya, **a.g.e.**, s.27

vurgulanmıştır. Örgütlerin topluma karşı sosyal sorumluluk konularının yanında şirketlerin ahlaki etik davranışlarda bulunması daha çok ön plana çıkmıştır. ²³

1990'larda ise teknolojinin daha çok gelişmesi, hızlı haberleşme, bilgiye kolay ulaşılması ve bilginin daha çok üretilmesi gibi yaşanan değişimler sivil toplum gücü ile birleşince örgütlerin daim olması, varlıklarını devam ettirebilmeleri ve geleceğe yönelik planlarının olması örgütlerin topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmekle mümkün olabileceği değerlendirilmiştir.²⁴

Günümüzde ise sosyal sorumluluk kavramı, müşterilerin beklentilerinin değişmesiyle daha önemli bir kavram haline gelmiştir. Rekabet koşullarının ağırlaşması ve ekonomik yapının gelişmesi sosyal sorumluluk kavramını daha da öne çıkarmıştır. Son zamanlarda örgütlerin çoğu varlığını devam ettirebilmek, toplumdan daha fazla takdir ve beğeni kazanmak ve güvenilirliğini arttırmak için sosyal sorumlulukla ilgili çeşitli çalışmalar yürütmektedirler. ²⁵

1.3. DÜNYADAKİ SOSYAL SORUMLULUK SÜRECİNDE YAŞANAN GELİŞMELER

1.3.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Kavramı ve Kapsamı

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramı küreselleşme ile birlikte daha da önem kazanmıştır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı yıllardır var olmasına rağmen son yıllarda KSS ile uğraşan organizasyonların sayısı bir hayli artmıştır. İşletmelerin üretimi arttırması hammaddeyi fazlaca tüketir hale getirmiştir. Çevreye verilen zarar büyük işletmelerin yaydığı tehlikeyle orantılı olmaktadır. Bu nedenle çevreye verilen zararın bedelini işletmeler, KSS gereği toplumun yararına işler yaparak topluma geri öderler.

Literatürde KSS ile ilgili birçok tanım mevcuttur. KSS firmanın ana ilgileri ve kanunla istenenler dışında bazı sosyal faydaları ilerlemek adına giriştiği görülen işlerdir.²⁶

²³ H. Mustafa Paksoy vd "Bireysel Ve Örgütsel Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Sosyal Girişimcilik Algısı", 2. **Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu**, 2015 s.9

²⁴ Emel Akbaş Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Tüketici Marka Bağlılığına Etkisinin Araştırılması, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.19 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

²⁵ Paksoy vd, **a.g.e.**, s.9

²⁶ Subhabrata Bobby Banerjee, **Corporate Social Responsibility- The Good, The Bad and The Ugly.**, Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK-Northampton, MA, USA, 2007, pp.44

KSS'nin üç önemli kriteri vardır. Bunlar; sürdürülebilirlik, şirketlerin sürdürülebilir ekonomi ve sürdürülebilir sosyal bakış açısı ile varlığını koruması ve devam ettirmesidir. Diğer bir kriter ise hesap verebilirlik yani tüm paydaşlara karşı işletmenin yaptığı uygulamalar ve faaliyetlerle ilgili açıklama yapması onları haberdar etmesidir. Üçüncü kriter ise şeffaflık, işletmenin ticari sırları ve finansal bilgileri dışında ihtiyaç duyulan bilgiyi kamu ile paylaşmasıdır.²⁷

Her işletmenin amacı, uzun dönemli karlılık vasıtasıyla şirketin ömrünü sürdürülebilir kılmaktır. KSS söz konusu olduğunda ise gelir ve giderler ekonomik ve sosyaldir. Ekonomik gelir ve giderler kolaylıkla ölçülebilirken sosyal gelir giderler ölçülemez. Bu nedenle yöneticiler, sosyal konular söz konusu olduğunda, daha net ölçülebilen diğer performans sonuçlarına göre risk alırlar.²⁸

İşletmeler açısından kurumsal sosyal sorumluluk içsel ve dışsal bir takım dinamikleri bünyesinde barındırmaktadır. İçsel dinamikler, sosyal ve çevresel süreçleri içererek, bu bağlamda insan kaynakları yönetimini, iş yerinde sağlık ve güvenlik düzenlemelerini, değişim için adaptasyonu, doğal kaynakların ve çevrenin yönetimini içermektedir. Dışsal dinamikler ise, yerel kamuoyunun desteğini, iş ortakları, tedarikçiler ve müşterileri, uluslararası çalışma normlarını ve global çevresel faktörleri kapsamaktadır.²⁹

Kurumsal sosyal sorumluluk, üzerinde özellikle son birkaç yıldır tartışmaların yapıldığı önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk farklı çevreler tarafından değişik şekillerde tanımlanabilir.³⁰

Avrupa Komisyonu'nun yaptığı tanımlamaya göre "Kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin, gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal ve çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal paydaşlarıyla olan etkileşimleriyle bütünleştirebildiği bir kavramdır." Kurumsal sosyal sorumluluk sahibi olmak, yasal zorunluluktan öte gönüllülükle birlikte, insan sermayesine, çevreye ve hissedarlarla daha çok yatırım yapmaktır.³¹

Nike firması iş görenleri ağır koşullarda çalıştırdığı ve fazla mesai yaptırdığı gerekçesiyle Sivil Toplum Örgütlerinin protestolarıyla karşılaşmıştır. Endonezyalı

²⁷ David Crowther, and Güler Aras **Corporate Social Responsibility**. Ventus Publishing ApS, BookBoon.com, 2008, pp.28

²⁸ John A. Pearce II ve Richard B. Robinson Strategic Management çeviren (Mehmet Barca) Nobel Akademik Yayıncılık Ankara, 2015, s. 52

²⁹ Urungu Akgül "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Kavramına Sosyal Antropolojik Bir Yaklaşım, **Ankara Üniversitesi Dil ve Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi**, 2010, s. 96-115 s.105

³⁰ Ceyhun Göcenoğlu ve K. Zeynep Girgin, 'Kurumsal Yönetişimin Türkiye'deki Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına Olan Etkileri', **IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi**, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, 4, Ankara 2005.

³¹ Commision of the European Communities

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com%282001%29366_en.pdf
(Erişim Tarihi: 30.08.2017)

Nike çalışanları markayı protesto etmek için sokaklara dökülmüş, organize olmuşlardır. Bu olayların duyulması karşısında Nike'ın marka değeri düşmüş ve büyük zarara uğramıştır.³² Nike'ın tedarik zinciri, Amerika Birleşik Devletleri'nin de dahil olduğu 50'den fazla ülkede yer alan, 900 den fazla fabrikada çalışan, 660.000'den fazla işçiyi kapsar. Fabrikaların coğrafi olarak dağılımı, ücret, kalite, fabrika kapasitesi ve kota tahsisi gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu kültürel, toplumsal ve ekonomik farklılıklar sonucunda Nike anlaşmalı olduğu fabrikalarla etik ve kanunlara uygun faaliyet gösterebilmek için Davranış Kuralları'nı oluşturmuştur.³³

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) kurumsal sosyal sorumluluğu işletmelerin bir toplumun ihtiyaçları ve amaçlarıyla ne kadar ilgili olduğu çerçevesinden ele almaktadır. UNCTAD'a göre tüm sosyal gruplar, kendi sosyal değişimleri ve evrimleriyle zamanı değiştirebilmek için belirgin rollerin ve işlevlerin yerine getirilmesini beklerler. İşletmelerle ve özellikle çokuluslu işletmelerle ilgili beklentiler, bu işletmelerin globalleşen toplumda oynadıkları rollerin artmasıyla, alışılmamış bir şekilde hızlı değişime uğramaktadır. Bu yüzden çokuluslu işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk standartları ve uygulamaları ile ilişkili tartışmalar, global bir toplum geliştirme çabalarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır.³⁴

Kurumsal sosyal sorumluluk etik, ahlak gibi kavramların yanında yasal gereklilikleri de içinde barındıran sorumlulukları da ifade eder. Kurumsal sosyal sorumluluk ile toplumun beklentisi artmakta ve şirketlere toplum tarafından baskı yapılmaktadır. Ekonomik gelişme ile birlikte şirketler etik davranmaya çalışırken çalışanların ve ailelerinin de yaşam kalitesini arttırmayı taahhüt etmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk toplumu uzun hedefler sonucunda daha iyiye götürmek şeklinde de değerlendirilir. Bu açıdan kurumsal sosyal sorumluluk, örgütün amaçlarını gerçekleştirirken çalışan, hissedar ve diğer ilgili kişilerin çıkarlarına zarar vermeden sorumluluklarını sürekli gerçekleştirmesidir.³⁵

Kurumsal sosyal sorumluluğu işletmeler içselleştirdiği takdirde kurum için tamamen anlamlı olacaktır. Sosyal sorumluluk kurum için bir anlık heves olarak değil sürdürülebilir ve sürekli olmalıdır. Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı stratejik planlarla birlikte kurumun günlük faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmesini ve uygulanması gerekmektedir.³⁶

³² Özkan Tütüncü SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yasamı Kalitesi Arasındaki ilişki Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 10 sayı 2, İzmir, 2008 s. 175

³³ Pearce ve Robinson, **a.g.e.**, s. 78

³⁴ UNCTAD, The Social Responsibility of Transnational Corporations, NY and Geneva: United Nations, http://www.unctad.org/en/docs/poiteitm21_en.pdf (Erişim Tarihi: 13.09..2017)

³⁵ Urungu Akgül "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Kavramına Sosyal Antropolojik Bir Yaklaşım, **Ankara Üniversitesi Dil ve Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi**, 2010, s. 96-115 s.105

³⁶ Çiğdem Şatır ve Zeynep Öztekin, 'Sosyal Sorumluluk ve Etik', **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, İstanbul, 2005 s.146 - 150

Toplumu meydana getiren bireylerin iç içe yaşadıkları işletmelerden beklenti içinde olduğu her türlü sosyal gereksinim kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamına girmektedir. Ve işletmelerde topluma karşı faaliyetleri hakkında hesap verme alışkanlığı kazanmaları gerekmektedir. Ayrıca işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluğu işletmenin var oluşuyla birlikte doğar. Sosyal talepler işletme için kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamını belirlemeye imkân verdiği gibi, ondan ne tür beklentilerin olduğunu da ortaya koyar.³⁷

İşletmeler önceleri ekonomiye katkı sağlayıp, vergilerini düzenli öder, çalışanların maaşlarını verir sigortasını yapardı. Bu durum işletmelerin var olması için yeterliydi. Günümüzde ise durum farklılaştı. Toplum işletmelerin çevreyi korumasını, güvenilir ve kaliteli ürün üretmesini, çalışanlara adil davranmasını, sosyal haklarını gözetmesini istemektedir.

1.4. SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1.4.1. Sosyal Sorumluluk Denetiminin Tanımı

Sosyal Sorumluluk kavramının önemli hale gelmesi ve işletmeler tarafından da uygulanır olması gereği sosyal sorumluluk denetimleri yaygınlaşmıştır. Bu sürece hazırlanan işletmeler performanslarının da ölçülmesini talep etmektedir. İşletmeyi daha kaliteli hale getirmek için kendilerini kontrol ettirmek istemektedirler. Bu nedenle de sosyal sorumluluk denetim kavramı ortaya çıkmıştır. Literatürde Sosyal Sorumluluk denetim tanımlarına bakacak olursak;

“Denetim yetki ve sorumluluğunu kuruluşun amaçlarıyla, planlarıyla ve kuruluştaki örgütsel mevkilerle uyumlaştırmak ve birlikte yürütmek başarılı bir denetim sistemi için gereklidir. Bir örgütün eylemlerini denetleyebilmesi için örgüt amacının ve bu amaca ulaşabilmek için ne tür işlemlerin, nasıl yapılması gerektiğinin önceden saptanması gerekir.”³⁸

“Sosyal denetim, şirketin kendisi için belirlemiş olduğu sosyal hedefler karşısında gerçekleştirdiği sosyal performansını ölçme girişimidir.”³⁹

Etkin bir denetim için, denetim sürecinin tüm safhalarına uygun davranılmalıdır. Standartların belirlenmesi, başarının ölçülmesi, standartlarla fiili başarıların karşılaştırılması ve düzeltici önlemlerin alınması hususlarının hepsine

³⁷ Şatır ve Öztekin, **a.g.e.**, s.150

³⁸ Turgay Ergun, **Kamu Yönetimine Giriş**, TODAE Yayını, Ankara. 1988 s. 33

³⁹ Pearce ve Robinson, **a.g.e.**, s.47

sırasıyla uyulması zorunludur. Ancak bu şekilde yöneticiler ve diğer çalışanlar düzeltici önlemleri uygulayabilirler.⁴⁰

Denetim şirketin kendi tarafından yapılacağı gibi, dışardan tarafsız bir danışmanın denetimcinin şirkete fayda sağlayacağı şekilde yapacağı bir değerlemedir. Sosyal denetim bir kere tamamlandıktan sonra, sonuçlar şirketin amaçlarına ve durumuna bağlı olarak içsel veya dışsal olarak paylaşılır. Sosyal denetim, şirketin sosyal performansının gözlemlenmesi ve değerlendirilmesinden başka alanlarda da kullanılabilir. Yöneticiler sosyal denetimi; dış çevreyi tarama, şirketin kırılabilirliğini tanımlamak ve KSS'yi şirket içinde kurumsallaştırmak için de kullanabilir.⁴¹

Denetim, sadece planlardan sapma olup olmadığını tespit etmekle kalmaz, düzeltici, geliştirici ve hatta iyileştirici fonksiyonu da yerine getirir. Denetimde birbirine uygun olması gereken ile olanı karşılaştırmak ve bu ikisinin olup olmadığını saptamak söz konusudur. Planlardan sapmaların düzeltilmesi denetimin esas amacıdır. Yoksa bunu bir cezalandırma aracı olarak kabul etmek yanlıştır. Bunun yanında, denetim sadece geçmişe yönelik bir eylem değildir. Düzeltici tedbirleri içerdiği için, gelecekte hataların ortaya çıkmasını önlemeyi hedefler.⁴²

Bazı şirketler yıllık raporlarının bir bölümünü sosyal sorumluluk faaliyetlerine ayırırlar; bazıları ise sosyal duyarlılık ile ilişkisi olarak ayrı periyodik raporlar yayınlamaları. Şirketler vermiş oldukları sözlerden emin olmak için performansını ölçmek üzere sosyal denetim gerçekleştirmelidir.⁴³

1.4.2. Sosyal Sorumluluk Denetiminin Tarihçesi

Latince kökenli olduğu bilinen denetim, uygulama olarak eski dönemlere dayanmasına karşın, günümüz anlamındaki gelişimini Sanayi Devriminden sonra tamamlamıştır. Toplum oluşturulan kişi veya kurumlar, işletmelerle farklı nedenlerle yakından ilgilenmektedirler. İşletme çıkar sahipleri olarak iç paydaşlar ve dış paydaşlar işletme ile ilgili olarak çeşitli kararlar almak durumundadırlar. Bu nedenlerle işletmelerle ilgili güvenilir bilgi sağlanması denetimin konusunu oluşturmaktadır.⁴⁴

⁴⁰ Eren Erol, "İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası", İstanbul Der Yayınları 1997, s.104

⁴¹ Pearce ve Robinson, a.g.e., s. 62

⁴² Kemal Tosun "İşletme Yönetimi", Savaş Yayınları, Ankara, 1992 s.280

⁴³ Pearce ve Robinson, a.g.e., s. 47

⁴⁴ Rıdvan Bozkurt, *Hizmet Sektöründe Kalite*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Verimlilik Dergisi, İstanbul, 2000, s.176-177.

Denetçi kavramı ilk defa 1289 yılında İngiltere’de Kral I. Edward tarafından devlet gelirlerini tahsil eden memurların düzenli hesap tutup tutmadıklarını kontrol etmek üzere denetçilerin görevlendirildiği görülmektedir. Romalılar ve Mısırlılarda denetim uygulamalara rastlanmıştır. Bağımsız denetim uygulamalarında; tahsilat ve ödemeler bir uzmana okunmakta, okunanları dinleyen uzmanlar da yapılan tahsilat ve ödemelerin uygun olup olmadığına karar vermektedirler.⁴⁵

1980’li yılların sonlarına doğru sosyal sorumluluk denetim kavramı genişlemiş işletmeler sosyal sorumluluk denetimi, hem içsel bir yönetim aracı olarak hem de dış çevreyi taramak, şirketin kırılabilirliğini tanımlamak için sosyal bir organizasyon olarak kendilerini teşvik edici bir araç anlamında kullanmaya başlamışlardır.⁴⁶

1.4.3. Sosyal Sorumluluğun Dinamikleri

Şirketlerin çeşitli paydaşları iç paydaşlar ve dış paydaşlar olmak üzere ikiye ayrılabilir. İç paydaşlar, şirketin hissedarı ya da çalışanı olan bireyler veya gruplardır. Dış paydaşlar ise şirketin faaliyetlerinin etkilendiği diğer tüm bireyler veya gruplardır. Şirketin dışındakiler sosyal olarak şirketten geniş talepte bulunmaktadır. Şirketin sosyal sorumluluğu; finansal çıkar sahibi olan hissedarlarına olduğu kadar, genel olarak topluma da hizmet etmesi gerektiği fikrine dayanır. Dış paydaşlar, iç paydaşların taleplerinin toplumun genel yararına olması gerektiği yönünde istekte bulunur. Aynı zamanda iç paydaşlarda dış paydaşların rekabet halindeki taleplerinin, şirketin misyonunu koruyacak şekilde dengelenmesi gerektiğine inanırlar.⁴⁷

Örneğin; Beko, İspanya’da 2000 tabak yemek ile yemek pişirme ve paylaşma maratonu isimli sosyal sorumluluk etkinliği gerçekleştirdi. İspanya’nın yıldızlı aşçı şefi Martin Berasategui’nin yönetiminde hazırlanan yemekler, ihtiyacı olanların faydalanabilmesi amacıyla Madrid’de ki özel restoranlara dağıtıldı.⁴⁸ Bu örnekte, yerel halkın ve hükümetin, çevresel grupların ve birçok grubun bulunduğu çoğu grup şirketin çabalarından etkilenmektedir.

⁴⁵ Osman Fikret Arkun, İşletmelerde Muhasebe Denetimi, İstanbul Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, İstanbul,1980,No:317-550, s.17-18

⁴⁶ Hasan Abdioğlu ve Cebrail Meydan Sosyal Denetim Süreci Modelleri Ve Raporlama Yaklaşımları, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2006, cilt 3 s. 2 s. 31

⁴⁷ Pearce ve Robinson, **a.g.e.**, s. 47

⁴⁸ <http://www.sosyalsorumluluk.org/bekodan-ismpanyada-2000-tabak-yemek/> (Erişim Tarihi: 18.09.2018)

1.4.4. Ülkemizde Uygulanan Sosyal Sorumluluk Denetimleri ve Standartları

1.4.4.1. Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) Kavramı ve Denetimi

SEDEX (Tedarikçi Etik Data Paylaşımı) 150 den fazla ülkede 40.000 üye tarafından tedarik zincirleri konusunda sorumlu dünyanın en büyük iş birliği platformu, kar amacı gütmeyen bir organizasyondur. Bir grup perakendeci tarafından 2001 yılında İngiltere de kurulmuştur. SEDEX, küresel tedarik zincirindeki etik riskleri tanımlamasına, yönetmesine ve hafifletmesine yardımcı olabilecek çevrimiçi veri tabanıdır. SEDEX iki ana amacı vardır bunlardan birincisi birden fazla denetim, anket ve sertifikalarla karşı karşıya olan tedarikçilerin yükünü hafifletmek. İkinci amaç ise küresel tedarik zincirlerinin etik performanslarındaki iyileştirmeleri ilerletmek ve izlenebilirliği sağlamaktır.

Tedarik zinciri standartlarını iyileştirirken denetim raporlarının paylaşımıyla tedarikçiler üzerindeki denetim yükünü hafifletiyor. SEDEX küresel tedarik zincirinde iş ahlakı ve sorumluluk uygulamalarında ilerleme ve iyileştirme sağlamaktadır. SEDEX tedarik zincirinizde etik ve sorumlu uygulamaları yönetmenin en etkili ve basit bir yoludur. İş sağlığı ve güvenliği, kalite departmanı, insan kaynakları, tedarikçi ilişkileri, satın alma, çevre gibi daha birçok ana noktanın iş ahlakı etiklik çerçevesinde denetlendiği bir rapordur.⁴⁹

SEDEX e üye olanlar 4 ana alanda bilgi depolar, paylaşır ve rapor eder. Bu 4 ana alan nedir?

- İş gören standartları
- Sağlık ve güvenlik
- Çevre
- İş ahlakı

İş Gören (İşçi) Standartları: *“İşçi standartlarında dikkat edilecek hususlar, yasal çalışma saatleri, tüm çalışanlara eşit muamele, izinler, AB standartlarının yasal gereklilikleri, etik standartlar ve eşit haklar ile birlikte çocuk işçi çalıştırmama, taciz ve istismara karşıtlıktır.”*

⁴⁹ <https://www.sedexglobal.com/> (Erişim Tarihi: 23.09.2017)

Sağlık ve Güvenlik: *“İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek ve bunları hayata geçirmektir.”*

Çevre: *“Çevre ile ilgili kanun, yönetmelik ve standartlara uygun çalışmak, çevreyi korumak ve bu prensibi tüm çalışanlara, çevreye, ülkeye ve dünyaya yaymaktır.”*

İş Ahlakı: *“İşletme içerisinde tüm çalışanların uyması gereken kurallar bütününe iş ahlakı denir. Ve üst yönetim kendisi de dahil olmak üzere politikalar belirleyip uygulamalı hayata geçirmelidir.”*

SEDEX üyeleri aşağıdaki gibi şekillenmektedir;

Alıcılar (A üyeler) , Alıcı, Tedarikçiler (AB üyeler) , Tedarikçiler (B üyeler) SEDEX sisteminde bulunan farklı işlevsel düzeylerini yansıtan 3 üyelik türü mevcuttur.

Alıcı (A üyeler) olarak tedarikçilerinizin denetim raporlarını, düzeltici eylem faaliyetlerini, sertifikalarını ve etik verileriyle ilgili raporlarına ulaşabilirsiniz. Kısacası tedarikçilerinizin bilgilerine SEDEX ile eksiksiz ulaştığınız olursunuz.

Alıcı, Tedarikçi (AB üyeler), tedarikçi veri hakkında rapor çalıştırma ve tedarikçilerin ilerlemesini izleme kabiliyeti, etkili performans da iyileştirme sağlamanıza yardımcı olur. Aynı zamanda güvenli bir yerde şirket bilgilerinizi birden çok müşteriyle paylaşabilirsiniz.

Tedarikçi (B üyeler) denetim raporlarınızı sertifikalarınızı düzeltici faaliyetlerinizi birden çok müşteriye ulaştırabilirsiniz.

SEDEX e üye olmak onaylı bir tedarikçi anlamına gelmez, sürekli iyileşmeyi taahhüt eden tedarikçi olacağınız anlamına gelir.⁵⁰

SEDEX Üyeleri Etik Ticaret Denetimi (SMETA) dünyanın en yaygın kullanılan etik denetim formatlarından biridir. SMETA etik denetim tekniğinde iyi uygulamaların

⁵⁰ <https://www.sedexglobal.com/> (Erişim Tarihi: 23.09.2017)

derlendiği bir denetim usulüdür. SMETA yeni bir davranış kuralı, yeni bir metodoloji veya bir sertifika işlemi değildir. SMETA denetimiyle bir tedarikçi birden çok müşteriye ulaşabilir. SMETA, SEDEX üyeleri için geliştirilmiş olsa da üye olmayanlarda bu denetimden faydalanabilir. SMETA metodolojisi ölçüm olarak Ethical Trade Initiative (ETI) kodunu ve yerel yasayı kullanmaktadır. SMETA denetimi 2 pillar ve 4 pillar olmak üzere iki seviyeden oluşmaktadır. 2 pillar denetim iş standartları ve sağlık güvenlik ile ilgili kısımları kapsarken, 4 pillar denetim çevre ile iş ahlakı ek modüllerini de eklemektedir. 4 pillar denetim daha geniş daha derinlemesine bir denetimdir.⁵¹ SEDEX denetimleri akreditasyon almış denetim firmaları tarafından yapılmaktadır.

Bizim ülkemizde bu denetimleri İNTERTEK, DQS ve TÜV gibi denetim kuruluşları yapmaktadır. SEDEX denetimleriyle;

- Zorla Çalıştırılmanın Önlenmesi
- Sendikalaşma/Toplu Sözleşme özgürlüğünün Kısıtlanmaması
- Çalışma Koşullarının İş Sağlığı ve Güvenliğine uygun olması
- Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi & Genç İşçilik
- Ayrımcılığın Önlenmesi
- Çalışma Saatleri
- Ödemeler ve Diğer haklar
- Düzenli İstihdam
- Disiplin Uygulamaları & Taciz ve Kötü Muamele Uygulamalarının Önlenmesi
- Konularına değinilir ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde detaylı rapor hazırlanır.

1.4.4.2. Business Social Compliance Initiative (BSCI) Kavramı ve Denetimi

BSCI Brüksel merkezli Dış Ticaret Birliği (FTA) tarafından başlatılmış, tedarikçi ülkelerdeki toplumsal performansı tek bir sosyal standart izleme çözümü aracılığıyla geliştirmeye yönelik Avrupa yaklaşımıdır. BSCI Davranış kuralları BSCI katılımcılarının tedarik zincirleri boyunca iş ortakları ile uygulamaya çalıştıkları değerleri ve ilkeleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Her BSCI katılımcısı tedarik zincirine katılımıyla davranış kurallarını kabul eder. BSCI Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yasalarına ve Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları gibi önemli uluslararası

⁵¹ <https://www.sedexglobal.com/products-services/smeta-audit/> (Erişim Tarihi: 24.09.2017)

düzenlemelere dayanmaktadır. “BSCI Davranış Kuralları, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Hakları ve İş İlkeleri, BM Ticaret ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeleri, OECD Rehberi, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve tedarik zincirindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ile Tavsiyeleri gibi uluslararası sözleşmelere atıfta bulunmaktadır.”⁵²

BSCI izleme sistemi Avrupa’daki ve tedarikçi ülkelerdeki tüm paydaşları kapsar. Perakendecilere, ithalatçılara ve üreticilere açıktır. Sürecin eşgüdümünü optimize etmek için bilgi havuzu veri tabanı tedarik eder. “BSCI Davranış Kuralları”nı uygulayan işletmeler, bu raporda belirtilen ilkelere ve etki alanları dahilinde insan haklarına saygı duyulmasına dair sorumluluklarını yerine getirdiğini beyan eder. BSCI ve katılımcıları (BSCI Katılımcıları), sosyal yönden sorumlu işletme ilkelerinin uygulanması için iş ortakları ile paydaşlar arasında yapıcı, açık, anlaşılır bir iletişim gözetir. Ayrıca, çalışanlar ve yönetim arasında endüstriyel ilişkilerin kurulmasını sürdürülebilir işletmelerin temel unsuru olarak görmektedirler.”⁵³

“İşletmelerin ilk yükümlülüğü, yerel kanunlara uymaktır. Yerel kanun ve düzenlemelerin BSCI Davranış Kuralları ile çatıştığı ya da bu kurallardan farklı bir koruma standardı sunduğu ülkelerde, işletmeler çalışanlar ve çevre için en yüksek düzeyde korumayı sağlayacak ilkelere uymanın yollarını aramalıdır.”⁵⁴

BSCI Davranış Kuralları;⁵⁵

“ BSCI Katılımcıları, tüm iş ortaklarının BSCI Davranış Kurallarına uymasını beklemektedir. Ayrıca, aşağıdaki ilkelere göre denetlenen iş ortakları,

(a) BSCI Davranış Kurallarına uyduklarından emin olmak için gerekli tüm önlemleri aldıkları ve

(b) Üretim sürecine/süreçlerine dâhil olan tüm iş ortaklarının BSCI Davranış Kurallarına uyduklarından emin olmak için tüm makul önlemleri aldıklarına dair delil göstermelidir.”

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakları İş ortakları:

⁵² <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 23.09.2018)

⁵³ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 23.09.2018)

⁵⁴ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 23.09.2018)

⁵⁵ <https://docplayer.biz.tr/97694618-Amfori-bsci-davranis-kurallari-1.html> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

“İşçilerin özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duymalı,

(b) sendika üyeliği nedeniyle işçiler arasında ayırım yapmamalı ve

(c) işçilerin toplu sözleşme hakkına saygı duymalıdır. İş ortakları, işçi temsilcilerinin işyerindeki işçilere erişim sağlamasını veya onlarla etkileşimde bulunmasını engellememelidir. Sendika faaliyetlerinin yasadışı olduğu ya da özgür ve demokratik sendika faaliyetlerine izin verilmediği ülkelerde iş ortakları, çalışanların şirketin işyeri sorunları ile ilgili diyaloga girebileceği bir temsilciyi özgürce seçmelerine izin vermek suretiyle bu ilkeye uyacaktır.”⁵⁶

Ayrımcılık Yapılmaması :

“İş ortakları cinsiyet, yaş, inanç, ırk, sosyal sınıf, soy, sosyal geçmiş, engellilik hali, etnik ve milli köken, milliyet, sendika veya diğer yasal kuruluşlara üyelik, siyasi bağlantılar veya fikirler, cinsel yönelim, ailevi sorumluluklar, medeni durum, hastalık veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi başka bir koşul nedeniyle kişileri dışlayamaz, belirli kişileri tercih edemez ya da bu unsurlara göre kişilere ayrımcılık yapamaz. Özellikle, işçiler yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı taciz edilemez ya da cezalandırılmaz.”⁵⁷

Adil Ücret :

“İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, işçilerin, yasalarca verilen sosyal hakların yanında kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam sağlamaya yetecek adil bir ücret alma hakkına saygı gösterdikleri takdirde bu ilkeye uyacaklardır. İş ortakları, asgari olarak, devletin asgari ücret mevzuatı tarafından zorunlu tutulan ücretler ya da toplu sözleşme temelinde onaylanmış endüstri standartlarından hangisi daha yüksekse, buna uyma yükümlülüğündedir. Ücretler, zamanında, düzenli olarak ve eksiksiz olarak ulusal para biriminde ödenmelidir. Aynı ödenek şeklinde yapılan kısmi ödemeler, ILO şartnamesi doğrultusunda kabul edilmektedir. Ücret düzeyleri, çalışanların beceri ve eğitim seviyesini yansıtmalı ve normal çalışma sürelerine atıfta bulunmalıdır. Kesintilere yalnızca yasalarda açıklanan koşullar altında ve yasaların izin verdiği ölçüde ya da toplu sözleşmede belirlendiği üzere izin verilecektir.”⁵⁸

⁵⁶ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

⁵⁷ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 03.12.2018)

⁵⁸ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

İnsana Yakışır alışma Saatleri :

“İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz arđ edilmeksizin, işçilerden haftada 48 normal iş saatinden fazla çalışmalarının beklenmeyeceğini temin ederek bu ilkeye uyacaklardır. Ancak BSCI, ILO tarafından belirlenmiş istisnaları tanımaktadır. Uygulanabilir ulusal yasalar, endüstride ölçüt standartlar veya toplu sözleşmeler, ILO tarafından belirtilen uluslararası ereve kapsamında yorumlanmalıdır. ILO tarafından tanımlanan istisnai durumlarda, yukarıda belirtilen çalışma süreleri aşılabilir; bu durumlarda fazla mesaiye izin verilmektedir. Fazla mesai kullanımı istisnai, gönüllü olmalı ve normal ücretin bir artı bir bölü dördü oranından az olmayacak şekilde ödenmeli, ancak mesleki tehlike olasılığını önemli ölçüde arttıracak bir durum oluşturmamalıdır. Ayrıca İş Ortakları, çalışanlarına her bir çalışma günü içerisinde dinlenmek için mola ve toplu sözleşmeler tarafından tanımlanan istisnalar geçerli olmadığı sürece, her yedi günde en az bir gün izin hakkı vermelidir.”⁵⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği :

“İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz arđ edilmeksizin, çalışanlar ve bölge halkının sağlıklı çalışma ve yaşam koşullarına saygı göstererek bu ilkeye uyacaktır. Genç işçiler, yeni anneler ve ocuk bekleyen kadınlar ile engelli kişiler gibi, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, hassas bireyler özel koruma altında çalışacaktır. İş ortakları, iş sağlığı ve güvenliği yasal düzenlemelere veya yerel kanunların zayıf olduğu ya da yeterli olarak uygulanmadığı durumlarda uluslararası standartlara uymalıdır. Yönetim ile işçiler ve/veya temsilcileri arasındaki aktif işbirliği, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik sistemler geliştirme ve bunları uygulamaya koyma adına büyük önem taşımaktadır. Bu, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitelerinin kurulması ile başarılabilir. İş ortakları, çalışanların sağlık ve güvenliği açısından olası tehlikeleri tespit etmek, değerlendirmek, bunlardan kaçınmak ve bunlara müdahale etmek için sistemler bulunduğundan emin olmalıdır. Bu kişiler, çalışanların işten kaynaklanan, iş ile ilişkili veya iş sırasında ortaya çıkabilecek kaza, yaralanma ya da hastalıkların önüne geçmek için etkili önlemler almalıdır. Bu önlemler, işyerine özgü tehlikelerin nedenlerini olabilecek en makul asgari seviyeye indirmeyi hedeflemelidir. İş ortakları, zorunlu sigorta sistemleri

⁵⁹ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

de dahil olmak üzere, kaza durumlarında çalışanların korumasını iyileştirmenin yollarını aramalıdır. İş ortakları, işveren tarafından sağlandığı takdirde yatakhane tesisleri de dahil olmak üzere, kullandıkları teçhizat ve binanın sağlık ve güvenliği ile ilgilenmenin yanı sıra öngörülebilir tüm acil durumlara karşı koruma sağlamak için, etki alanları dahilinde tüm uygun önlemleri almalıdır. İş ortakları, yakın tehlike durumlarında çalışanların izin almadan tesisten ayrılma hakkına saygı duymalıdır. İş ortakları yeterli düzeyde iş sağlığı desteği ve ilgili tesis sağlandığından emin olmalıdır. İş ortakları, içme suyu, güvenli ve temiz yemek yeme ve dinlenme alanları ile temiz ve güvenli yemek pişirme ve gıda depolama alanlarına erişim sunmalıdır. Ayrıca, iş ortakları, çalışanlara daima ücretsiz olarak etkin Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) sağlamalıdır.”⁶⁰

Çocuk İşçiliğini Önleme :

“İş ortakları, kanun tarafından belirlenmiş zorunlu eğitim sürecini tamamlayacak asgari yaştan, ILO'nun tanımladığı istisnalar haricinde 15 yaşından küçük olmamak üzere, küçük çocukları doğrudan ya da dolaylı şekilde işe almayarak bu ilkeye uyacaklardır. İş ortakları, işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçiyi aşağılamayacak veya işçiye saygısızlık etmeyecek şekilde sağlam yaş doğrulama mekanizmaları oluşturmalıdır. Bu ilke, çocukları her tür istismardan korumayı hedeflemektedir. Fuhuş ya da uyuşturucu ticareti gibi daha tehlikeli işlere geçebileceklerinden, çocukların işten çıkarılması konusunda ayrıca özen gösterilmesi gerekmektedir. Çocukların işyerinden çıkarılması sırasında iş ortakları proaktif bir şekilde hareket etmeli ve etki altında kalan çocuğun korunması için gerekli tedbirleri tespit etmeli ve almalıdır. Uygulanabilir durumlarda, etkilenen çocuğun ailesindeki yetişkin bireyler için uygun iş bulma olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.”⁶¹

Genç İşçiler için Özel Koruma :

“İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, genç çalışanların geceleri çalışmaması ve sağlıkları, güvenlikleri, ahlaki değerleri ve gelişimleri için sakıncalı koşullardan korunmasını sağlayarak bu ilkeye uyacaklardır. Genç çalışanların işe alındığı yerlerde, iş ortakları

⁶⁰ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

⁶¹ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

(a) işin, sağlıkları veya gelişimlerini etkileyecek nitelikte olmadığından;

(b) çalışma saatlerinin okula devam durumlarını, yetkili mercilerin onayladığı mesleki uyum süreçlerine katılımlarını veya eğitim programlarından yararlanma kapasitelerini etkilemediğinden emin olmalıdır. İş ortakları, özellikle genç işçilerin etkin şikayet mekanizmaları ile İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim sistemleri ve programlarına erişiminin sağlanmasına önem vererek, genç işçilere zarar gelmesini önlemek, bunları tanımlamak ve azaltmak için gerekli mekanizmaları oluşturmaktadır.”⁶²

Güvencesiz Çalışmayı Önleme:

“İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin,

- a) *İstihdam ilişkilerinin çalışanları için güvensizlik ve sosyal ya da ekonomik zorluklara neden olmasını engelledikleri;*
- b) *İşin ulusal mevzuat, adetler veya uygulamalar ve uluslararası çalışma standartlarından hangisi daha yüksek düzeyde koruma sağlıyorsa, ona uygun, tanınmış ve belgelendirilmiş bir istihdam ilişkisine dayalı olarak yapılmasını sağladıklarından emin olarak bu ilkeye uyacaklardır.”⁶³*

“ İş ortakları, istihdam sağlama öncesinde çalışanlara hakları, sorumlulukları ve çalışma saatleri, ücret ve ödeme koşulları da dahil olmak üzere çalışma koşulları hakkında anlaşılabilir bilgi sunmalıdır. İş ortakları, başta çocukları memleketinde kalmış olabilecek göçmen işçiler ile sezonluk işçiler olmak üzere kadın ve erkek tüm işçilerin ebeveyn veya bakıcı olarak görevlerini destekleyen uygun çalışma koşulları sunmayı hedeflemelidir. İş ortakları, kanunun asli amacına uygun olmayan iş düzenlemelerine başvurmamalıdır. Buna, sınırlama olmaksızın,

- a) *Beceri geliştirme veya düzenli iş sağlama niyeti olmayan çıraklık programları,*
- b) *İşçilerin korunma kapsamını daraltmak amacıyla sunulan sezonluk veya koşullu işler ve*
- c) *Salt işçilik sözleşmeleri dahildir. Ayrıca, alt yüklenici kullanımı, çalışan haklarını hakir görecektir şekilde gerçekleştirilmemelidir.”⁶⁴*

⁶² <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 03.12.2018)

⁶³ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 03.12.2018)

⁶⁴ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 03.12.2018)

Borçların İşgücü ile Ödenmesinin Önlenmesi :

“İş ortakları, hizmetkarlık, zorla çalıştırma, işgücü ile borç ödeme, sürekli çıraklık, kaçak işçi çalıştırma veya gayri iradi işçi çalıştırma gibi hiçbir sisteme başvurmamalıdır. İş ortakları, kendi iş ortaklarının işgücünden bu şekilde faydalanması halinde suça iştirakle suçlanabilir. İş ortakları doğrudan ya da dolaylı olarak işçi çalıştırdıkları durumlarda özel özen göstermelidir. İş ortakları, çalışanlarına işverene makul bir zamanda bildirimde bulunma şartıyla, özgürce işten ayrılma ve iş sözleşmelerini sonlandırma hakkı tanınmalıdır. İş ortakları, çalışanlarının insani olmayan şartlara veya aşağılayıcı muameleye, fiziksel cezalandırmaya, ruhsal ya da fiziksel baskıya maruz kalmadığı ve/veya sözlü tacize uğramadığından emin olmalıdır. Tüm cezai prosedürler yazılı olarak belirlenmeli ve çalışanlara sözlü olarak net ve anlaşılır bir biçimde açıklanmalıdır.”⁶⁵

Çevrenin Korunması :

“İş ortakları, bu kurallar çerçevesinde belirlenmiş beklentiler göz ardı edilmeksizin, çevreye zarar vermeyi önlemek adına gerekli tedbirleri alarak bu ilkeye uyacaktır. İş ortakları, faaliyetlerinin çevreye verdiği kayda değer etkileri değerlendirmeli ve çevreye karşı sorumluluklarını yansıtan etkin politika ve prosedürler oluşturmalıdır. Toplum, doğal kaynaklar ve genel çevre üzerindeki olumsuz etkileri engellemek ya da en aza indirmek adına uygun tedbirlerin alınmasını sağlayacaklardır.”⁶⁶

Etik İş Davranışı :

“İş ortakları, bu bölümde belirtilen hedef ve beklentiler göz ardı edilmeksizin, hiçbir yolsuzluk, dolandırıcılık ya da zimmet suçuna veya herhangi maddi ya da başka şekilde teşvik sözü vermek, teklif etmek, vermek ya da almak da dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, rüşvetin hiçbir şekline dahil olmayarak bu ilkeye uyacaklardır. İş ortaklarının, faaliyetleri, yapıları ve performansları ile ilgili doğru bilgileri bulundurmaları ve bunları uygulanabilir düzenlemeler ile endüstride ölçüt olan uygulamalara uygun şekilde bildirmeleri beklenmektedir. İş ortakları, bu tür bilgilerin tahrif edilmesi veya tedarik zincirinde herhangi bir yanlış beyan eylemine dahil olmamalıdır. Ayrıca, kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve diğer şekillerde

⁶⁵ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 05.12.2018)

⁶⁶ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 01.12.2018)

işlenmesi konularında (işçilerden, iş ortaklarından, müşterilerden ve etki alanları dahilinde ki tüketicilerden edindikleri bilgiler dahil) makul düzeyde özen göstermelidirler. Kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve başka şekillerde işlenmesinde gizlilik ile bilgi güvenliği kanunları ve mevzuata ilişkin gerekliliklere uyulmalıdır.”⁶⁷

1.4.4.3. ISO 26000 Kavramı ve Denetimi

ISO 26000 organizasyonların sosyal sorumluluk düzeyini nasıl geliştirdiği ve böylece sürdürülebilir çevre, sosyal ve ekonomik kalkınmaya nasıl katkıda bulunabileceği konusunda tavsiyeler sunan, rehberlik eden uluslararası bir standarttır.⁶⁸

ISO'nun sosyal sorumluluk standardı üzerinde çalışma ihtiyacı 2001 yılında ISO/COPOLCO (Comitee on Consumer Policy) , komite tarafından gündeme getirildi. 2003 yılında ise tüketici politikası üzerine Ad Hoc KSS Grup ISO'nun teknik yönetimi tarafından kuruldu. Ad Hoc KSS, 2005 yılında gelişmekte olan ülkelerden olumlu tavsiyeler alıp sosyal sorumluluk standardını geliştirme kararı aldı.

Doksan dokuz ülkenin 5 yıllık çalışması sonucu ortaya çıkan ISO 26000 (ISO 2010) “Organizasyonların Sosyal Sorumlulukları Rehberi”nde KSS; “Bir organizasyonun kararlarının ve faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerinde etkileri ile ilgili toplum sağlığı ve refahı da dahil olmak üzere sürdürülebilir gelişime katkı sağlayacak şeffaf ve etik davranış sorumluluğu” olarak tanımlanmıştır. KSS paydaşların beklentilerini de göz önüne alarak mevzuata ve uluslararası normlara uyumlu olmayı gerektirmektedir.”⁶⁹

ISO 26000 standardı incelendiğinde gözlemlenen ilk şey KSS yerine SR(social responsibility) sosyal sorumluluk terimi kullanılmaktadır. Bunun temel nedeni kılavuzun (ISO 26000 standardı) sadece büyük şirketler için geliştirilmediği Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ), yerel yönetimler ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK), kamu sektörü, vakıflar, belediyeler, tarımsal ticaret yapanlar ve bankalar için de geliştirildiğidir. Standardın amacı toplumun sağlığı ve refahı dahil olmak üzere sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmaktır. “Sürdürülebilir kalkınma, gezegenin

⁶⁷ <https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi: 07.12.2018)

⁶⁸ <https://www.iso.org/about-us.html> (Erişim Tarihi: 30.09.2017)

⁶⁹ Monica Hartmann, **Corporate Social Responsibility In The Food Sector**, European Review Of Agricultural Economics, 2011, 38 (3): 297-324

ekolojik sınırları içinde yaşarken ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden toplumun ihtiyaçlarını karşılamaktır.”⁷⁰

ISO 26000 standardında 7 ilke yer almaktadır;

- Hesap verme sorumluluğu
- Şeffaflık
- Etik Davranışlar sergilemek
- Paydaşların menfaatlerine saygı gösterme
- Hukukun üstünlüğüne saygı
- Uluslararası davranış standartlarına saygı
- İnsan haklarına saygı

Standart sosyal sorumluluğu geliştirmek için bazı özel konulara dikkati çekmektedir;

Tüm çalışanlar işyerinde adil ve elverişli koşullarda yaşamalıdır. Çocuk emeği ve zorunlu çalışmanın önüne geçilmelidir. Yasa, sendikalar ve toplu sözleşme hakkına ilişkin düzenlemelere uyulmalıdır. Faaliyetlerde yer alan sağlık ve güvenlik risklerini belirleyip önlemler alınmalıdır. Planlamalar yapılırken işçilerin ailelerinin hayatları üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulmalıdır. İnsan haklarının korunmadığı durumlarda, insan haklarına saygı göstermek için adımlar atılmalıdır.⁷¹

1.4.4.4. AA 1000 Kavramı ve Denetimi

İşletmelerin sosyal sorumluluklara uygun faaliyet göstermelerini sağlamak için geliştirilen standartlar arasında, Sosyal ve Ahlaki Sorumluluk Enstitüsü (The Institute for Social and Ethical AccountAbility-ISEA) tarafından geliştirilen AA1000 Standardı;Küresel Raporlama Girişimi (The Global Reporting Initiative-GRI) tarafından geliştirilen ve Çevreye Duyarlı Ekonomi Koalisyonu (The Coalition for Environmentally Responsive Economics-CERES) tarafından desteklenen standart ile diğerleri aşağıdaki şekilde özetlenebilirler: AA1000 Standardı, bütün paydaşlara karşı sosyal sorumluluğu temel alan, gönüllülük ilkesine dayanan, iş ahlakına ve sosyal sorumluluklara uygun muhasebe, denetim ve raporlama için geliştirilmiş bir standarttır.

⁷⁰ <https://www.iso.org/About-Us.html> (Erişim Tarihi: 30.09.2017)

⁷¹ <https://www.iso.org/about-us.html> (Erişim Tarihi: 30.09.2017)

Farklı sektörlerdeki işletmelere de uygulanabilen AA1000 Standartları serisi, hesap verilebilirlik, sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularında liderlik ve performans göstererek küresel işletmeler, özel işletmeler, hükümetler ve sivil toplum kuruluşları tarafından kullanılan ilkelere dayalı standart ve çevrelerdir.⁷²

İş ahlakına ve sosyal sorumluluklara uygun muhasebe, denetim ve raporlama uygulamaları ile örgütlerin sorumluluk bilinçlerini ve genel performanslarını yükseltmeyi amaçlayan AA1000 Standardı, örgütsel değerlerin işletmelerin tüm çabalarının merkezinde yer alması gerektiğini vurgulamaktadır.⁷³

1.4.4.5. SA 8000 Kavramı ve Denetimi

“SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ilk olarak 1997 yılı Ekim ayında, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayarak yayınlanmıştır.”⁷⁴

Merkezi Manhattan, New York'ta bulunan SAI, (Social Accountibility International) Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, insan hakları ve işçi hakları için standart geliştirme, uygulama ve gözetme amacıyla kurulmuş gönüllü sivil toplum kuruluşudur.⁷⁵

SA 8000 standardı ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi ve 14000 Çevre Yönetim Sistemi temel alınarak hazırlandığı için kalite ile sosyal sorumluluk denetimlerinin birbirleri ile bağlantılıdır. Politikalar, prosedürler ve uygulamalar standart kontrolü ile sağlanmaktadır.⁷⁶

SA 8000 sosyal sorumluluk denetiminde kullanılan kalite kavramından kısaca bahsedecek olursak; bilindiği üzere kalite ürün üzerinde kullanıldığında mükemmel, pahalı, lüks olarak tanımlanmaktadır. Kullanım amacı kalitenin de farklı anlamlar içermesine neden olmaktadır. Kalite, “Müşterinin ihtiyaçlarını ve mantıklı beklentilerini tam ve sürekli olarak karşılayabilecek ürün ve hizmetleri en ekonomik bir şekilde üretmektir.” Bu kapsamda Taguchi de kaliteyi, “ Ürünün müşterinin eline

⁷² <http://www.accountability.org/standards/> (Erişim Tarihi: 01.10.2017)

⁷³ <http://www.accountability.org/standards/> (Erişim Tarihi: 01.10.2017)

⁷⁴ <http://www.Sa-Intl.Org/> (Erişim Tarihi: 15.06.2018)

⁷⁵ <http://www.Sa-Intl.Org/> (Erişim Tarihi: 15.06.2018)

⁷⁶ Birgül Çakır, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir, 2006, S.18 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

geçtiği andan itibaren vermiş olduğu zararın minimum seviyede olmasıdır.” Şeklinde tanımlamaktadır.⁷⁷

“Kalitenin sağlanması için SA 8000 denetimde belirli ölçütlere ihtiyaç duyulmaktadır. Standartlara uygunluk derecesi denetimin kalitesini göstermektedir. Uygunsuzluk söz konusu olduğunda yeterli ve güvenilir olmayan kalite çalışmalarında kabul edilebilir bir denetim olmamaktadır.”⁷⁸

SA 8000 ve ISO standartlarında benzerlikler olduğu gibi farklılıklarda mevcuttur. ISO standartları üretim ve hizmet sektörüne uygulanırken SA 8000 daha çok üretime yöneliktir. SA 8000 daha az süreçli, kural koyucu ve sonuç odaklıdır. ⁷⁹

Uluslararası kuruluşlar, sendikalar, Sivil Toplum Örgütleri ve devlet Sosyal sorumluluk kavramı için işyerindeki eşitsizlikleri düzeltmek ve geliştirmek amacıyla araştırmalar yapmıştır. Çocuk işçilerden faydalanma ve onları zorla çalıştırma günümüzde hala mevcuttur. Gelişmiş ülkelerde dahi ayrımcılık ve yasal olmayan çalıştırma görülmektedir. Yıllardan beri bazı markaların oluşturduğu kurallar zamanla bazı kriterlere dayandırılarak SA 8000 standardını oluşturmuştur. ⁸⁰

SA 8000 için ticari amaçlı çözüm sağlayabilmek için bağımsız denetçiler kullanılarak, sağlam bir akreditasyon ve sertifikalandırma sistemi geliştirilmiştir. SA 8000 prensiplerinin şirket bünyesine uygulanması veya tedarikçilerin yönetimi için bir araç olarak kullanılması da işin iyi yapıldığına dair olumlu bir katkı sağlar.⁸¹

1.4.5. Sosyal Sorumluluk Denetimlerine İhtiyaç Duyulma Nedenleri

Şirketin yöneticileri stratejik kararları alırken, şirket misyonunu tanımlarken veya revize ederken, çıkar sahiplerinin yasal haklarını göz önünde bulundurmalıdır. Bu sadece hissedarları veya çalışanları değil, aynı zamanda işletmenin faaliyetlerinden etkilenen dış paydaşları da kapsar. Dış paydaşlar arasında çoğunlukla; şirketin müşterileri, tedarikçileri, hükümet, sendikalar, rakipler, yerel topluluklar ve halkın geneli haklı sebepler temelinde firmanın kendi isteklerine

⁷⁷ Ahmet Kovancı Toplam Kalite Yönetimi Ama Nasıl? Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2001, s.3

⁷⁸ N. Sebla Eroğlu, Sosyal Sorumluluk Denetimi&SA 8000 Standardı Ve Denizli İlinde Bir Uygulama ,Denizli, 2008 S. 35 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

⁷⁹ Çakır, **a.g.e.**, s.18

⁸⁰ Çakır, **a.g.e.**, s.18

⁸¹ Aydemir, **a.g.e.**, s.71

tatminkâr bir cevap vermesini talep eder. Genel olarak, hissedarlar, makul oranda yatırımın geri dönüşünü; çalışanlar kapsamlı bir iş tatminini; müşteriler ödediği paranın karşılığını almayı; tedarikçiler, güvenilir alıcılarla çalışmayı, dürüst rekabeti; yerel topluluklar; şirketin vatandaşlara karşı sorumlu davranmasını halk ise şirketin varlığının yaşam kalitesinin gelişimine katkıda bulunmasını talep etmektedir.⁸²

Davranış kuralları, müşteri denetimleri ve SA 8000 standardı gönüllü bir öz yönetim ve denetim biçimini ifade eder. “Gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının önemli bir boyuta ulaşmış olması, sivil toplum örgütlerinin, sendikaların fabrika çalışma koşullarını iyileştirme yönündeki çabaları ve hissedar olmak isteyen kişilerin yatırım kararı verirken kar kadar, aday örgütlerin sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediklerini de dikkate almaya başlamaları olarak sayılabilir. Yüksek nüfusa sahip az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki işçi ücretleri daha ucuz, çalışma saatleri de çok fazladır. Öte yandan gelişmiş olan ülkeler de maliyetlerini düşürmek daha fazla kar elde etmek için üretimlerini bu ülkelerde yapmaktadır. Dünyaca tanınan markalar, emeğin ucuz olduğu bu ülkelerde işgücünden fazlaca faydalanmaktadır. Ancak bu şekilde uygulama yapan şirketler halkın sivil toplum kuruluşlarının tepkileri ile karşılaşmaktadır.”⁸³

Maliyetleri düşürmek, yasalardan kaçmak için üretimlerini iş gücü emeğinin düşük olduğu yerde yapan işletmeler, iş görenlerin haklarını vermeyip sağlıklı çalışma koşullarını da karşılamayınca sivil toplum örgütlerinin protestolarıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu durumda SA 8000 standardı için önemli bir rol oynamıştır.⁸⁴

Sivil toplum örgütleri, dünya genelinde aykırı uygulamaları önlemede aktif bir rol oynamaktadır. “1964 yılında ABD Oregon’da kurulan dünyaca ünlü spor malzemeleri üreticisi Nike firması ile ilgili kötü haber 8 Mart 1997’de (Uluslararası Kadınlar Günü) Nike Vietnam fabrikasından gelmiştir. Kadınların sağlık koşullarıyla ilgili tehdit altında olduklarını ve uygun ayakkabı ile işe gelmedikleri için fabrikada güneşin altında koşturulmuşlardır. New York Times’da Karanlığın Kalbi ismi ile rapor yayınlanmış.”⁸⁵

⁸² Pearce ve Robinson, **a.g.e.**, s. 45

⁸³ Lara Blecher, Above And Beyond The Law, **Business And Society Review**,109:4., 2004 P: 479–492. **Aktaran** Birgül Çakır, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir, 2006, S.19

⁸⁴ Aydemir, **a.g.e.**, s.105

⁸⁵ Jonathan Wootliff And Christopher Deri, NGOS The New Super Brands, Stakeholder Strategies, Edelman Worldwide s.157

1.4.6. Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Firmalara ve Paydaşlara Olan Faydaları

KSS'nin temel dayanağı olan hayırseverlik faaliyetleri vergi indirimine tabi olduğu için maliyetlerden düşürülür. Şirketlerin bu bağışları, ulusun sosyal refahının atmasına katkıda bulunur. Hayırsever davranışlar genelde halkın, sürece dâhil olan şirketleri fark etmelerine neden olur. Çoğu zaman da bu hayırseverlik davranışları o şirketlere itibar kazandırır. Ayrıca sosyal sorumluluk faaliyetleri şirketlerin altından kalkamayacağı maliyetlere sebep olmaz. Sosyal sorumluluk tasarruflara neden olur kar artar.⁸⁶

SA 8000 standardı ve diğer davranış kuralları şirketlere iyileştirmeler getirmektedir. Bu iyileştirmelerle birlikte çalışanların, hissedarların ve toplumun işletmeye olan güveninin artması sonucu işletme itibar kazanmaktadır. Tedarikçi denetimleriyle de üretim kontrolü sağlanırken, ürün kalitesinde artmalar gözlenir, yönetim performansında da ilerleme kaydedilir. Ayrıca tedarikçi ulaşmak istediği bilgilere yerinde doğrulama şeklinde ulaşır.⁸⁷

İşletmelerin SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardını belgelendirerek elde edeceği birçok fayda bulunmaktadır. SA 8000 standardında sosyal ve insan hakları sürekli güncellendiği için ayrımcılık, sağlık ve güvenlik koşulları, çalışma süreleri ve toplu sözleşme hakları göz önünde bulundurulmaktadır. Ayrıca SA 8000 standart ve diğer denetimlerde riskler önceden belirlendiği için önlem alınıp çalışma koşulları iyileştirilmektedir. SA 8000 standardı ve diğer standart denetimleri ulusal kanunlara ve sözleşmelere uygun olduğu için bu belgelere sahip firmalar uluslararası pazarda prestij kazanmış olacaktır. SA 8000 standardı ülkemizde uygulanan yasal mevzuatlara uyumlu olduğu için (4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) çalışanların işletmeye bağlılığı ve motivasyonu artacaktır.⁸⁸

Bu faydalar; işletmenin müşteri olarak elde edeceği faydalar, işletmenin tedarikçi olarak elde edeceği faydalar, işletmenin toplum karşısında elde edeceği faydalar ve bu firmada çalışanlara sağladığı faydalar olarak dört başlık altında toplamak yeterli olacaktır;

⁸⁶ Pearce ve Robinson, **a.g.e.**, s.53

⁸⁷ Çakır, **a.g.e.**, s.19

⁸⁸ Barış Öztuna, SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Çankırı, 2017, Cilt 6, Sayı 5, s. 2375-2376

İşletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetleri ile elde edeceği ilk fayda, daha önce belirtildiği gibi ekonomik performanstır. Ancak sosyal sorumluluk faaliyetleri ile işletmelerin elde edeceği sadece ekonomik göstergelere yansıyan rakamlar değildir. Bundan başka birçok fayda elde etmektedir. Bunlar; toplumsal saygınlık kazanmanın etkisiyle kurum imajı değer kazanmakta ve bu, firmanın marka değerine yansımaktadır. Sosyal sorumluluk projelerine katılmak işyerinde ki iş görenlerin de üzerinde olumlu etki yaratmakta ve işletme bağlılığını sağlamanın yanı sıra, nitelikli iş gücünü de işletmeye çekmektedir.⁸⁹ Ayrıca işletmeler iş gören memnuniyetini nitelikli iş görenleri işletmede kalmasını sağlayarak iş gören devir oranının düşmesini sağlayabilir.

İşletme, işgücü pazarı için müşteri konumunda olması nedeniyle, için çok büyük kayıplara neden olan İşletmenin SA 8000 Standardı'nı belgelendirerek müşteri olarak elde edeceği diğer bir fayda ise tedarikçilerin etkisinin artırılmasıdır. SA 8000 standardı ile belgelendirilen işletmenin tedarikçilerinin de bu standarda uyması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, tedarikçilerinde belgeye uyması sağlanarak, işletmenin satın aldığı hammadde ve diğer girdilerin üretiminin de insancıl koşullarda yapılması sağlanmaktadır.

Diğer bir deyişle, dünyada birçok fon, bir işletmeye yatırım yapmadan önce, o işletmenin toplumsal sorumluluk konusundaki performansını değerlendirmeye başlamıştır. Bu konuda duyarlı işletmelere yatırım yapanlara yardımcı olmak için Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi (Dow Jones Sustainability Index) yada FTSE4GOOD (Financial Times Limited&London Stock Exchange Pic for Good) isimli endeksler oluşturulmuştur. Bu endeksler işletmenin çevreye ve diğer paydaşlara karşı etkilerini göstererek, yatırımcıların ve finansal analizcilerin işletmeleri sürdürülebilirlik performanslarına göre değerlendirebilmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla toplumsal katkı daha geniş finansman kaynaklarına ulaşmaya yardımcı olmaktadır.⁹⁰ Bu endekslerde aynı zamanda işletmenin diğer sosyal sorumlulukları da değerlendirilmektedir.

İşletmenin Toplum Karşısında Elde Edeceği Faydalar, İşletmeler SA 8000 belgesi olarak çalışma koşullarına önem verdiğini ve dolayısıyla insan hakları ve

⁸⁹ www.canaktan.org (Erişim Tarihi: 24.08.2017)

⁹⁰ Yılmaz Argüden *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, ARGE Danışmanlık Yayınları No:03, İstanbul, 2002, s.41

değerlerine de önem verdiğini göstermektedir.⁹¹ Diğer bir deyişle işletmenin imajını güçlendirerek toplumun işletmeye bakışını olumlu yönde etkilemektedir.

Kurum imajı, insanların bir kurumu nasıl algıladıklarıyla ilgilidir. Diğer bir ifadeyle, kurumun duygusal yönden tanınmasıdır. Kurumsal imajda amaç, firmanın doğru ve açık bir biçimde anlaşılmasını sağlamaktır. Kurumsal imajın duygularla ilgili olmasından dolayı, firma hakkında oluşan imaj, kişiden kişiye değişebilir. İmajda önemli olan, firma hakkında açık ve iyi bir niyetin, anlayışın oluşmasını sağlamaktır. Eksik ya da yanlış anlatılan, yayımlanan bilgilerin bir firmanın imajını olumsuz yönde etkilemesi mümkündür. Firmanın faaliyette bulunduğu toplumda iyi tanınması, iyi bilinmesi hedef kitlede kuruluş hakkında olumlu bir imajın oluşmasına yol açar ve dolayısıyla da firmanın faaliyetlerini genişleterek sürdürmesi ve kazancını artırmasını sağlar.⁹²

Bir işletmenin itibarı, o işletmenin içinde neler olduğunu gösteren bir ayna gibidir. Eğer çalışanlar kendilerini işletmeleri ile özdeşleştirirlerse; daha iyi çalışırlar, ürünlere ve hizmete daha fazla özen gösterirler. Bu yaklaşım ve tutum kurum kültürünü güçlendirir. Sonuçta, çalışanlar işletme dışında işletmenin bir elçisi gibi davranırlar.⁹³

İşletmenin toplum karşısında elde edeceği diğer bir fayda da kamuoyunun ve kural koyucuların işletmelerin görüşlerine önem vermesini sağlamasıdır.⁹⁴ Toplumda iyi bilinen saygın kuruluşların yöneticileri kamuoyunu etkileyebilmekte ve kural koyucuları yönlendirebilmektedir. Toplum, bu kuruluşların yöneticilerini kendileri adına devlet politikalarını yönlendirmesini beklemektedir. Örneğin Türkiye’de ticari birlik yöneticileri imajlarından aldıkları güçle, kendilerinin her hangi bir yasal yetkisi olmamasına rağmen hükümet politikalarını etkileyebilmektedirler.

SA 8000 belgesini almak isteyen işletmeler, üç türlü maliyete katlanmaları gerekmektedir. Ancak maliyet miktarları işletmenin yapısı, büyüklüğü, ulusal yada uluslararası olması, örgütün karmaşıklığı gibi faktörlere göre değişmektedir. İlk maliyet unsuru, mevcut durumun tespiti için sistem politikalarının, prosedürlerinin, kontrollerinin ve kayıtlarının oluşturulması için harcanan zamandır. Bu aşamada dış yardım alınması tavsiye edilmektedir. İkinci maliyet ise düzeltici faaliyetler için

⁹¹ Mehmet Anıkök *SA 8000 Sosyal Standardı Ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Sanatları Anabilim Dalı, Sakarya, 2002, S.52 **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

⁹² Aydemir Okay , *Halkla İlişkiler Aracı Olarak Sponsorluk*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1998 s.50-51

⁹³ Anın Dörtkök, *Kurumsal İtibannızdan Kaç Sıfır Atabilirsiniz?* Rota Yayınları, İstanbul, 2002, , s.56

⁹⁴ Argüden, **a.g.e.**, s.41

katlanılan maliyettir. Örneğin işletmede çocuk iş gören var ise, bunların okula devam etmeleri için işten uzaklaştırılmaları ve eğitimleri için gereken fonun ayrılması gibi maliyetlerdir.

Üçüncü maliyet unsuru ise diğer iki unsurda daha az maliyetli olan belgelendirme ve denetlemedir. Bağımsız bir kuruluş tarafından denetlenen işletme, eğer şartlara uyduğu görülürse belgelendirilmektedir. Belgelendiren firmaya belirli bir miktar ödeme yapılmaktadır.⁹⁵ Belge vermeye yetkili firmalara göre belgelendirme ücreti diğer standartlarda olduğu gibi (ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000, ISO 22000 vb.) değişmektedir. Sosyal sorumluluk denetimlerinin çalışanlara sağladığı yararlar, Sosyal sorumluluk denetimlerinin çalışanlara da pek çok konuda faydası vardır. Çalışan ve yönetim arasındaki iletişim kanallarının açılmasını sağlar.⁹⁶

İş hukukunun ve bu hukukun çalışma ilişkilerinde uygulanmasını sağlayan iş denetiminin en çok işçileri korumak amacıyla geliştirilmiş olduğunda kuşku yoktur. İş hukuku nasıl her şeyden önce işçiyi korumak amacıyla konulmuş kurallardan oluşuyorsa, iş denetiminin de en büyük amacı yine önce işçiyi korumaktır. Çünkü bir hukuk kuralının çıkarılmış olmasıyla, onun uygulanması, hayata geçirilmiş olması aynı şey değildir. Mevcut hukuk kurallarının uygulanıp uygulanmadığının da çeşitli yollarla denetlenmesi gerekmektedir.⁹⁷

Sosyal sorumluluk denetimleri çocuk işçilik, zorla çalıştırma, ayrımcılık, yasal gereklilikler, işyeri disiplin uygulamaları, birleşme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, ücretler ve çevre koruma konularını inceler.

Bu konuların her birinde çalışanlara ciddi faydalar sağlanmaktadır. Burada birkaç başlıkta inceleyecek olursak; iş sağlığı ve güvenliği ile çalışan sağlık ve güvenlik açısından düzgün ve Türk iş kanununun müsaade ettiği bir çalışma ortamında çalışma fırsatına sahip olur. Ücret ile ilgili olarak çalışan işçinin emeğinin karşılığını Türk iş kanununa uygun şekilde almasını garantiler. Çalışma saati konusunda ise çalınan işçinin Türk iş kanunun kendisine tanıdığı haklar çerçevesinde çalışmasına olanak verir. Ayrımcılık konusunda ise eşit işe eşit işgücü prensibinden hareketle din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı olmaksızın kişilerin çalışmalarını

⁹⁵ Dörtkök, **a.g.e.**, s.56

⁹⁶ Demet Öznaz '4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Perspektifinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetimi Ve Tekstil Sektöründe SA 8000 Uygulaması' 2005 S.120-122 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

⁹⁷ Osman Sarı 'Türkiye'de Yeri Ve Sendika Denetimi' Kazancı Matbaacılık, İstanbul, 1997, s.33-34

garanti altına alır. Çocuk işçilik konusunda ise çalışanların yaşlarına yasal bir limit getirilmiş ve firmada aktif olarak uygulanmış olunur.⁹⁸

1.4.7. Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Belgelendirme ve Raporlama Süreci

“SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı denetimi SAI tarafından uluslararası yetki alan, akredite olmuş belgelendirme firmalarınca bağımsız, şeffaf şekilde yapılır. Akredite edilen bu denetim firmaları belirli sürelerde SAI tarafından, SA 8000 denetimlerinin uygunluğunun araştırılması, denetlenebilir rapor verilebilir hale gelmesi için denetlenirler. SA 8000 standardında denetim yapılabilmesi SAI tarafından yetki alıp akredite olabilmek için belgelendirme firmaları, rehber standart olan ISO/ISO/IEC Guide 62, SAI Guideline I dokümanlarındaki maddeleri karşılamak zorundadırlar. Belgelendirme firmalarında SA 8000 Sosyal Sorumluluk standardını denetlemek için çalışan denetçiler SA 8000 denetçi eğitimini almalı ve bu eğitim sonunda uygulanan sınavdan başarı ile geçmiş olmalıdırlar.”⁹⁹

SA 8000 belgelendirme süreci planlama, uygulama, kontrol, periyodik kontrol olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır:

a) Planlama: “Planlama bir süreçtir. Plan bir karar ya da kararlar toplamıdır. Amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara ulaşmak için planlama ihtiyacının kabulü ile başlar. Denetime girecek olan örgüt üst yönetimi, doküman hazırlığından denetim ve belgelendirmeye kadar sorumlu olacak, önceden kalite çalışmalarında görev almış, konu ile ilgili bilgisi ve deneyimi olan bir çalışanı denetimden sorumlu olarak görevlendirir.”¹⁰⁰ İşletmenin hedefleri doğrultusunda örgüt içinde oluşan yetki, sorumluluk ve karşılıklı ilişkilerin oluşturduğu bir yapıdır. İşletme sahibi işletmesinin amacını ve bu amaca erişmek için izlemesi gerekli politikaları kendisi belirler, çalışanların her birine verilecek görevleri bu görevlerin yerine getirilmesinden doğacak sorumlulukları kendisi kararlaştırır. İşletmenin denetim hazırlığı işbölümü ve uzmanlaşmaya önem vermesi, işletmenin ilerlemesi ve gelişmesi çalışanların verimliliği ve işe bağlılığı üzerinde olumlu etkiler yapacaktır.

b) Uygulama: “Planlama ve organizasyon aşamasında statik bir görünüm sunan işletme uygulama aşamasına geçilmesiyle dinamik bir yapı kazanır. Diğer

⁹⁸ Eroğlu a.g.e., s.31

⁹⁹ <http://www.sa-intl.org/> Erişim Tarihi (23.01.2018)

¹⁰⁰ Hüseyin Akşit, Yönetim ve Yöneticilik, Kum Saati Yayın Dağıtım, İstanbul, 2008, s. 20-21

denetimlerden istenen kriterlere ve “SA 8000 standardının maddelerini uygulandığına dair kayıtlar tutulur.”¹⁰¹

c) Kontrol: “ İşletme kendini hazır hissettiğinde iç denetim yapılabilir. Bu iç denetimde çıkan uygunsuzluklar belgelendirme denetimini etkilemez. İç denetimde ortaya çıkan uygunsuzluklar belgelendirme denetiminden önce düzeltilebilir.”¹⁰²

d) Periyodik kontrol: “SA 8000 belgesi 3 yıl geçerlidir. Her 6 ayda bir şirket gözetim denetimlerine girer. BSCI, SEDEX denetimleri de 3 yıl geçerlidir. Bu şekilde örgütün standardın gerekliliklerine sürekli olarak uyup uymadığı kontrol edilir.”¹⁰³

“SA 8000 belgesi işletmelerin yasal olarak alması gereken zorunlu bir belge değildir. Özellikle üretim yapan örgütler SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının örgütlerinde sağladığı yararlılardan ötürü almaktadırlar.”¹⁰⁴

¹⁰¹ Akşit, **a.g.e.**, s.23

¹⁰² Akşit, **a.g.e.**, s.23

¹⁰³ Çakır, **a.g.e.**, s.24

¹⁰⁴ Aydemir, **a.g.e.**, s.73

Tablo 1: SA 8000: 2014 Sertifikasyon Denetimleri İçin Yetkili Firmalar

Denetime Yetkili Belgelendirme Firmaları	SA 8000:2014
ABS Quality Evaluations	2020
ALGI	2018
APCER	2021
BCC Inc	2022
Benchmarks Company Ltd.	2022
BSI	2019
BVC	2019
CTI	2020
CISE	2022
CU	2022
DNV GL	2018
ESTS	2021
EUROCERT	2018
HKQAA	2018
IQC	2018
IAL	2020
Intertek	2019
IQNET Ltd.	2022
LRQA	2019
LSQA	2020
Ozone Sustainability Management System	2022
RINA	2022
SGS ITALY	2022
SMT GLOBAL	2021
TUV NORD GROUP	2021
TUV Rheinland	2019
TUV SUD GROUP	2020
UL-Registrar, LLC	2010

<http://www.saasaccreditation.org/accredcertbodies>¹⁰⁵

¹⁰⁵ <http://www.saasaccreditation.org/accredcertbodies> (Erişim Tarihi: 15.01.2017)

1.4.7.1. SA 8000:2014 Standardı

“SA 8000:2014 Sosyal Sorumluluk Standardının Amaç ve Kapsam, Tanımlar ile Sağlık ve Güvenlik konu başlıkları incelenmiştir.”

1.4.7.1.1. Amaç Ve Kapsam

“Standardın amacı, Şirketler SA 8000 standardı hususunda politikaları yayınlamaları, prosedürler oluşturur ve bunların uygulanmasını sağlar. Kontrol edebileceği sosyal sorumluluk gerekliliklerini standardın uygunluğu şeklinde tanımlar ve bunu ilgili taraflara gösterecek şekilde deklare eder.”

1.4.7.1.2. Standartta Geçen Tanımlar

- *“Şirket Tanımı: Tüm personel dâhil olmak üzere (ister doğrudan doğruya istihdam edilmiş olanlar, sözleşme yapılmış olanlar olsun, isterse şirketi temsile yetkili olanlar olsun, müdürler, yöneticiler, yönetim, şefler ve yönetici olmayan personel), bu standardın öngördüğü şartları yerine getirmekle sorumlu herhangi bir kuruluş ya da örgütün tümü.*
- *Tedarikçi/Taşıeron Tanımı: Şirketin ürün ve/veya hizmet üretiminde gerekli olan ve şirketin ürün ve/veya hizmet üretimi için kullanılan ürün ve/veya hizmetleri şirkete temin eden örgüt.*
- *Alt Tedarikçi: Tedarik zincirinde yer alan ve tedarikçinin ve/veya şirketin ürün ve/veya hizmet üretiminde gerekli olan ve tedarikçinin ve/veya şirketin ürün ve/veya hizmet üretimi için kullanılan ürün ve/veya hizmetleri doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak tedarikçiye temin eden örgüt.*
- *İyileştirici İşlem Tanımı: Bir uygunsuzluğu gidermek için yapılan işlem.*
- *Düzeltilici Faaliyet Tanımı: Bir uygunsuzluk halinin tekrar etmesini önlemek için yapılan işlem.*
- *İlgili Taraf Tanımı: Şirketin sosyal performansı ile ilgili olan ya da şirketin sosyal performansından etkilenen kişi ya da grup.*
- *Çocuk Tanımı: Yerel asgari yaşa ilişkin kanun, çalışma için daha büyük bir yaş öngörmedikçe ya da daha büyük yaşa kadar zorunlu eğitim*

öngörülmedikçe, 15 yaşından küçük olan tüm kişiler. Ancak eğer yerel asgari yaş ILO'nun 138 sayılı sözleşmesi dairesinde gelişmekte olan ülkeler, istisnalarına göre 14 yaş olarak saptandığında daha küçük yaş uygulanacaktır.

- Genç iş gören Tanımı: Yukarıda tanımlanan çocuk yaşının üzerinde ve 18 yaşın altındaki tüm iş görenler.
- Çocuk İşçi Tanımı: ILO'nun 146 no.lu tavsiyesinde öngörülen durumlar dışında, yukarıdaki çocuk tanımında belirtilen yaş(yaşlardan) daha küçük bir çocuk tarafından yapılan iş.
- Zorla Çalıştırmanın Tanımı: Hiç kimse, kendisinin rızası olmaksızın ceza tehdidi altında veya bir borcun geri ödenmesinin bir aracı iş yapmaya veya hizmet vermeye zorlanamaz.
- Çocukların Durumunun İyileştirilmesinin Tanımı: Yukarıdaki çocuk iş gören kapsamına giren ve işten çıkarılan çocukların güvenlik, sağlık, eğitim ve gelişmelerini sağlamak için gerekli tüm destek ve işlemler.
- İşçi: Tüm yönetici olmayan personel.
- Ev İş göreninin Tanımı: Kullanılan ekipmanın, malzemenin veya diğer girdilerin kimin tarafından tedarik edildiğine bakılmaksızın, bir şirket için o şirketin tesislerinin dışında doğrudan veya dolaylı bir sözleşme ile ücret karşılığında iş yaparak işverenin talep ettiği bir ürün veya hizmeti üreten kimsedir.
- Risk değerlendirmesi: Bir organizasyonun sağlık, güvenlik ve iş ilkeleri ile uygulamalarını saptama ve ilişkili riskleri önleme işlemi.
- SA8000 işçi temsilcisi (temsilcileri): SA8000 ile ilgili konularda yönetim temsilcisi (temsilcileri) ve üst düzey yönetimle iletişimi kolaylaştırmak üzere işçiler tarafından özgürce seçilen bir veya birden fazla işçi temsilcisi.
- Sosyal performans: Bir organizasyonun sürekli gelişme kaydederken SA8000 ile tam ve sürekli uyumluluk başarısı.
- Paydaş katılımı: Organizasyon, sendikalar, işçiler, işçi organizasyonları, tedarikçiler, yükleniciler, alıcılar, tüketiciler, yatırımcılar, STK'lar, medya, yerel ve ulusal devlet görevlileri de dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla ilgili tarafların katılımı".¹⁰⁶

1.4.7.1.3. Sağlık ve Güvenlik

¹⁰⁶ SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.7

“3.1. Organizasyon, güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamı sağlayacak ve çalışma ortamından kaynaklanan veya iş esnasında yaşanan potansiyel sağlık ve güvenlik kazalarını ve iş yaralanmasını veya hastalığını önlemek için etkili adımlar atacaktır. Organizasyon, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, endüstri sektöründeki veya belirli tehlikelere yönelik geçerli güvenlik ve sağlık bilgilerine dayanarak, işyeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenlerini asgariye indirecek veya ortadan kaldıracaktır.

3.2. Organizasyon, yeni, hamile veya emziren annelerin sağlık ve güvenliğine yönelik risklerin giderilmesi veya azaltılması amacıyla makul tüm adımların atıldıklarından emin olmak üzere iş faaliyetlerinden kaynaklananlar da dâhil olmak üzere, bu anneler için tüm işyeri risklerini değerlendirecektir. Şirket tüm personelin düzenli ve kayda bağlanmış bir sağlık ve güvenlik eğitiminden geçmesini ve söz konusu eğitimin yeni ve yeniden görevlendirilen personel için tekrarlanmasını sağlayacaktır.

3.3. İş yeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenlerinin asgariye indirilmelerinden veya ortadan kaldırılmalarından sonra geriye tehlikeler kalırsa organizasyon, masrafları kendisine ait olmak üzere personele istenen uygun kişisel koruyucu ekipman verecektir. İşle ilgili bir yaralanma yaşanırsa organizasyon ilk yardımı sunacak ve takip eden tıbbi tedavinin elde edilmesinde işçiye yardım edecektir.

3.4. Organizasyon, tüm personel için bir güvenli ve sağlıklı işyeri ortamının temin edilmesinden ve Standartta yer alan Sağlık ve Güvenlik gerekliliklerinin uygulanmasından sorumlu bir üst düzey yönetim temsilcisi atayacaktır

3.5. Yönetim temsilcileri ile işçilerin dengeli bir grubundan oluşan bir Sağlık ve Güvenlik Komitesi kurulup sürdürülecektir. Yasa aksini belirtmedikçe, Komitedeki en az bir işçi üyesi, hizmet vermeyi seçerlerse, tanınmış sendika(lar) temsilcisi (temsilcileri) olacaktır. Sendikanın (sendikaların) bir temsilci atamaması (atamamaları) veya organizasyonun sendikalaşmamış olması halinde işçiler, uygun gördükleri bir temsilci atayacaklardır. Kararları, tüm personele etkili şekilde bildirilecektir.¹⁰⁷

Komite, işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının sürekli olarak iyileştirilmesine ustalıkla adanacak şekilde eğitilecek ve düzenli aralıklarla yeniden eğitilecektir. Mevcut ve potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikelerini saptayıp ardından ele almak üzere biçimsel ve periyodik iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerini

¹⁰⁷ SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.7

gerçekleştirecektir. Bu değerlendirmelerin ve alınan düzeltici ve önleyici önlemlerin kayıtları tutulacaktır.

3.6. Organizasyon, yerinde eğitim ve gerektiğinde işe özgü eğitim de dâhil olmak üzere etkili sağlık ve güvenlik eğitimini personele düzenli olarak verecektir. Kazalar meydana gelirse veya teknolojideki değişiklikler ve/veya yeni makinelerin kullanılması, personelin sağlığı ve güvenliği için yeni riskler yaratırsa bu eğitimler, yeni personel ile yeniden görevlendirilen personel için tekrarlanacaktır.

3.7. *Organizasyon, personelin sağlığı ve güvenliği için potansiyel riskleri saptamak, önlemek, en aza indirmek, ortadan kaldırmak veya bu risklere başka şekilde yanıt vermek için belgeli prosedürler oluşturacaktır. Organizasyon, işyerinde ve organizasyonun ister sahip olduğu, isterse bir hizmet sağlayıcıdan kiraladığı veya sözleşmesini yaptığı konutlar olsun, organizasyon tarafından sağlanan tüm konutlarda ve mülklerde meydana gelen bütün sağlık ve güvenlik kazalarının yazı kayıtlarını tutacaktır.*

3.8. *Organizasyon, tüm personelin kullanması için temiz tuvaletler, içme suyu, yemek molaları için uygun yerler ve uygulanabildiği yerde yiyecek saklamak için sıhhi tesislere ücretsiz erişim sağlayacaktır.*

3.9. *Organizasyon, personel için sağlanan tüm yurt tesislerinin, bunların sahibi ister organizasyon olsun isterse bir hizmet sağlayıcıdan kiralansın veya sözleşmesi yapılsın, temiz ve güvenli olduklarından ve personelin temel ihtiyaçlarını karşıladıklarından emin olacaktır.*

3.10. *Tüm personel, organizasyondan izin almaksızın ciddi tehlikelerden uzaklaşma hakkına sahip olacaktır.*

İş Sağlığı Güvenliği Maddesini özetlemek gerekirse; İşverenler iş görenlerin sağlıklarından ve güvenliklerinden, çalışma koşullarından sorumludurlar. SA 8000:2014, sağlık ve güvenlik ile ilgili oluşacak risklerin en aza indirilmesi için çalışmaların ve ölçümlerin yapıldığı bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlamaktadır. İSG alanında oluşacak politikalar üst yönetimin liderliği ile uygulanmalıdır. Çalışma ortamı kazalara karşı önlem alınacak şekilde düzenlenmelidir. İş görenlerin de kaza risklerine karşı farkındalık, bilinç kazanmaları için en az yıl da bir kez eğitim almaları gerekmektedir. Bu eğitimler çalışanların ana dilinde, ücretsiz olmalıdır. Yönetimin sorumluluğunda olan bu husus tehlikeleri kazaları ve oluşacak riskleri engelleyecektir. Bu sayede hem işveren hem de iş gören memnun olacaktır ve güvenli hareket edecektir.¹⁰⁸

¹⁰⁸ SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.7

İşletmenin hedefleri doğrultusunda örgüt içinde oluşan yetki, sorumluluk ve karşılıklı ilişkilerin oluşturulacağı bir organizasyon ve yönetim temsilcisi ataması gerekmektedir. Yönetim temsilcisinin görevleri ve rolü diğer iş görenler tarafından da desteklenmelidir.

Sağlık ve güvenlik çalışmalarına, risk belirleme, çözüm bulma, nedenler, düzeltici faaliyet aşamalarına iş görenlerin dâhil edilmesi gerektiği gibi sendikalarında olması faydalıdır. Risklerin toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kişisel koruyucular ve gerekli kaynaklar işveren tarafından sağlanmalıdır. Acil durum tahliye prosedürleri oluşturulmuş, kişilere görev verilmiştir. İş gören acil durumda ne yapacağını kimi ne için arayacağını bilmelidir. Acil durum tatbikatları düzenli aralıklarla yapılmış olmalıdır.

Vardiyalı çalışanlarında oy kullanmasına imkân verecek şekilde ve gizli oy ile işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla işyerinde çalışan temsilcisi seçilmelidir. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. İş yerinde yetkili sendika bulunması halinde ise sendika temsilcisinin özgürce seçtiği çalışma ortamlarında bu seçim, sendika ile ortak çalışma yapılarak gerçekleştirilebilir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

Yönetimdeki iş görenlerden geçici iş görenlere, mevsimlik işçilere kadar herkes, standardın gerekliliklerini anlamalıdır. Bunun sağlanması için eğitimler düzenlenebilir ve uygun olduğu durumlarda ilgili eğitimlerin verilmesi için dışarıdan konu ile ilgili uzman kişiler çağırılabilir".¹⁰⁹

1.4.7.2. Kural Koyan Unsurlar ve Açıklamalar

SA 8000 standardını uygulayacak şirket, "*ulusal kanunlara ve diğer ilgili kanunlara ve şirketin uymakla yükümlü olduğu diğer gerekliliklere ve bu standarda uygun hareket edecektir. Ulusal ve diğer ilgili kanunlar, şirketin uymakla yükümlü olduğu diğer gereklilikler ve bu standart aynı meseleyi ele aldığı anda, en zorlayıcı olan hüküm geçerli olacaktır. Aynı zamanda şirket aşağıda yer alan ILO sözleşmelerine de uyacaktır.*"¹¹⁰

ILO Sözleşmesinden kısaca bahsetmek gerekirse; "1919 yılında Birinci Dünya Savaşına son veren Versay Anlaşması kapsamında evrensel ve kalıcı bir

¹⁰⁹ SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.9

¹¹⁰ SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.9

barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceği inancından hareketle kurulmuştur.”

Dönemin sanayileşme sürecindeki ülkelerinde işçilerin maruz kaldıkları sömürü ortadayken barışın sağlanmasında sosyal adaletin önemi net biçimde kavranmıştı. Ayrıca, dünyadaki karşılıklı ekonomik bağımlılık daha fazla kavranırken, pazarlar için rekabet halindeki ülkelerde benzer çalışma koşullarının sağlanabilmesi için işbirliğine gerek olduğu da görülüyordu.

Bu görüşleri yansıtan Giriş bölümü şöyle demektedir:

- “Evrensel ve kalıcı barışa ancak sosyal adalet temelinde ulaşılabileceğinden;
 - Çok sayıda insan için, dünyadaki barışı ve uyumu tehlikeye düşürecek ölçülerde adaletsiz, zorlu ve yoksullaştırıcı çalışma koşulları söz konusu olduğundan ve bu koşulların ivedilikle düzeltilmesi gerektiğinden;
 - Herhangi bir ülkenin insancıl çalışma koşulları sağlamadaki başarısızlığı kendi ülkelerinde çalışma koşullarını iyileştirme çabasındaki diğer uluslar için engel oluşturacağından”...
“ILO’nun başlıca hedefleri, çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir.”¹¹¹
- ❖ “ILO Sözleşmeleri 29 ve 105 (Zorla Çalıştırma): Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak, askerlik hizmeti, mahkumların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalıştırma biçimleri için istisna tanınmaktadır.”
- ❖ “ILO Sözleşmesi 87 (Örgütlenme Özgürlüğü): Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlene katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.”

¹¹¹ https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang-tr/index.htm (Erişim Tarihi: 12.01.2018)

- ❖ “ILO Sözleşmesi 98 (Toplu Sözleşme Hakkı): *Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949) Sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir.*”
- ❖ “ILO Sözleşmeleri 100 ve 111 (Erkek ve kadın iş görenlere eşit iş için eşit ücret verilmesi; Ayrımcılık): *Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir. Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), Madde 111 ise iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.*”
- ❖ “ILO Sözleşmesi 135 (İş görenlerin Temsilcileri Sözleşmesi): *İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.*”
- ❖ “ILO Sözleşmesi 138 ve Tavsiyesi 146 (Asgari Yaş ve Tavsiye): *Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) İşe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.*”
- ❖ “ILO Sözleşmesi 155 ve Tavsiyesi 164 (İş gören Sağlığı ve Güvenliği): *işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek amaçlanmaktadır.*”
- ❖ “ILO Sözleşmesi 159 (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam/Özürlü Kişiler): *Her üye ülke, mesleki rehabilitasyonun gayesini, bir sakatın uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde sakatın*

topluma entegrasyonunu veya reentegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek şeklinde dikkate alır.”

- ❖ “ILO Sözleşmesi 177 (Evde Çalışma) ILO sözleşmesi 182 (Worst Forms of Child Labour): *Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999) Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır.*”¹¹²

Ayrıca SA 8000 Standart denetimine girecek olan işletmeler “ *Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Kadınlara Karşı her çeşit ayrımcılığı önleyen Birleşmiş Milletler Sözleşmesi’ne de uyacaktır.*”¹¹³

1.4.8. Türkiye’de SA 8000 Standardı

Uluslararası pazarda ticari ilişkilerini yoğunlaştıran Türk İşletmeleri sosyal sorumluluk kavramı ile yaşanan gelişmeleri takip etmektedir.

Türk firmaları son zamanlarda çocuk istihdamı konusunda bir takım tedbirler alırken bu çalışmalar gelir dengesizliği nedeniyle istenilen sonucu vermemektedir.

Türkiye de “138 sayılı “İstihdama Kabulde Asgari Yaşa ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesini imzalayarak çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama kabul için asgari yaşın çocukların fiziksel ve zihinsel gelişimlerine olanak tanıyacak bir seviyeye yükselmesi konusunda ulusal bir politika izlemeyi kabul etmiştir.”¹¹⁴ Buna karşın uygulamada beklenen gelişme ülkemizin ekonomik ve sosyolojik gerçekleri nedeniyle henüz gerçekleşmemiştir. “Ekonomik hayatta çocuk emeğinin kullanımının yaygınlığı toplumların gelişme düzeyini gösteren önemli bir sosyo-ekonomik göstergedir. Çocuk işgücü kullanımını doğuran en önemli neden yoksulluktur. Ülkemizde çocuklar, ucuz işgücü olarak görülmekte ve bu nedenle kırsal bölgelerde yaygın olarak görülmektedir.”¹¹⁵

¹¹² https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang-tr/index.htm (Erişim Tarihi: 12.01.2018)

¹¹³ SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.7

¹¹⁴ Ebru Güzelcik Ural ve Emel Güler Yılmaz İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Bağımsız Onayı: SA 8000 ve Halkla İlişkiler, **İletişim Fakültesi Dergisi**, s.225

¹¹⁵ Güzelcik ve Yılmaz, **a.g.e.**, s. 225

Ülkemizde yaşanan önemli bir uygunsuzlukta iş güvenliği yasının uygulanmıyor oluşudur. Yasal zorunluluk olmasına rağmen bazı işletmeler bu yasadan kaçarken bazıları da hizmeti alıyor fakat gerekliliklerini yerine getirmiyor. Ülkemizde taşeron iş yapan işletmeler çoğunlukta olmaktadır. Kendileri bu standardı uyguluyor olsa da çalıştıkları taşeron uygulamıyor olabilir. Bu durumda sadece işletme değil taşeronunda denetleniyor olması gerekmektedir.¹¹⁶



¹¹⁶ Güzelcik ve Yılmaz, **a.g.e.**, s.226

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı

“İnsanlar iş kazalarına binlerce yıl öncesinden beri maruz kalmaktadır. 21. yy.’da çalışmanın savaştan üç kat daha tehlikeli olduğu, savaşlar yüzünden yılda 650 bin insan ölürken, içki, uyuşturucu veya savaşlardan daha fazla insan öldürdüğü; iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl 2 milyon insanın öldüğü belirtilmektedir.”¹¹⁷ Sanayileşme ile birlikte zorunlu çalışmanın gerektirdiği iş yaşamında uğraşlar işçilerin sağlığı ve çevresi için tehlikeler yaratabilmektedir.¹¹⁸

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği işçinin işyerinde karşılaşacağı tehlikelerden korunması olarak belirtilirken geniş anlamda ise işçinin hem işyerinde hem de iş yeri dışında karşılaşabileceği risklere karşı önlem alma olarak belirtilmiştir.

119

İş sağlığı; “tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır.¹²⁰

İş güvenliği amaçlarını sıralayacak olursak çalışan güvenliği ile çalışmalarının amaçlarından biri; “iş göreni korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, işletme güvenliğini sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır.”¹²¹ Sanayileşme ile başlayan üretimin yaygınlaşması sonucu iş sağlığı ve güvenliği daha önemli hale gelmektedir. İşin yapılması durumunda çalışanlar iş kazalarına veya

¹¹⁷ John Lloyd, John Mitchinson, **Cahillikler Kitabı**, (Çev. Cihan Aslı Filiz), Emre Ergüven, 10. Baskı, Ntv Yayınları, İstanbul, 2008, s.81

¹¹⁸ Tunç Demirebilek, **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, , Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.8.

¹¹⁹ Özal Çiçek, Mehmet Öçal Dünya’da Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, **Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi**, Cilt 5 Sayı 5, s.110

¹²⁰ Nüvit Gerek, **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2000, s.3., **Aktaran Fatih Yılmaz Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul, 2009, s.8 (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**)

¹²¹ Sinan Ünsar, Türkiye’de İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu Ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003, s.4 (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**)

meslek hastalıklarına maruz kalabilmektedir. İş güvenliği ile birlikte insanların karşılaşabileceği tehlikeler önlenmektedir.

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ORTAYA ÇIKIŞI

2.2.1. Dünya’da İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

Yıllardan beri süregelen iş sağlığı ve güvenliği kavramı, aşama aşama ilerleyerek bugüne kadar gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin insanlığın yararına kullanılır. Bilim dalı oluşu toplum yaşamı ve üretim sürecinde gerçekleşen gelişmelerle gerçekleşmiştir. İnsanların işgücünü kullanarak çalışma hayatında var olması iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunların ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Üretim araçlarında yaşanan gelişmeler iş görenlerin sağlık ve güvenlik sorunlarını arttırmış ve buna bağlı olarak da sağlık ve güvenlik konusu toplum için de daha önemli hale gelmiştir.

Sanayi devrimi öncesi olarak incelediğimizde, Heredot çalışanların yüksek enerjili besin alarak beslenmesi gerektiğini vurgulamıştır. M.Ö 370 yıllarında Hipokrat kurşunun insana olan zararları üzerine yaptığı çalışma iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilklerden biridir. 15. Ve 16. yy da Paracelsus, De Morbis Metallicis’i işyeri hekimliği kitabını yazmış ve maden işletmelerinde iş yeri hekimliği yapmıştır. 18.yy da ise İtalyan Bernardino Ramazzini’nin iş sağlığına yönelik ortaya koyduğu çalışmalarla iş sağlığı ve güvenliği alanının devrimcisi olmuştur. De Morbis Artificum Diatriba (İşçi Hastalıkları) adlı kitapta, Bernardino Ramazzini’ye ait o dönemde iş sağlığına yönelik koruma amaçlı uygulamaların yazıp, güvenlik önlemlerinin gerekliliğine değinir.¹²²

Endüstriyel gelişim süreci ve teknolojiye yaşanan gelişmeler üretim sürecinde işçi sayısının artmasını sağlarken işçilerin karşılaşacağı riskler, iş kazalarını ve beraberinde birçok sorunu da getirmiştir. Bu dönemde kadın ve çocuk işçilerin uzun süre ağır koşullarda çalıştırılması iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmediğini gösteriyordu. Bu dönemde İngiliz Parlamento üyesi olan Anthony Ashley Cooper’ın çalışma saatlerinin iyileştirilmesi, çalışanların korunması ve maden yatağında çalışan işçiler için çaba gösterdiği, çalışmalar yaptığı bilinmektedir.¹²³

¹²² Çiçek, ve Öçal, **a.g.e.**, s.110

¹²³ Roman Litvyakov, “İş Sağlığı ve Güvenliği- Emeğin Bilimi”, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, sayı 77, İzmir, Ocak- Şubat 2006, s.16

2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

İş sağlığı ve güvenliğinin Dünya’da gelişimine paralel olarak bizim ülkemizde de gelişmeler olmuştur. Türkiye de gelişen iş sağlığı ve güvenliğini Tanzimat öncesi dönemine bakacak olursak; Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tarihinin ilk yazılı mevzuatı olarak kabul edilen 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Kömür Üretimini kesintisiz sürdürülebilmesi için çalışma koşullarına düzen getirmek amaçlanmaktadır. Bu dönemde kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağır olması işçilerin akciğer hastalıklarına yakalanmasına neden olmuştur. Kontrol ve denetim mekanizması ile çalışan iş gücünden faydalanmak hedeflenmektedir. Dilaver Paşa Nizamnamesi ile çalışanların çalışma süresi düzenlenmiş, yapılacak işin detayları belirlenmiş, işçilerin işsiz kalmasını önlemek için yönetime bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Nizamname genel olarak incelendiğinde işçiden ziyade üretimin daha çok önemsendiği belirtilmektedir.¹²⁴

Tanzimat’tan sonra 1869 yılında yayımlanan Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesinden daha gelişmiş olup Nizamname de iş güvenliği ile ilgili hükümlere daha fazla yer verilmiştir. Bu hükümlerden bazıları işverene iş güvenliğini sağlama zorunluluğu getirilmesi, kusuru bulunan işverene kaza sonrası tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmesi, madenlerde hekim ve eczane bulundurma zorunluluğu getirilmesidir.¹²⁵

1876 yılında ilk medeni Kanun Mecelle Kanunu ile iş yaşamı ile düzenlemeler getirilmiştir. İşçinin işveren tarafından zarara uğraması halinde işverene yükümlülük getirmiştir. Liberal ekonomik düşüncenin etkisiyle Mecelle, işçi-işveren ilişkilerini her türlü müdahaleden uzak bireysel sözleşme ile düzenlemek istemiştir.¹²⁶ İşçi çalışma süresinin gün doğumundan gün batımına kadar olacağı şekilde de düzenleme getirmektedir.¹²⁷

Kurtuluş Savaşında kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde konunun üzerinde önemle

¹²⁴ Büşra Yüksel, Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme Dilaver Paşa Nizamnamesi Ve Çalışma Hayatına Etkileri Bülent Ecevit Üniversitesi, **Dergipark**, 2017, Cilt 3, s. 157-178, s.159

¹²⁵ İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSGGM'nin son 15 yılı, s.7 <https://www.csgb.gov.tr/media/4582/kitap05.pdf> s:7

¹²⁶ Ali Güzel, 3008 Sayılı İş Yasasını Önemi Ve Başlıca Hükümler, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 1986, s. 172

¹²⁷ Çiçek, ve Öçal, **a.g.e.**, s.110

durulmuş ve arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. “114 ve 151 sayılı yasalar çıkarılmıştır. Yasalar, kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirmiştir. Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. Çalışanların hafta tatili Cuma günü olarak belirlendikten sonra Pazar günü olarak yeniden düzenlenmiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası'nın 332'nci maddesi ile işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığının korunması gibi hususlar yer alırken işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu da getirmiştir. Bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına olan hizmet akdi ve işin düzenlenmesi bazı hükümler içermektedir.”¹²⁸

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası'nın 173-178. maddeleri işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. “12-16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmaması gerektiği, gebe kadınların ilk 3 ay ağır işlerde çalıştırılmaması gerektiği ve en önemlisi İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu yasa ile başlamıştır. Yasanın maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri düzenlemesi ile birlikte madde 175-268 de ise iş yeri düzenlemesi, izinler gibi hususlar dikkat çekmektedir.”¹²⁹

“Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasanın yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır 931 sayılı ikinci İş Kanunu 1967 yılında yayımlanmış ancak Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edildiği için sadece 39 ay yürürlükte kalmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrıntılı hükümlerle 1971 yılında yürürlüğe girmiş ve bazı kanunlarla ilaveler ve değişiklikler yapılmak suretiyle 32 yıl yürürlükte kalmıştır. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 13 maddeden oluşan ayrı bir bölüme sahip olması nedeniyle önem kazanmıştır.”¹³⁰

¹²⁸ Selim Baradan , Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi, 2006, Cilt: 8 Sayı: 1 s.87-100 s:89

¹²⁹ http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/ee0f00be558e87c_ek.pdf (Erişim Tarihi: 12.08.2018) s.10

¹³⁰ İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSGGM'nin son 15 yılı, <https://www.csgb.gov.tr/media/4582/kitap05.pdf> s:8

2.3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ GÜNCEL MEVZUAT

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Mevzuat, 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan oluşmaktadır.

2.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

"22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümü "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşımaktadır. Beşinci bölümün içerdiği iş güvenliği ile doğrudan ilgili maddeler kısaca aşağıda özetlenmiştir: İşverenler ve işçiler iş güvenliği hususunda bazı yükümlülükler üstlenmesi gerekmektedir. İşverenler işyerlerinde araç ve gereçleri noksansız bulundurarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, , işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmeliklerini ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çıkartmakla yükümlüdür. " ¹³¹

İSG konusunda en kapsamlı olan 4857 sayılı kanunun bir özelliği de değişik maddeleri temel alınarak İSG durumunu düzenleyen yönetmelikler çıkarılmıştır. ¹³²

"En az elli işçi çalıştıran işverenlere işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca işverenler işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.¹³³ En az elli işçi çalıştıran işverenler iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için işin niteliğine ve tehlike sınıfına göre bir veya birden fazla mühendis veya teknik personel görevlendirmekle yükümlüdür. "¹³⁴

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işçiler iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığında bu kuruldaki durumun tespit edilmesini ve

¹³¹ Selim Baradan , Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi, 2006, Cilt: 8 Sayı: 1, s. 87-100

¹³² Muharrem Bilgin, Ankara'da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı İle İlişkili Etmenler, ÇASGEM Yayınları, Ankara, 2013, s.15

¹³³ Baradan **a.g.e.**, s.89

¹³⁴ Bilgin, **a.g.e.**, s.15

gerekli tedbirlerin alınmasını karar verilmesini talep edebilir. Kurulun olmadığı durumlarda talep işverene veya işveren vekiline yapılabilir.¹³⁵

2.3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

20.06.2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 5 bölüm ve 39 maddeden oluşan Kanun'un yayımlanmasından itibaren 4857 sayılı kanuna ait bazı maddeler yürürlükten kalkmıştır. 6331 sayılı Kanun'un amacı ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md.1).¹³⁶

Beş bölümden oluşan kanunun birinci bölümü(Md 1-3); Amaç, Kapsam ve Tanımlar, ikinci bölümü(Md.4-20); İşverenler İle Çalışanların Görev, Yetki Ve Yükümlülükleri, üçüncü bölümü(Md.21-23); Konsey, Kurul ve Koordinasyon, dördüncü bölümü(Md.24-27), Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu, beşinci bölüm(Md.28-39); Çeşitli ve Geçici Hükümler şeklinde sistematize edilmiş, mevzuatımızın ilk Bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Kanun'un 30.maddesi, ilgili bakanlıkların da görüşünün alınması suretiyle Kanun'un uygulamasına ilişkin gerekli yönetmeliklerin hazırlanması görevini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na vermiştir. ¹³⁷

6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği Kanunu ile işverenler ve çalışanlar açısından önemli bir dönem başlamış oldu. İş güvenliğinde düzeltici yaklaşım yerine daha çok önleyici bir yaklaşım öne çıkmaktadır. 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği Kanun'un özelliklerinden kısaca bahsedecek olursak; 2. Maddede çalışan temsilcisi tanımı yapılmış ve çalışanların iş güvenliği çalışmalarında aktif rol almaları gerektiği vurgulanmıştır. Kanunun 4. Maddesinde en önemli prensip olası riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması hedeflenmektedir.¹³⁸

Kanun'un 16. Maddesinde iş güvenliği eğitimlerinin sorumluluğu işverene verilmiş ve işyerinin özelliklerini dikkate alarak işveren sağlık ve güvenlik kavramları,

¹³⁵ Baradan **a.g.e.**, s.89

¹³⁶ Adem Korkmaz ve Hüseyin Avsallı Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi, Isparta, *Ağustos 2012*, sayı 26, s. 153-167

¹³⁷ Korkmaz ve Avşallı **a.g.e.**, s.154

¹³⁸ http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=923:-salii-ve-guevenli-kanunu&catid=1:yasa&Itemid=28 (Erişim tarihi 21.10.2018)

riskleri ilkyardı, koruyucu ve önleyici tedbirler yangınla mücadele gibi konularla eğitim ve bilgi vererek iş güvenliği kültürü oluşturması amaçlanmaktadır. ¹³⁹

6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği Kanunu taraflara bazı yükümlülükler getirmektedir. İşverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür (Md.4/1).Kanun koyucu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işvereni en geniş sorumluluk yükümüyle sorumlu tutmuştur. Bu kapsamda, risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü önlemin alınması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasından, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hala getirilmesinden ve mevcut durumun iyileştirilmesinden sorumlu tutulmuştur (Md.4/1a). İşverene işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlama, riskleri önleme, eğitim ve bilgi ile bilinç kazandırma ve sürekli iyileştirme için denetim yükümlülüğü getirmektedir.

Kanunda belirtilen çalışan yükümlülüğü ise şu şekilde; Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü kılınmışlardır (Md.19/1).

Devletin yükümlülüğü ise denetim, teftiş, idari para cezası yönetmelik ve tebliğlerin hazırlanması ile birlikte sağlık ve güvenliğin daha etkin sürdürülebilmesi için bir takım sorumluluk ve destek verilmesi düzenlenmiştir. ¹⁴⁰

¹³⁹ Korkmaz ve Avsallı **a.g.e.**, s. 153-167

¹⁴⁰ Korkmaz ve Avsallı, **a.g.e.**, s. 154

2.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

2.4.1. İş Kazası

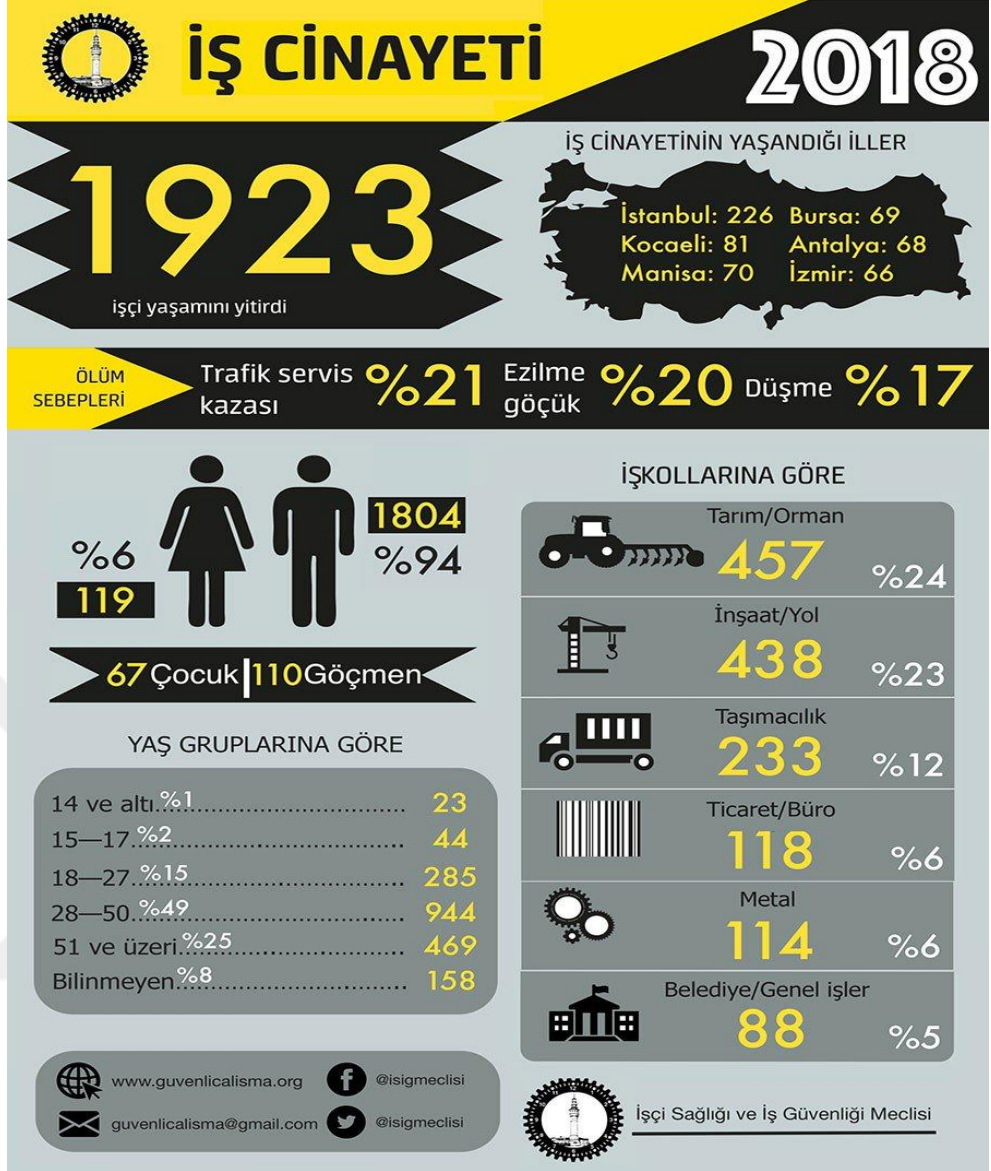
İş kazası kavramına açıklık getirebilmek için öncelikle kazanın ne olduğuna bakmak gerekir. Literatür taramasında kaza ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bunlar şöyledir;

Kaza, en bilindik tanımıyla istenmeyen, beklenmeyen olay ve arzulanmayan sonuç olarak ifade edilir. OHSAS 18001 standardında ise kazanın tanımı “ölüme, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olay olarak” tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “bir anda gelişip herhangi bir yaralanmaya veya zarara neden olan beklenti dâhilinde gelişmemiş, önceden planlanmamış olay olarak tanımlanmaktadır.”¹⁴¹

İş kazası tanımlarına bakıldığında; Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) tarafından ise iş kazaları “önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır” olarak tanımlanmıştır.¹⁴² Kaza bireyin başına birçok yerde gelebilir. Ve iş görenlerin zamanının büyük bir bölümü işyerinde geçirmektedir. İş kazasında iş gören zarara uğrayabilir veya dikkatsizlik sonucu birden çok iş gören zarar görebilir. Cihazlar, ekipmanlar, binalar zarara uğrayabilir ve bu durumdan dolayı üretim durma, hatta bitme noktasına gelebilir.

Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesine göre; “iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça özüre uğratan olaydır” diye tanımlanmış ve iş kazasının unsurları devamındaki fıkralarda belirtilmiştir. Sonuç olarak iş kazasında iş görenin sorumluluğu altında yaşanan kayıplar iş kazası sayılabilir.

¹⁴¹ A. Sinan Ünsar “*İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik*”, MPM Verimlilik Dergisi, İstanbul, 2004, Cilt 3, s. 89



Grafik 1: 2018 İş Kazası Haberi¹⁴³

“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin raporuna göre Türkiye'de 2018 yılında en az bin 923 işçi yaşamını yitirdi.” Rapora göre 1923 iş gören iş kazasında yaşamını yitirmiştir. Yaşamını yitirenlerin 119'u kadın iş gören, 1804'ü ise erkek çalışandır. Olayın üzücü durumlarından biri de 67 çocuğunda iş kazasında yaşamını yitirmesidir. Ve mülteci çalışanların 110'u da yaşamını yitirmiştir. En fazla ölüm nedeni ise trafik kazası (servis kazası), ezilme, göçük, yüksekten düşme ve kalp krizi olmaktadır. En çok iş cinayeti ise İstanbul başta olmak üzere, Kocaeli,

¹⁴³ <http://guvenlicalisma.org/19796-hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz-2018-yilinda-en-az-1923> (Erişim Tarihi: 05.01.2018)

Manisa, Bursa ve İzmir de yaşanmıştır. İş kazasına uğrayan iş görenlerin 48'i sendikalı, 1875 ise sendikasız çalışandır.¹⁴⁴

2.4.2. Meslek Hastalığı

İş sağlığı ve güvenliği ile birlikte öne çıkan konulardan biri de meslek hastalığıdır. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde meslek hastalığı tanımı şu şeklide verilmektedir: "Sigortalının, çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır".¹⁴⁵

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanun'a göre; "Meslek Hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder." (m.4/l)

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürülük halleridir." Meslek hastalığı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Ve iş ile hastalık arasında nedensellik bağı kurulmaktadır. Örneğin ofis çalışanlarının sürekli yanlış oturması ile kas iskelet sisteminde zamanla sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere meslek hastalığı, işçinin işin niteliğinden dolayı yaptığı iş ile hastalık arasında nedensellik bağı olan olumsuz koşulların tekrar edilmesi ve bu nedenle de kişinin vücut dengesini kaybedip sağlığını yitmesidir. İş görenlerin çalışma hayatında yaptığı iş sonucu edindiği olumsuz koşullar zamanla meslek hastalığına dönüşebilmektedir.

2.4.3. İnsan Davranışlarına Bağlı İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının oluşmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Bu bölüm de insan davranışlarına bağlı iş kazasının meydana gelmesine etki eden faktörleri üç ana

¹⁴⁴<http://guvenlicalisma.org/19796-hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz-2018-yilinda-en-az-1923> (Erişim Tarihi:05.01.2018)

başlık altında toplamak mümkün olacaktır.¹⁴⁶

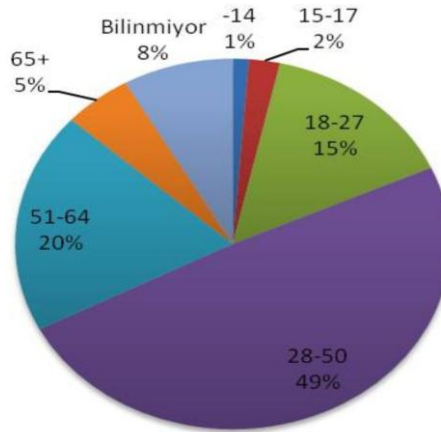
- Kişisel nedenler: Yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyal statü, iş deneyimi, eğitim düzeyi
- Fizyolojik nedenler: Fiziksel yetersizlikler, yorgunluk, uykusuzluk, monotonluk
- Psikolojik nedenler: Zeka, kaza eğilimi, duygusal durum, gerilim, iş tatmini-motivasyon, psikolojik rahatsızlıklar.

2.4.3.1. Kişisel Nedenler

İş kazalarının nedenleri araştırılırken çoğunlukla işçilerin özelliklerinin kazaya sebebiyet verdiği söylenmektedir. "Kişisel özelliklerde söylenmek istenen çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, aile durumu, mevkii, gibi özelliklerdir. İşyerlerinde ki kaza ile Çalışanların kişisel özellikleri arasında nedensellik olduğu tahmin edilmektedir."¹⁴⁷ Kişisel özellikleri kısaca inceleyecek olursak;

2.4.3.1.1. Yaş

Gençlerin iş kazası geçirmesi sıklığı daha az tecrübe, deneyimsizliğe bağlanmaktadır. İleri yaşlardaki çalışanların kazaya geçirme nedeni ise kas gücünün ve reflekslerin yavaşlaması aynı zamanda hareket yeteneklerinin kısıtlanmasına bağlanmaktadır.



Grafik 2: 2018 Yılı İş Cinayetlerinin Yaşlara Göre Dağılımı¹⁴⁸

¹⁴⁶ A. Sinan Ünsar "İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik", MPM Verimlilik Dergisi, 2004, Cilt 3, s.89

¹⁴⁷ Mehmet Zülfi Cankurt, Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerine Etkisi, *TÜHİS İş Kanunu ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, sayı 6, 2013, s. 73

¹⁴⁸ <http://guvenlicalisma.org/19796-hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz-2018-yilinda-en-az-1923>

Kas gücü 20-30 yaş dönemlerin de yüksek seviyeye ulaşmaktayken bu dönemden sonra performans düşüklüğü yaşanmaktadır.¹⁴⁹

Tablo 2: “Meydana Gelen İş Kazalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı”

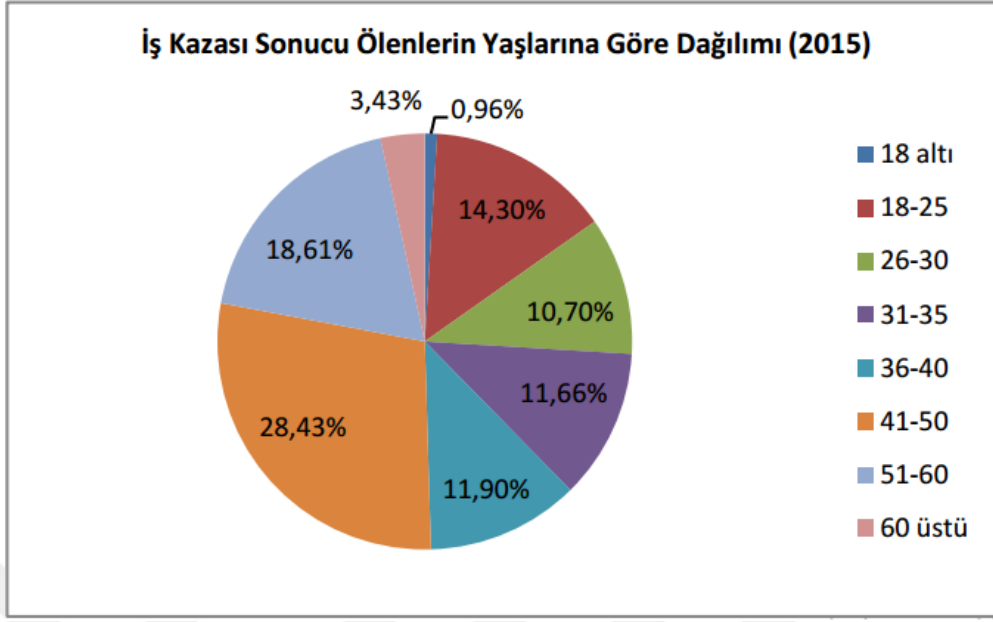
Yaş Grupları	2012	2013	2014	2015	2016
-14	5	46	44	62	26
15-17	73	8039	11642	10102	3191
18-24	160	32383	39915	42980	37344
25-29	289	48439	56442	61858	57611
30-34	487	46655	55124	61067	56609
35-39	445	34165	41467	49707	49503
40-44	481	25526	32167	37723	36252
45-49	336	16196	20030	24329	24344
50-54	344	48124	63658	83636	90283
55-59	325	15097	20279	27534	27651
60-64	298	3218	4417	5809	6867
65+	450	935	1192	1785	1922
Toplam	3693	2109121	255270	2905587	2746600

Kaynak: SGK İstatistik Yılları (2012-2017)

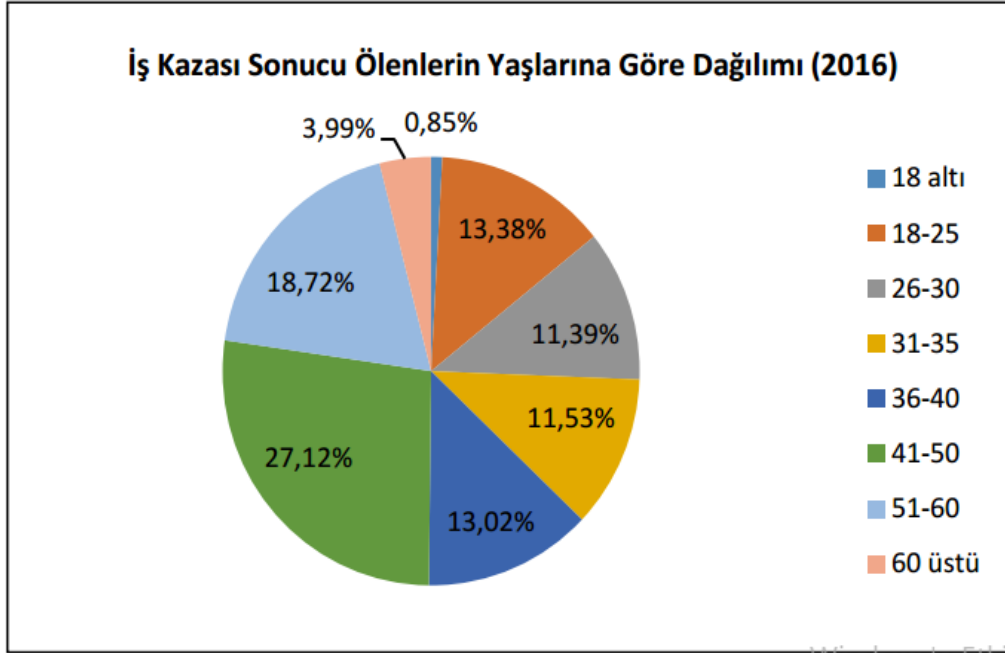
Günümüze kadar yapılan araştırmalarda Türkiye ve Dünya’da genç yaş çalışanların kazaya uğrama oranı daha yüksek olduğu savunulmaktadır.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Sıtkı Velicangil, Ömer Velicangil, Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, YODÇEM, Ankara, 1987, s.30 aktaran Mehmet Zülfi Camkurt, Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerine Etkisi, **TÜHİS İş Kanunu ve İktisat Dergisi**, Cilt 24, sayı 6, 2013, s. 73

¹⁵⁰ Ali Aybek, Özkan GÜVERCİN ve Çetin HURŞİTOĞLU, “Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi, Y6(2), 2003, s.95-96



Grafik 3: İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı (2015)¹⁵¹



Grafik 4: İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı (2016)¹⁵²

¹⁵¹ TMMOB Makine Mühendisleri Odası İSG Oda Raporu, "İş Sağlığı ve Güvenliği" s. 87

¹⁵² TMMOB a.g.e., s.87

2.4.3.1.2. Cinsiyet

Çalışanların cinsiyeti ile İş kazalarıyla ilgili istatistiklerin oluşturulmasında bir takım değerlendirmeler yapılabilmektedir. İş hayatında kadın çalışan sayısı artmakta iken buna rağmen kadın sigortalıların geçirdiği kaza sayısı erkek sigortalıdan azdır. Erkek çalışan ve kadın çalışan eşit olmadığı için cinsiyet faktörünün iş kazasına etkisi tartışma konusu olmaktadır.¹⁵³

2.4.3.1.3. Medeni Durum

İş kazası ile İş görenleri medeni durumu arasında bir ilişki olduğu yapılan incelemelerde saptanmıştır. Yapılan araştırmalarda Evli olan işçilerin bekâr işçilere göre daha az iş kazası geçirdiği saptanmaktadır. Bunun nedeni ise evli iş görenlerin bekar iş görenlere göre daha dikkatli ve sorumluluk sahibi olduğudur. Hatta çocuk sayısının dahi iş kazalarına etkisi olduğu görüşü de mevcuttur.¹⁵⁴

2.4.3.1.4.Sosyal Rol

İş kazalarının incelenmesinde Ülkemizdeki; “Kazaya uğrayan iş görenlerin çoğunlukla mavi yakalı olduğu (vasıfsız işçi) ve usta görevinde çalışanlar olduğu, beyaz yakalı çalışanların ise işlerinin gerektirdiği statü gereği daha az kazaya maruz kaldığı araştırılmıştır.”¹⁵⁵

2.4.3.1.5. İş Deneyimi

İş görenlerin mesleki tecrübe yetersizliğinden dolayı İş kazası oranı daha yüksek olmaktadır. “İş deneyimi ile ilgili yapılan araştırmaların büyük bir kısmında, kazaların tecrübesiz işçiler arasında daha yüksek olduğu saptanmıştır.” Buna bağlı olarak deneyim arttıkça çalışanlar çalıştığı işe karşı ustalık ve alışkanlık kazanmaktadırlar.¹⁵⁶

¹⁵³ Camkurt, **a.g.e.**, s.79

¹⁵⁴ Alkan Güney, Türkiye de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi İstanbul, 2009, s.45 (**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

¹⁵⁵ Camkurt, **a.g.e.**, s.84

¹⁵⁶ Camkurt, **a.g.e.**, s.85

2.4.3.1.6. Eğitim Düzeyi

İnsan faktörü İş kazasının oluşmasında en önemli faktör olmaktadır. İnsan kaynaklı kazaların, çalışanların eğitim yetersizliği ve bilinçsiz hareket etmesine bağlı olmaktadır. İş kazalarının azaltılması önlenmesi sadece mevzuat değil eğitim ile de desteklenmelidir. Çalışanların davranışları ancak eğitimle değişiklik göstermektedir. Hem iş güvenliği eğitimi hem de mesleki eğitim önem arz etmektedir. Aynı zamanda çalışanlara verilen eğitimlerle işin öğretilmesi sağlandığı gibi iş yerinde karşılaşılabilecek risklere karşı da önlem alınmış olmaktadır.¹⁵⁷

2.4.3.2. Fizyolojik Nedenler

2.4.3.2.1. Fiziksel Yetersizlik

Çalışanın fiziki açıdan yetersizliği kaza sebebi olabilmektedir. Göz rahatsızlığı ve görme bozukluğu olanlar, sinirsel rahatsızlığı olanlar, daha önceden geçirilmiş önemli bir hastalık, tanı veya ameliyat gibi durumlarla karşılaşan çalışanların bu gibi durumları, her zaman için birer kaza nedeni olabilir.¹⁵⁸

2.4.3.2.2. Yorgunluk

Çalışma ve benzeri etkinlikler nedeniyle bireyin veriminin düşmesi ve elindeki bazı işleri devam ettirememesi olarak bilinen yorgunluğun iş kazalarında tek başına belirleyici olduğunu söylemek doğru olmaz. “Yalnız, yapılan işe odaklanmama, aşırı yorgunluk durumunun iş kazalarının artmasına neden olduğu bir gerçektir.”¹⁵⁹

2.4.3.2.3. Uykusuzluk

Yapılan incelemelerde uykusuzluk da yorgunluk gibi çalışanların iş kazası geçirme ihtimalini arttırmaktadır. Motivasyon kaybı, dikkat de azalma, algılama sıkıntısı uykusuzluk durumları iş kazasını getirmektedir.¹⁶⁰ Araştırmalar, iş kazalarıyla uykusuzluk arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Uyku problemi yaşayan çalışanların Yeterince uyuyamadığı için işlerine tam olarak odaklanamamaktadır. Bu durumda iş kazasına sebebiyet vermektedir.¹⁶¹

¹⁵⁷ Engin Biçer, İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi Üzerine Çalışma, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007 s. 27 (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

¹⁵⁸ Güney a.g.e., s.49,

¹⁵⁹ Güney, a.g.e., s.50

¹⁶⁰ Güney, a.g.e., s.51

¹⁶¹ Camkurt, a.g.e., s.74

2.4.3.2.4. Monotonluk

“Monotonluk, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının kişiye verdiği yoğunluk ve bıkkınlık durumudur.” Monotonluğun, endüstride yoğun makina kullanmanın ve iş bölümünün gelişmesiyle oluştuğu söylenebilir. Çalışanlar açısından en önemli sorunlardan birisidir.¹⁶²

2.4.3.3. Psikolojik Faktörler

Teknoloji ve endüstrinin gelişmesiyle çalışanlar, daha yoğun bir iş temposu içine girmektedir. Zaman ile yarışma iş yükünün artması ve baskı çalışanlarda gerilime ve strese neden olmaktadır. Yine yapılan araştırmalarda iş kazası ile stresin arasında bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. İş yükünün ağırlığı, iş ortamında strese neden olmaktadır bu da kaza olasılığını arttırmaktadır.¹⁶³

2.4.3.3.1. Zeka

İş kazalarında insan faktörünü teşhis etmeye çalışan Turbiaux (1970) çalışanın zeka durumunu ön plana çıkararak, kaza oluşumunda zekanın da önemli olduğunu vurgulamıştır. Pratik zeka düzeyi, kavrama yeteneği yüksek olan iş görenlerin kaza yapma olasılığı azalmaktadır. Bu sebeple iş görenlerin kaza yapma olasılığı açısından değerlendirildiklerinde, zihinsel yapıları ve zeka düzeyleri açısından da karşılaştırılmalıdır.¹⁶⁴

2.4.3.3.2. Duygusal Durum

Kişiler çalışma koşullarında farklı duygu hassasiyetlikleri yaşamaktadır. Duygu durumları her zaman aynı olmamakta, sürekli değişiklik göstermektedir.

En olumsuz duygusal durumlar genellikle işle ilgili olup çalışanların kaza yapmalarına neden olabilirler. “Çalışanla işvereni, çalışmalarını denetleyen kişi arasındaki yetersiz ilişkiler, kullanılan makinalardan sakınma, iş hakkındaki endişeler, birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla arasındaki sorunlar duygusal uyumsuzluğa veya bozukluğa yol açarak kazalara neden olabilir. Duygusal sorunlar sadece iş ortamından değil, evden, aileden veya maddi koşullardan da kaynaklanabilir. Örneğin, evliliğinde sorunlar yaşayan kişinin depresyona girmesi; maddi problemleri

¹⁶² Güney, **a.g.e.**, s 74

¹⁶³ Biçer, **a.g.e.**, s.27

¹⁶⁴ Biçer, **a.g.e.**, s.27

olan kişinin aşırı endişeli olması gibi durumlar, belli bir zaman diliminde kazaların artmasına neden olabilir.”¹⁶⁵

2.4.3.3.3. Kaza Eğilimi

“ Çalışanlar ve kazaya eğilimli olmaları üzerine yapılan araştırmalar sonucunda, kazaya eğilimli olan kişilerin özellikleri; geleceğe ait uzak planları olmayan, heyecan ve maceralara düşkünlük, kolayca isyan edip küsme, genellikle aile ve iş hayatının sıkı kurallarından nefret etme, çalışma ortamında güvenlik önlemlerine önem vermeme, otoriteye karşı gelme, şeklinde belirlenmiştir.” ¹⁶⁶ Günümüzde hakim olan görüş, kaza yatkınlığının var olduğu fakat birey için kalıcı ve değiştirilemez bir durum olmadığıdır.

İnsanların bazısı kişisel özelliklerinden dolayı kazaya daha çok meyillidir. Kazaya sebep olan davranışı da en iyi kaza eğilimi açıklar.

2.4.3.3.4. Stres

Günümüzde stresin etkisi sağlık ve davranışlar üzerinde fark edilir hale gelmiştir. Whitlock, Stoll ve Rekh Dahl kazaya uğramış 17-65 yaş arasındaki işçileri, yaş, cinsiyet ve evlilik durumu gibi yaşam tecrübelerini karşılaştırmış ve kaza ile yaralanmış hastaların hayatlarında bir önceki altı ayda daha fazla değişiklik olduğunu gözlemlemiştir. Buradan anlaşılacağı üzere, çalışanın kişisel problemleri, iş başında dikkatinin dağılmasına neden olduğu gibi, işinden ve genel olarak çalışma hayatından da soğumasına neden olabilir.¹⁶⁷

2.4.3.3.5. Psikolojik Rahatsızlıklar

Birçok hastalığın temelinde psikolojik nedenler olduğu bir gerçektir. Hastalıklar gibi, yüksek kaza oranları da psikolojik rahatsızlıklardan kaynaklanabilir. Psikolojik rahatsızlıkları olan kişilerin sorunlarıyla aşırı derecede meşgul olmaları, gerekli güvenlik koşullarını unutmalarına neden olabilir. Bunun yanında, sorunlardan kurtulma yolu olarak kendine zarar verme gibi eylemleri seçen kişilerinde olduğu bilinmektedir.

Olağandışı tepkiler veren, agresif ve saldırgan bir ruh haline sahip olan kişiler en fazla kazaya maruz kalanlardır. Kazaların çoğu, çalışanların her zaman ki çalışma

¹⁶⁵ Camkurt, a.g.e., s.75

¹⁶⁶ Güney, a.g.e., s.49

¹⁶⁷ Güney, a.g.e., s.49

temposunu bozan ve beklenilmeyen durumların ortaya çıkmasıyla olur. Psikolojik sorunları olan çalışanlar bu tempo kesilmesi veya yavaşlamasına uyum sağlamak yerine, savunma reaksiyonu mekanizmalarında bir çeşit bozukluklar sergileyerek paniğe kapılıp kazalara neden olurlar.¹⁶⁸

2.4.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Dünya’da ki Durumu

ILO’nun tahmini hesaplarına göre Dünya’da her yıl 270 milyon iş kazası, 160 milyon işe bağlı hastalık oluşmakta, iş kazaları ile ilişkili hastalıklar nedeniyle 2 milyondan çok ölüm olmaktadır. Bu sayıların gerçekte daha büyük olduğuna ve gelişmiş ülkelerde bile bildirim eksikliği olduğuna dikkat çekilmektedir. İş güvenliği ülkeler arasında, sektörler arasında ve farklı sosyal gruplar arasında çok büyük değişiklik göstermektedir. “Ölüm ve yaralanmaların daha büyük ağırlık kazandığı alanla; gelişmekte olan ülkeler ile tehlikeli işlerle meşgul olan insan sayısının çok olduğu ve bildirimsiz, kaçak işçilerin en çok çalıştığı tarım, inşaat, madencilik, balıkçılık ve ağaç işleri sektörleridir. Hastalanan ve ölen işçilerin çoğu, çeşitli büyüklükteki işyerlerinde çalışanlardır.” Dünya’da son yıllarda toplam ölümcül iş kazaları ve en az işgünü kaybına neden olan iş kazaları artmıştır. Bu artış Asya ve Güney Amerika’dan kaynaklanmaktadır, diğer bölgelerde ise azalmış ya da ger kalmıştır.¹⁶⁹

2.4.5. İş Kazalarının Türkiye’de ki Durumu

“Ülkemiz gibi sanayileşme ve teknolojik gelişme aşamasındaki ülkelerde, İSG konusunda bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır.¹⁷⁰ Bu sorunlar çalışanların sağlığının yanı sıra, iş verimini de etkilemektedir. SGK verilerine göre, 2006 yılı itibarıyla ülkemizde meydana gelen 79.027 iş kazası ve 574 meslek hastalığı vakasından 1601’i ölümlle sonuçlanmıştır.”¹⁷¹ Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gelişmeler yeni olmayıp Cumhuriyet öncesine kadar dayanmaktadır. Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak bilinen ilk mevzuat işçiyi korumayı amaçlamaktadır. Maalesef ki Türkiye iş kazası konusunda Dünya da ilk sıralarda yer almaktadır.¹⁷²

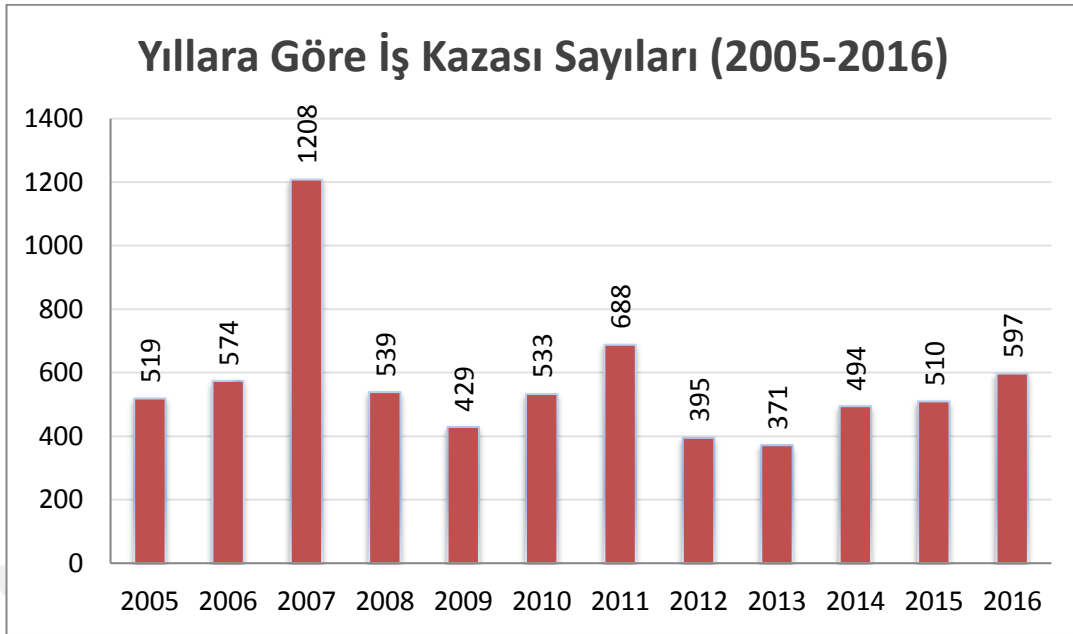
¹⁶⁸ Camkurt, **a.g.e.**, s.78

¹⁶⁹ İbrahim Bulduk vd., İş Güvenliği Uzmanlığı, İSG Konu Anlatımı, İstanbul, 2018, s.20

¹⁷⁰ Esra Akay, Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Zonguldak, ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü,2006, s 168. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹⁷¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Raporu, 2006, s. 1.

¹⁷² Gülsüm Korkut Ve Alim Tetik, 6331 İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Getirdiği Yenilikler Ve Temel Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Isparta, 2013, C.18, S.3, s.455-474.



Grafik 5: Yıllara Göre İş Kazası Sayıları¹⁷³

İş güvenliği hususu çalışma hayatının en önemli unsurlarından biridir. İş yeri ve çalışma koşullarının güvenliğini sağlamak yeterli olmamaktadır. Bunun yanında önleyici politikalarla iş kazası ve meslek hastalığının önüne geçilmesi gerekmektedir. Türkiye iş kazası sayısı yılda yaklaşık 77.000, bu kazalarda 1000 küsur iş gören hayatını kaybederken 5000'den fazla iş gören de sakat kalmaktadır. 20.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu geçiş maddelerinin tamamı yürürlüğe girmediğinden mevzuat hukuk sisteminde yerini tam olarak almış olmamaktadır. Ayrıca 6331 sayılı Kanun'da geçen yönetmelikler de henüz hazırlanmıştır.¹⁷⁴ Ülkemizde 6331 sayılı Kanun ile ilgili gelişmeler sağlanırken işveren önlemler alıp uygulamaya çalışsa da hala eksiklikler mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği Kültürünün oluşması için yapılan eğitimler hala yetersizdir.

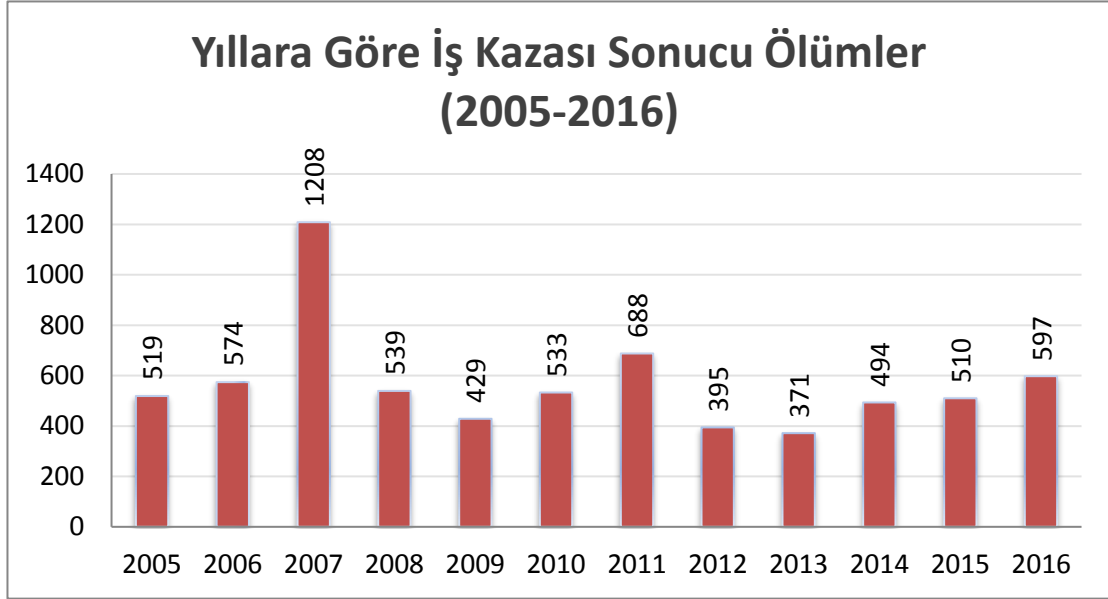
İş güvenliği hizmeti veren firmalar ile alan firmaların sözleşmesi sadece kağıt üzerinde kalmakta ve uygulama kısmında yetersizlikler görülmektedir. Ayrıca denetimler de daha sıkı olmadığı için bu da ülkemizde yaşanan sorunlardan biridir. Böyle bir durum da iş kazası ve meslek hastalığını arttırabilmektedir.¹⁷⁵ Aşağıdaki tabloya bakacak olursak ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarında inişli çıkışlı oranlar görülmektedir. Ne yazık ki son yıllarda iş kazalarında artışlar görülmektedir. En yüksek oran 2016 yılında yaşanan iş kazası sayısıdır. Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri TÜİK ve SGK yayınlamaktadır.

¹⁷³ TMMOB a.g.e., s.160

¹⁷⁴ Korkmaz ve Avsallı, a.g.e., s.153-167

¹⁷⁵ Rojan Gümüş, Türkiye de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazaları Analizinin ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması, The Journal Of Academic Social Science Studies, Dicle Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, s. 280

Aşağıdaki tabloda istatistiki bilgilerden faydalanılarak hazırlanan Makine Odasının hazırladığı İSG Raporundan alınmıştır.



Grafik 6: Yıllara Göre İş Kazası Sonucu Ölümler¹⁷⁶

¹⁷⁶ TMMOB a.g.e., s.129

Tablo 3: Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Raporu

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı	Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Toplam Ölüm Sayısı	İş Kazası Sıklık Hızı (1 Milyon İş Saatinde)
2005	73.923	519	1.072	24	1.096	4,27
2006	79.027	574	1.592	9	1.601	4,03
2007	80.602	1.208	1.043	1	1.044	3,61
2008	72.963	539	865	1	866	3,10
2009	64.316	429	1.171	0	1.171	2,76
2010	62.903	533	1.444	10	1.454	2,46
2011	69.227	688	1.563	10	1.573	2,45
2012	74.871	395	744	1	745 (878)*	2,43
2013	191.389	371	1.360	0 (3)*	1.363	5,88
2014	221.366	494	1.626	0 (29)*	1.626 (1.886)*	6,51
2015	241.547	510	1.252	0 (13)*	1.252 (1.730)*	6,77
2016	286.068	597	1.405	0 (15)*	1.405 (1.970)*	7,90

Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır ¹⁷⁷

2.4.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Önleme Yaklaşımları

“Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak tanımlanabilir. Risk ise, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda; iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için ilk yapılması gereken tehlikeli durumların ortadan kaldırılmasıdır. Bunun için de önce neyin tehlikeli olduğunun bilinmesi gerekir. Belirlenen periyotlarda risk değerlendirmeleri yapılır. Risk oluşturan hususlar belirlenerek ortadan kaldırmak gerekmektedir. Bu çözümlere uygun güvenlik önlemlerinin yerinde ve yeterli koruma sağlayıp sağlamadığı test edilir ve sürekli kontroller yapılır. Eğitim, ikaz ve uyarı sistemleri ile de alınan önlemler pekiştirilir.” ¹⁷⁸

“Günümüz iş sağlığı ve güvenliği anlayışı: iş sağlığı ve güvenliğinde tazmin edici değil önleyici, reaktif değil proaktif olmaktır. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni yaklaşımın ana felsefesi; işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, uzman

¹⁷⁷ TMMOB, a.g.e., s.105

¹⁷⁸ Volkan Peker, Lojistik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Risk Analizleri, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, 2009. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

katkısının sağlanması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesidir.”¹⁷⁹.



Grafik 7: Meslek Hastalıkları (2005-2016)¹⁸⁰

Nitekim gelişmiş ülkelerde yıllardır uygulanan; iş güvenliği birimi kurma, uzman ve hekim istihdamı, iş güvenliği kurulu oluşturma, eğitim ve işyeri içi denetim mekanizmaları gibi önleyici araçlar, zaman içinde ülkemizde de uygulanmaya başlamıştır.¹⁸¹

Kanun ve yönetmeliklerin ilgili maddelerinde işverenin yükümlülüklerine fazlaca yer verildiği için, iş verenler iş sağlığı ve iş güvenliğini hususunda gerekeni yapmak çalışma koşullarını iyileştirmek ve her türlü riske karşı önlem almak durumundadır.¹⁸²

¹⁷⁹ Ali Turan Ve Arif Müezzinoğlu, Risk Değerlendirme Yöntemleri, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı:25, 2006, s.32-36

¹⁸⁰ TMMOB a.g.e., s.116

¹⁸¹ Fatih Yılmaz Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, Toprak İşveren Dergisi, Sayı:86, 16-19, 2010.

¹⁸² Güney a.g.e., s.96

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AMPİRİK ÇALIŞMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

İşletmeler faaliyetlerini sürdürürken topluma ve paydaşlarına karşı da sorumluluk taşımaktadır. Aynı zamanda işletmeden etkilenen tüm çalışan, kurum, müşteri vs. ve diğer grupları bilgilendirmek için yararlanılan çeşitli kurumsallaşmış sosyal sorumluluk yöntemleri vardır. İşletmelerin sosyal sorumluluklarının denetlenmesi amacıyla International Organization for Standardization (ISO) standartlarının temel alındığı veya benzerlik gösterildiği çeşitli standartlar oluşturulmuştur. İşletmelerde sosyal sorumluluk denetimlerinin en önemli paydaşı iş görenlerdir.

Ülkemizde Kurumsal Sosyal sorumluluk denetimleri içerisinde İSG önemli bir paya sahip iken bu husus maalesef bazı işletmelerce önemsenmemektedir. İSG alanında gerekliliklerin yerine getirilmeyişi iş kazalarını ve meslek hastalıklarını arttırmaktadır. Bu çalışma ile sosyal sorumluluk denetimlerinin iş kazaları ve meslek hastalığını önlemedeki rolü incelenmiş ve elde edilen veriler sonucunda denetime önceden girmiş olan ve denetime girmemiş olan iki tekstil firması karşılaştırılmıştır.

Araştırmada literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması yapıldıktan sonra verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kuramsal çerçevesi belirlenmiştir. Kuramsal çerçeveden hareketle alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırması İstanbul da bulunan Tekstil firmalarında yapılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Çalışmanın evreni, araştırmanın yapıldığı İstanbul ilinde bulunan tekstil firmaları oluşturmaktadır. Denetime giren ve girmeyen tekstil firmalarına anketler dağıtılmıştır. Fakat anketlere ılımlı bakan, anketi uygulatan firma sayısı çok az olmuştur. Uygulama kısmında işverenler iş görenlerine güven duymamaktadır. Birçoğunun bahanesi ise "Bizde çalışanlar okuma yazma bilmemektedir ifadesiyle anketimiz doldurulmasına izin verilmemiştir.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Tekstilde de uygulanan sosyal sorumluluk denetimlerinin iş kazaları ve meslek hastalığı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan bu çalışmada öncelikle konu ile ilgili gerekli literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması yapılırken yazılmış kitaplar, makaleler süreli yayınlar, yayınlanmamış yayınlanmış çalışmalardan ve internetten faydalanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ve ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS (Statistical Programme for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Veriler, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik bazında ele alınmıştır. Ölçek ortalamalarının ve düzeylerinin belirlenmesinden önce, her bir ölçek maddesinin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş, ardından ortalama değerlerine göre sıralanmıştır. Tüm ölçek boyutlarının ortalama değerlerinin dağılımı standart normal dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Bu nedenle dağılımlar standart normal dağılıma uymamaktadır. Bu nedenle araştırma sorularının analizlerinde non-parametrik testlerden olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, anket envanterlerinden elde edilen bilgilerin analiz sonuçlarına ve bulgulara yer verilmiştir.

3.4.1. Demografik Özellikler

Demografik özellikleri ölçmek üzere katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, şirketteki görevi, ne kadar süredir mevcut şirketinde çalıştığı ve mesleki deneyiminin ne olduğu sorulmuştur. İlk olarak katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Kadın	188	61,04	73	67,59	261	62,74
Erkek	120	38,96	35	32,41	155	37,26
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Tablodan da görüleceği gibi, araştırmaya; Sosyal Sorumluluk geçiren şirketten 188 kadın (%61,04), ve 120 erkek (38,96), Sosyal Sorumluluk olmayan şirketten 73 kadın (67,59) ve 35 erkek (32,41), toplamda 261 kadın (62,74) ve 155 (%37,26) erkek katılmıştır. Örnekleme kadınlar çoğunluktadır.

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Yaşa Göre Dağılım

Yaş	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
20 yaş ve altı	24	7,79	12	11,11	36	8,65
21-30 yaş arası	170	55,19	61	56,48	231	55,53
30-40 yaş arası	108	35,06	29	26,85	137	32,93
40 yaş ve üzeri	6	1,95	6	5,56	12	2,88
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette araştırmaya katılanların %7,79'u; 20 yaş ve altında, %55,19'u; 21-30 yaş arasında, %35,06'sı; 30-40 yaş arasında, %1,95'i; 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirkette araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına bakıldığında; %11,11'i; 20 yaş ve altında, %56,48'i; 21-30 yaş arasında, %26,85'i; 30-40 yaş arasında, %2,88'i 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Toplamda araştırmaya katılan çalışanların %8,65'i; 20 yaş ve altında, %55,53'ü; 20-30 yaş arasında, %32,93'ü 30-40 yaş arasında ve %2,88'i 40 ya da daha fazla yaşa sahiptir. Genç çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımları Tablo 6'te gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım

Öğrenim Durumu	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
İlkokul	112	36,36	30	27,78	142	34,13
Ortaokul	74	24,03	44	40,74	118	28,37
Lise	67	21,75	16	14,81	83	19,95
Ön lisans	37	12,01	17	15,74	54	12,98
Üniversite	18	5,84	1	0,93	19	4,57
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Öğrenim durumları dağılımları incelendiğinde, Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %36,36'sinin ilkokul, %24,03'ünün ortaokul, %21,75'inin lise, %12,01'inin ön lisans ve %5,84'ünün üniversite eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanları dağılımlarının ise; %27,78 ilkokul, %40,74 ortaokul, %14,81'inin lise, %15,74'ünün ön lisans, %0,93'ünün üniversite eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Toplam dağılım incelendiğinde araştırma örnekleminin %34,13'ünün ilkokul, %28,37'sinin ortaokul, %19,95'inin lise, %12,98'inin ön lisans ve %4,57'sinin ise üniversite düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. İlkokul, ortaokul ve lise

eğitim düzeyine sahip çalışanların araştırmaya katılanların çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

Katılımcıların görev türlerine göre dağılımları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Görev Türüne Göre Dağılım

Görev Türü	Sosyal Sorumluluk geçiren şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
	İşveren	5	1,62	2	1,85	7
Müdür	3	0,97	0	0,00	3	0,72
Sorumlu	38	12,34	13	12,04	51	12,26
İşi	262	85,06	93	86,11	355	85,34
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Görev türlerine araştırmaya katılanların dağılımları incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirketin çalışanlarının; %1,62 işveren, %0,97 müdür, %12,34 sorumlu, %85,06 işi oldukları görülmektedir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının; %1,85 işveren, %12,04 sorumlu ve %86,11 işi oldukları görülmektedir.

Toplamda araştırmaya katılan çalışanların %1,68’si işveren, %0,72’si müdür, %12,26’sı sorumlu ve %85,34’ ise işi olduklarını ifade etmişlerdir. Bu dağılım, genel olarak sektördeki görev türü dağılımına benzerlik göstermektedir (TÜİK, 2018).

Çalıştığı şirketteki deneyimine göre dağılım Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Çalıştığı Şirketteki Deneyimine Göre Dağılım

Şirketteki Deneyim	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
3 aydan az	23	7,47	10	9,26	33	7,93
3-9 ay	51	16,56	8	7,41	59	14,18
9 ay-1 yıl	99	32,14	45	41,67	144	34,62
1-5 yıl	84	27,27	23	21,30	107	25,72
5 yıl ve fazla	51	16,56	22	20,37	73	17,55
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Şirketteki çalışma deneyimlerinin dağılımları incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının; %7,47'sinin 3 aydan az, %16,56'sinin 3-9 ay arası, %32,14'ünün 9 ay -1 yıl arası, %27,27'sinin 1-5 yıl arası ve %16,56'sinin 5 yıl ve daha fazla çalışma sürelerine sahip oldukları görülmektedir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının şirketteki deneyimlerinin dağılımlarına bakıldığında; %9,26'sinin 3 aydan az, %7,41'inin 3-9 ay arası, %41,67'sinin 9 ay-1 yıl arası, %21,30'unun 1-5 yıl arası ve %20,37'sinin 5 yıl ve daha fazlasında çalışma sürelerine sahip oldukları görülmektedir.

Araştırma toplamında çalışanlar; %79,3'ünün 3 aydan az, %14,18'inin 3-9 ay arası, %34,62'sinin 9 ay-1 yıl arası, %25,72'sinin 1-5 yıl arası ve %17,55'inin ise 5 yıl ya da daha fazla süreyle şirketlerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma örnekleminin mesleki deneyimlerine göre dağılımları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Mesleki Deneyime Göre Dağılım

Mesleki Deneyim	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
1 yıldan az	22	7,14	10	9,26	32	7,69
1-3 yıl	52	16,88	7	6,48	59	14,18
3-5 yıl	119	38,64	53	49,07	172	41,35
5-10 yıl	65	21,10	16	14,81	81	19,47
10 yıl ve fazlası	50	16,23	22	20,37	72	17,31
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Katılımcıların mesleki deneyimlerinin dağılımları incelendiğinde Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %7,14'ü 1 yıldan az, %16,88'i 1-3 yıl arası, %38,64'ü 3-5 yıl arası, %21,10'u 5-10 yıl arası, %16,23'ü 10 yıl ya da daha fazla süreyle mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının mesleki deneyimlerinin dağılımları incelendiğinde %9,26'sının 1 yıldan az, %6,48'inin 1-3 yıl, %49,07'sinin 3-5 yıl, %14,81'inin 5-10 yıl, %20,37'sinin 10 yıl ve daha fazla çalıştıkları görülmektedir.

Toplamda katılımcıların %7,69'u 1 yıldan az, %14,18'i 1-3 yıl arasında, %41,35'i 3-5 yıl arasında, %19,47'si 5-10 yıl arasında ve %17,31'i ise 10 yıl ya da daha fazla süreyle mesleklerini icra ettiklerini ifade etmişlerdir.

3.4.2. İş Güvenliği İle İlgili Değerlendirme

İş güvenliği ile ilgili değerlendirme konusunda katılımcılara toplam 14 soru yöneltilmiş olup, bu sorulara verilen yanıtlarla, örneklemin iş güvenliği konusundaki değerlendirmeleri incelenmiştir. İlk olarak örnekleme işe başlarken sağlık raporu alınıp alınmadığı sorulmuş ve Sosyal Sorumluluk geçiren ve uygulamayan şirkette çalışan katılımcıların tamamı (%100.0) sağlık raporu aldıklarını ifade etmişlerdir. İşe başlarken İş Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) eğitimi alıp almama durumuna göre dağılım Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: İşe Başlarken İSG Eğitimi Alma Durumu

İşbaşı İSG eğitimi	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
	Evet	301	97,73	3	2,78	304
Hayır	7	2,27	105	97,22	112	26,92
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Çalışanların işe başlarken İSG eğitimi alma durumları incelendiğinde, Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %97,73'ünün İSG eğitimi aldığı, %2,27'sinin almadığı, Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının %2,78'inin işbaşı İSG eğitimi aldığı, %97,22'sinin işbaşı İSG eğitimi almadıkları görülmektedir.

Toplamda işe başlarken katılımcıların %73,08'i İSG eğitimi almış, %26,92'sinin İSG almamış görülmektedir.

İş başladıktan sonra İSG eğitimi alma durumuna göre dağılım Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: İşe Başladıktan Sonra İSG Eğitimi Alma Durumu

İSG Eğt. - Başl.Sonra	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
	Evet	116	37,66	6	5,56	122
Hayır	192	62,34	102	94,44	294	70,67
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

İşe başladıktan sonra İSG eğitimi alma dağılımına bakıldığında, Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %37,66'sının başladıktan sonra İSG eğitimi aldığı, %62,34'ünün başladıktan sonra İSG eğitimi almadığı görülmektedir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanları incelendiğinde, katılımcılardan %5,56'sının başladıktan sonra İSG eğitimi aldığı, %94,44'ünün başladıktan sonra İSG eğitimi almadıkları görülmektedir.

Toplamda, katılımcıların %29,33'ünün başladıktan sonra İSG eğitimi aldığı, %70,67'sinin ise başladıktan sonra İSG eğitimi almadığı görülmektedir.

Tablo 12: Vardiya Durumuna Göre Dağılım

Vardiya durumu	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Evet	202	65,58	86	79,63	288	69,23
Hayır	106	34,42	22	20,37	128	30,77
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Tablodan görüleceği üzere, Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %65,58'i vardiyalı, %34,42'si vardiyasız, Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının %79,63'ü vardiyalı, %20,37'si vardiyasız çalışmaktadır. Toplamda katılımcıların %69,23'ü vardiyalı, %30,77'si vardiyasız çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

İşyerinde yapılan periyodik muayenelerden memnun olma düzeyine göre dağılım Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13: İşyerinde Yapılan Periyodik Muayenelerden Memnun Olma Durumu

Per.Muay. Memnun.	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Evet	190	61,69	70	64,81	260	62,50
Hayır	118	38,31	38	35,19	156	37,50
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

İşyerinde yapılan periyodik muayeneden memnuniyet verileri incelendiğinde, Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarından %61,69'unun memnun, %38,31'inin memnun olmadıkları görülmektedir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının ise %64,81'inin periyodik muayeneden memnun, %35,19'unun memnun olmadıkları görülmektedir.

Toplamda katılımcıların %62,50'sinin iş yerinde yapılan periyodik muayeneden memnun oldukları, %37,50'sinin memnun olmadıkları görülmektedir.

İşyerlerinde İSG Kurulu olup olmama durumuna göre dağılım Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14: İşyerinde İSG Kurulu Olup Olmama Durumu

İSG Kurulu	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Evet	59	19,16	0	0,00	59	14,18
Hayır	249	80,84	79	73,15	328	78,85
Bilmiyorum	0	0,00	29	26,85	29	6,97
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

İşyerinde İSG kurulu varlığı konusunda Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %19,16'sı "evet", %80,84'ü "hayır" yanıtlarını vermişlerdir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının %73,15'i "hayır", %26,85'i ise "bilmiyorum" olarak yanıtlarını beyan etmişlerdir.

Toplamda katılımcıların %14,18'i İSG kurulu olduğunu, %78,85'i olmadığını, %6,97'si ise İSG kurulu olup olmadıklarını bilmediklerini beyan etmişlerdir.

Kaza riskleri konusunda eğitim alıp almama durumuna göre dağılım Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15: Kaza Riskleri Konusunda Eğitim Alma Durumu

Kaza Risk. Eğt.	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Evet	193	62,66	4	3,70	197	47,36
Hayır	115	37,34	104	96,30	219	52,64
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %62,66'sı kaza riskleri konusunda eğitim almış, %37,34'ü ise almamıştır. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının %3,70'i kaza riskleri konusunda eğitim almış, %96,30'u ise almamıştır.

Toplamda katılımcıların %47,36'sı kaza riskleri konusunda eğitim almış, %52,64'ü ise almadıklarını beyan etmişlerdir.

İşyerlerinin kaza riskleri açısından değerlendirilmesi ile ilgili sonuçlar Tablo 16'te verilmiştir.

Tablo 16: İşyerinin Kaza Riski Açısından Değerlendirilmesi

Kaza Riski Değerlendirmesi	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Çok düşük	4	1,30	0	0,00	4	0,96
Düşük	32	10,39	0	0,00	32	7,69
Orta	207	67,21	52	48,15	259	62,26
Yüksek	50	16,23	38	35,19	88	21,15
Çok yüksek	15	4,87	18	16,67	33	7,93
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

İşyerleri kaza riskleri yönünden değerlendirildiğinde Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette çalışanların %1,30' "çok düşük", %10,39'u "düşük", %67,21'i "orta", %16,23'ü yüksek, %4,67'si is "çok yüksek" değerlendirmeleri yaptıkları görülmektedir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanları işyerlerini kaza riskleri yönünden %48,15 "orta", %35,19"yüksek", %16,67 "çok yüksek" olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Toplamda araştırmaya katılanların %0,96'sının işyerlerini kaza riskleri açısından "çok düşük", %7,69'u "düşük", %62,26'sı "orta", %21,15'i "yüksek" ve %7,93'ü "çok yüksek" olarak değerlendirdiği görülmektedir.

Çalışanların amirlerinin İSG bakış açısını değerlendirme sonuçları Tablo 17'te verilmiştir.

Tablo 17: Amirin İSG Bakış Açısının Değerlendirilmesi

Amir İSG Bakışı	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
Çok yetersiz	0	0,00	11	10,19	11	2,64
Yetersiz	34	11,04	83	76,85	117	28,13
Orta	174	56,49	14	12,96	188	45,19
Yeterli	64	20,78	0	0,00	64	15,38
Çok yeterli	36	11,69	0	0,00	36	8,65
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Çalışanların gözünden amirlerinin İSG bakış açısı sonuçlarının; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %11,04'ü "yetersiz", %56,49'u "orta", %20,78'i "yeterli" ve %11,69'u "çok yeterli" olarak değerlendirildiği görülmektedir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının %10,19'u "çok yetersiz", %76,85'i "yetersiz", %12,96'sı "orta" olarak amirlerin İSG bakış açısını değerlendirmişlerdir. Toplamda katılımcılara göre amirlerin İSG'ye bakış açılarının %2,64 "çok yetersiz", %28,13 "yetersiz", %45,19 "orta", %15,38 "yeterli" ve %8,65 "çok yeterli" olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Çalışanların iş kazası geçirme öykülerine göre dağılımları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: İş Kazası Geçirme Öyküsü

İş kazası öyküsü	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		Toplam	
	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)	Kişi Say. (n)	Yüzde (%)
	Evet	48	15,58	39	36,11	87
Hayır	260	84,42	69	63,89	329	79,09
Toplam	308	100,00	108	100,00	416	100,00

Araştırma sonuçlarına göre, Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının %15,58'i iş kazası geçirdiklerini, %84,42'si iş kazası geçirmediğini ifade etmişlerdir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının ise %36,11'i iş kazası geçirdiklerini, %63,89'u ise iş kazası geçirmediğini ifade etmişlerdir. Toplamda katılımcıların %20,91'inin iş kazası geçirdiği, %79,09'unun iş kazası geçirmediği görülmektedir.

3.4.3. Ölçek Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ortalamalarının ve düzeylerinin belirlenmesinden önce, her bir ölçek maddesinin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş, ardından ortalama değerlerine göre sıralanmıştır.

Ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 19 ve 20'de verilmiştir.

Tablo 19: Ölçek Maddelerinin Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

No	Madde	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket	
		Ort.	S	Ort.	S
SG_1	Yönetim sağlık ve güvenlik standartları konusunda bilinçli ve etkindir.	3,82	0,39	1,75	0,44
SG_2	Yönetim çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır.	4,18	0,41	2,11	0,32
SG_3	Çalışanların sağlık ve güvenliği için olası tehlikeler analiz edilmektedir.	3,97	0,46	2,04	0,36
SG_4	Tehlike ve riskleri azaltmak için önleyici faaliyetler uygulamaktadır.	3,49	0,50	1,50	0,50
SG_5	Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir.	4,19	0,41	2,23	0,45
SG_6	Genel kullanım alanları (WC, yemekhane) sağlık standartlarına uygundur.	4,16	0,40	2,08	0,28
TSÖÖ_1	Yönetim sendika üyesi olan ya da olmak isteyenlere karışmamaktadır.	3,65	0,50	1,66	0,48
TSÖÖ_2	Yönetim sendika temsilcilerin faaliyetlerini engellememektedir.	3,87	0,42	1,81	0,41
TSÖÖ_3	Şirketimiz, yasal örgütlenme çalışmalarını desteklemektedir.	3,95	0,22	1,95	0,21
ZÇ_1	Şirketimiz, çalışanların rızası olmadan çalışanları zorla çalıştırmaz.	3,59	0,55	1,56	0,53
ZÇ_2	Çalışanlardan, şirkete maddi teminat vermeleri istenmez.	3,86	0,42	1,83	0,40
ZÇ_3	Şirketimizde, çalışanlara çalışmaları için duygusal baskı yapılmaz.	3,96	0,22	1,96	0,19
AY_1	Çalışanlara karşı düşünsel ayrımcılık yapılmaz.	3,73	0,49	1,79	0,45
AY_2	Cinsel açıdan zorlayıcı veya suiistimal edici davranışlara müsaade edilmez.	3,86	0,55	1,93	0,49
AY_3	Şirketimizde ırk, din ayrımcılığı yapılmamaktadır.	4,09	0,33	2,08	0,34
DU_1	Şirketimizde, çalışanları aşağılayacak konuşmalar yapılmamaktadır.	3,61	0,50	3,67	0,49

Tablo 20: Ölçek Maddelerinin Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri-Devamı

	Madde	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket	
		Ort.	S	Ort.	S
DU_2	Çalışanlara fiziksel zarar verecek disiplin cezaları uygulanmamaktadır.	3,86	0,55	3,93	0,49
DU_3	Şirketimizde, yasaların haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır.	3,84	0,36	3,79	0,41
ÇS_1	Çalışma saatleri haftada 45 saat (İş kanunu) olarak uygulanmaktadır.	3,76	0,43	1,82	0,38
ÇS_2	Şirketimizde, fazla mesaiye kalınması için çalışanlar zorlanmamaktadır.	4,09	0,29	2,08	0,28
ÇS_3	Fazla mesai saat ücreti normal çalışma saati ücretinden daha fazladır.	4,12	0,36	2,18	0,41
Ü_1	Ücretler, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak miktarın üzerindedir.	4,08	0,27	2,18	0,38
Ü_2	Bir disiplin uygulaması olarak, ücretlerden kesinti yapılmamaktadır.	3,86	0,35	1,74	0,44
Ü_3	Şirketimizde, ücret ve yan ödeme bileşimleri net ve açıktır.	3,51	0,50	1,44	0,50
YS_1	Yönetim sosyal sorumluluk ve çalışma politikalarını, tüm çalışanlara duyurmuştur.	4,28	0,45	2,43	0,50
YS_2	Çalışanlara SA 8000 standardı eğitimi de verilmektedir.	4,14	0,37	2,13	0,39
YS_3	Şirketimizde, çalışanlarının sorumlulukları ve yetkileri açıkça tanımlanmıştır.	3,51	0,50	1,44	0,50
YS_4	Saptanan uygunsuzluk durumlarında, düzeltici faaliyetler uygulanmaktadır.	4,28	0,45	2,43	0,50
Çİ_1	Şirketimiz, 15 yaşının altında çocuk işçi çalıştırmaz.	3,86	0,54	1,93	0,49
Çİ_2	Çocuk işçilerin gelişimi ve eğitimine yönelik politikalar oluşturmuştur.	3,85	1,15	2,08	0,76
Çİ_3	Çocuk işçiler için oluşturulan politika ve prosedürlere uyulmaktadır.	4,13	0,37	2,17	0,37
GE_1	Genel olarak, işimden memnunum.	3,86	0,55	1,93	0,49
GE_2	Genel olarak, işime bağlıyım.	4,10	0,31	2,11	0,32
GE_3	Genel olarak, iş yaşamımda sosyal sorumluluğa uyulmaktadır.	4,12	0,33	2,02	0,14
GE_4	Genel olarak, iş yaşamı kalitesinden memnunum.	3,60	0,49	1,62	0,49
GE_5	Genel olarak, hayat kalitemden memnunum.	4,19	0,40	2,19	0,40

Tablodan da görüleceği gibi, ölçek ortalamalarının değerleri Sosyal Sorumluluk geçiren şirket için 3,49 ile 4,28 arasında değişmekte ve ortalamalar ortalaması 3,91 ile, ölçek ortalamasının üzerindedir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirket puanları ise 1,44 ile 3,93 arasında değişmekte ve ortalamalar ortalaması 2,08 değeri ile ölçek ortalamasının altında yer almaktadır.

Ortalama değerlere göre maddelerin sıralanması Tablo 21 ve 22'deki gibidir.

Tablo 21: Ölçek Maddelerinin Ortalama Değerlerine Göre Sıralanması

No	Madde	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket	
		Ort.	S	Ort.	S
DU_2	Çalışanlara fiziksel zarar verecek disiplin cezaları uygulanmamaktadır.	3,86	0,55	3,93*	0,49
DU_3	Şirketimizde, yasaların haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır.	3,84	0,36	3,79*	0,41
DU_1	Şirketimizde, çalışanları aşağılayacak konuşmalar yapılmamaktadır.	3,61	0,50	3,67*	0,49
YS_1	Yönetim sosyal sorumluluk ve çalışma politikalarını, tüm çalışanlara duyurmuştur.	4,28**	0,45	2,43	0,50
YS_4	Saptanan uygunsuzluk durumlarında, düzeltici faaliyetler uygulanmaktadır.	4,28**	0,45	2,43	0,50
SG_5	Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir.	4,19**	0,41	2,23	0,45
GE_5	Genel olarak, hayat kalitemden memnunum.	4,19**	0,40	2,19	0,40
ÇS_3	Fazla mesai saat ücreti normal çalışma saati ücretinden daha fazladır.	4,12	0,36	2,18	0,41
Ü_1	Ücretler, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda üzerindedir.	4,08	0,27	2,18	0,38
ÇI_3	Çocuk işçiler için oluşturulan politika ve prosedürlere uyulmaktadır.	4,13	0,37	2,17	0,37
YS_2	Çalışanlara SA 8000 standardı eğitimi de verilmektedir.	4,14	0,37	2,13	0,39
SG_2	Yönetim çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır.	4,18**	0,41	2,11	0,32
GE_2	Genel olarak, işime bağlıyım.	4,10	0,31	2,11	0,32

SG_6	Genel kullanım alanları (WC, yemekhane) sağlık standartlarına uygundur.	4,16	0,40	2,08	0,28
------	-------------------------------------------------------------------------	------	------	------	------



Tablo 22: Ölçek Maddelerinin Ortalama Değerlerine Göre Sıralanması-Devamı

No	Madde	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket		Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket	
		Ort.	S	Ort.	S.
ÇS_2	Şirketimizde, fazla mesaiye kalınması için çalışanlar zorlanmamaktadır.	4,09	0,29	2,08	0,28
AY_3	Şirketimizde ırk, din ayrımcılığı yapılmamaktadır.	4,09	0,33	2,08	0,34
Çİ_2	Çocuk işçilerin gelişimi ve eğitimine yönelik politikalar oluşturmuştur.	3,85	1,15	2,08	0,76
SG_3	Çalışanların sağlık ve güvenliği için olası tehlikeler analiz edilmektedir.	3,97	0,46	2,04	0,36
GE_3	Genel olarak, iş yaşamımda sosyal sorumluluğa uyulmaktadır.	4,12	0,33	2,02	0,14
ZÇ_3	Şirketimizde, çalışanlara çalışmalarını için duygusal baskı yapılmaz.	3,96	0,22	1,96	0,19
TSÖÖ_3	Şirketimiz, yasal örgütlenme çalışmalarını desteklemektedir.	3,95	0,22	1,95	0,21
AY_2	Cinsel açıdan zorlayıcı veya suiistimal edici davranışlara müsaade edilmez.	3,86	0,55	1,93	0,49
Çİ_1	Şirketimiz, 15 yaşının altında çocuk işçi çalıştırmaz.	3,86	0,54	1,93	0,49
GE_1	Genel olarak, işimden memnunum.	3,86	0,55	1,93	0,49
ZÇ_2	Çalışanlardan, şirkete maddi teminat vermeleri istenmez.	3,86	0,42	1,83	0,40
ÇS_1	Çalışma saatleri haftada 45 saat (İş kanunu) olarak uygulanmaktadır.	3,76	0,43	1,82	0,38
TSÖÖ_2	Yönetim sendika temsilcilerin faaliyetlerini engellemektedir.	3,87	0,42	1,81	0,41
AY_1	Çalışanlara karşı düşünsel ayrımcılık yapılmaz.	3,73	0,49	1,79	0,45
SG_1	Yönetim sağlık ve güvenlik standartları konusunda bilinçli ve etkindir.	3,82	0,39	1,75	0,44
Ü_2	Bir disiplin uygulaması olarak, ücretlerden kesinti yapılmamaktadır.	3,86	0,35	1,74	0,44
TSÖÖ_1	Yönetim sendika üyesi olan ya da olmak isteyenlere karışmamaktadır.	3,65	0,50	1,66	0,48
GE_4	Genel olarak, iş yaşamı kalitesinden memnunum.	3,60	0,49	1,62	0,49
ZÇ_1	Şirketimiz, çalışanların rızası olmadan çalışanları zorla çalıştırmaz.	3,59***	0,55	1,56***	0,53
SG_4	Tehlike ve riskleri azaltmak için önleyici faaliyetler uygulamaktadır.	3,49***	0,50	1,50***	0,50
Ü_3	Şirketimizde, ücret ve yan ödeme bileşimleri net ve açıktır.	3,51***	0,50	1,44***	0,50
YS_3	Şirketimizde, çalışanlarının sorumlulukları ve yetkileri açıkça tanımlanmıştır.	3,51***	0,50	1,44***	0,50

*:KKS Uygulamayan Şirket En Yüksek Ortalama Değerler

** : KKS Uygulayan Şirket En Yüksek Ortalama Değerler
*** : En Düşük Ortalama Değerler

Tablodan görüldüğü gibi, Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette en fazla puan alan maddeler sırası ile; "yönetim sosyal sorumluluk ve çalışma politikalarını tüm çalışanlara duyurmuştur", "Saptanan uygunsuzluk durumlarında, düzeltici faaliyetler uygulanmaktadır" ve "Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir", "Genel olarak hayat kalitemden memnunum" ve "Yönetim çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır" maddeleri olmuştur. Sosyal Sorumluluk olmayan şirkette ise en fazla puan alan maddelerin "Çalışanlara fiziksel zarar verecek disiplin cezaları uygulanmamaktadır.", "Şirketimizde, yasaların haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır." Şirketimizde, çalışanları aşağılayacak konuşmalar yapılmamaktadır." maddeleri olduğu görülmektedir.

En az puan alan maddeler ise Sosyal Sorumluluk geçiren ve uygulamayan şirkette aynıdır; "Şirketimizde, ücret ve yan ödeme bileşimleri net ve açıktır.", "Tehlike ve riskleri azaltmak için önleyici faaliyetler uygulamaktadır." ve "Şirketimiz, çalışanların rızası olmadan çalışanları zorla çalıştırmaz."

3.4.4. Alt Problemlere İlişkin Analizler

Araştırmada alt problemlerin analizinden önce, verilerin normal dağılıma uyup uymadığının analizi için yapılan Shapiro-Wilk Testi sonuçları Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23: Ölçek Boyutlarının Normalliği İçin Yapılan Shapiro-Wilk Testi Sonuçları

Boyutlar	Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket			Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sağlık ve Güvenlik	,931	308	,000	,910	108	,000
Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü	,706	308	,000	,704	108	,000
Zorla Çalıştırma	,736	308	,000	,726	108	,000
Ayrımcılık	,888	308	,000	,874	108	,000
Disiplin Uygulamaları	,784	308	,000	,784	108	,000
Çalışma Saatleri	,807	308	,000	,786	108	,000
Ücret	,656	308	,000	,679	108	,000
Yönetim sistemleri	,826	308	,000	,862	108	,000
Çocuk İşçi	,775	308	,000	,879	108	,000

Genel Algı	,782	308	,000	,718	108	,000
------------	------	-----	------	------	-----	------

Tablodan da görüleceği gibi, tüm ölçek boyutlarının ortalama değerlerinin dağılımı standart normal dağılıma göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu nedenle dağılımlar standart normal dağılıma uymamaktadır. Bu nedenle araştırma sorularının analizlerinde non-parametrik testlerden olan Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

3.4.5. Şirketlerin Sosyal Sorumluluk Algı Düzeyleri

Sosyal Sorumluluk geçiren ve uygulamayan şirket çalışanlarından elde edilen veriler Mann Whitney U testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 24: Şirketler Arası Sosyal Sorumluluk Algı Düzeyi

Boyutlar	Sosyal Sorumluluk	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	p
Sağlık ve Güvenlik	Evet	308	262,50	80850,00	23,80	1,60	0,00	-15,60	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	11,71	1,43			
Toplu Sözl. Hakkı ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	308	262,50	80850,00	11,47	0,71	0,00	-16,30	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	5,43	0,76			
Zorla Çalıştırma	Evet	308	262,50	80850,00	11,42	0,57	0,00	-16,32	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	5,36	0,55			
Ayrımcılık	Evet	308	262,50	80850,00	11,68	0,92	0,00	-15,81	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	5,80	0,82			
Disiplin Uygulamaları	Evet	308	262,50	80850,00	11,32	0,79	0,00	-16,01	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	5,38	0,73			
Çalışma Saatleri	Evet	308	262,50	80850,00	11,97	0,67	0,00	-16,19	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	6,08	0,64			
Ücret	Evet	308	262,50	80850,00	11,45	0,51	0,00	-16,38	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	5,36	0,52			
Yönetim sistemleri	Evet	308	262,50	80850,00	16,20	0,92	0,00	-16,00	,000
	Hayır	108	54,50	5886,00	8,43	0,90			
Çocuk İşçi	Evet	308	262,01	80698,00	11,84	1,36	152,00	-15,91	,000
	Hayır	108	55,91	6038,00	6,18	0,96			
Genel Algı	Evet	308	262,50	80850,00	19,89	0,88	0,00	-16,23	,000

	Hayır	108	54,50	5886,00	9,87	0,64			
--	-------	-----	-------	---------	------	------	--	--	--

Ölçek boyutları incelendiğinde; Sağlık ve Güvenlik Boyutu Sosyal Sorumluluk geçiren şirket puan ortalaması 23,80 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalaması 11,71 puan olarak çıkmıştır. İki şirket test sonuçları anlamlı derecede farklılık göstermektedir. (U=0,00; Z=-15,60; p=0,000; <0,05)

Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalaması 11,47 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalaması 5,43 puandadır. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,30; p=0,000;<0,05)

Zorla Çalıştırılma boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 11,42 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 5,36 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,30; p=0,000;<0,05)

Ayrımcılık boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 11,68 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 5,80 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 15,81; p=0,000;<0,05)

Disiplin Uygulamaları boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 11,32 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 5,38 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,01; p=0,000;<0,05)

Çalışma Saatleri boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 11,97 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 56,08 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,19; p=0,000;<0,05)

Ücret boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 11,45 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 5,36 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,38; p=0,000;<0,05)

Yönetim Sistemleri boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 16,20 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 6,43 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,00; p=0,000;<0,05)

Çocuk İşçi boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 11,84 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 6,18 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=152,00; Z=- -15,91; p=0,000;<0,05)

Genel Algı boyutu verileri incelendiğinde; Sosyal Sorumluluk geçiren şirket ortalamasının 19,89 ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket ortalamasının 9,87 puanda olduğu görülmektedir. İki şirket arasında anlamlı derecede farklılık vardır. (U=0,00; Z=- 16,23; p=0,000;<0,05)

Bütün boyutlarda Sosyal Sorumluluk geçiren şirket lehine anlamlı derecede farklılık vardır. Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarının, Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarına göre; Sağlık Güvenlik, Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlükleri, Zorla Çalıştırılma, Ayrımcılık, Disiplin Uygulamaları, Çalışma Saatleri, Ücret, Yönetim Sistemleri, Çocuk İşçi ve Genel algı olarak memnuniyet düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir. (Kişisel bir öneri olarak bu çalışmayı destekleyen ikinci çalışma ile, Sosyal Sorumluluk geçiren, genel olarak bütün boyutlarda Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarına göre memnuniyet düzeyleri yüksek olan çalışanların olduğu işletmelerin; Verimlilik - Kalite performansları incelenebilir).

3.4.6. Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan Şirketlerin Eğitim Verilerinin Karşılaştırılması

Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirketlerin eğitim açısından karşılaştırılması ile ilgili analiz sonuçları Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25: Sosyal Sorumluluk Geçiren Ve Sosyal Sorumluluk Olmayan Şirketlerin Eğitim Analiz Sonuçları

Eğitim Konuları	Sosyal Sorumluluk	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	p
Başlangıç İSG Eğitimi	Evet	308	155,90	48018,00	1,03	0,16	432,00	-19,40	,000
	Hayır	108	358,50	38718,00	2,00	0,00			
Başladıktan Sonra İSG Eğitimi	Evet	308	188,16	57954,00	1,62	0,48	10368,0	-7,50	,000
	Hayır	108	266,50	28782,00	2,00	0,00			
Kaza Riski Eğitimi	Evet	308	176,66	54412,00	1,37	0,48	6826,00	-10,54	,000
	Hayır	108	299,30	32324,00	1,96	0,19			

Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirketlerin eğitim verileri incelendiğinde; ölçekte yer alan "Başlangıç İSG Eğitimi", "Başladıktan Sonra İSG Eğitimi" ve "Kaza Riski Eğitimi" konularının her üçünde de Sosyal Sorumluluk geçiren şirket lehine oldukça anlamlı bir farklılık vardır.

Başlangıç İSG Eğitimi; U=432,00; Z=-19,40; P<0,05

Başladıktan Sonra İSG Eğitimi; U=10368,00; Z=-7,50; P<0,05

Kaza Riski Eğitimi; U=6826,00; Z=-10,54; P<0,05

3.4.7. Sosyal Sorumluluk Geçiren Ve Sosyal Sorumluluk Olmayan Şirketlerin İSG Uygulamaları Açısından Karşılaştırılması

Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirketteki İSG uygulamaları açısından yapılan analiz sonuçları Tablo 26'de verilmiştir.

Tablo 26: Sosyal Sorumluluk Geçiren Ve Sosyal Sorumluluk Olmayan Şirket Çalışanlarının İSG Uygulamaları Analiz Sonuçları

İSG Uygulamaları	AUDİT	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	P
İSG Kurulu	Evet	308	186,43	57421,50	1,81	,394	9835,00	-8,81	,000
	Hayır	108	271,43	29314,50	2,27	,445			
İşyeri Kaza Riski Değerlendirmesi	Evet	308	188,32	58003,00	1,37	,484	10417,00	-6,68	,000
	Hayır	108	266,05	28733,00	3,69	,744			
Amirin İSG' bakış açısı	Evet	308	252,42	77745,00	3,33	,824	3105,000	-13,40	,000
	Hayır	108	83,25	8991,00	2,03	,483			
Periyodik Muayene Memnuniyeti	Evet	308	210,19	64738,00	1,38	,487	16112,00	-,57	,564
	Hayır	108	203,69	21998,00	1,35	,480			
İş Kazası Öyküsü	Evet	308	219,58	67632,00	1,84	,363	13218,00	-4,50	,000
	Hayır	108	176,89	19104,00	1,64	,483			
Meslek Hastalığı Tanısı	Evet	308	208,50	64218,00	2,00	0,000	16632,00	0,00	1,000
	Hayır	108	208,50	22518,00	2,00	0,000			

Sonuçlar incelendiğinde, yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere İSG Kurulu, İşyeri Kaza Riski Değerlendirmesi, Amirin İSG'ne Bakış Açısı ve İş Kazası Öyküsü konularında Sosyal Sorumluluk geçiren şirket lehine kuvvetli derecede anlamlı bir fark görülmektedir. Periyodik Muayene Memnuniyeti ve Meslek Hastalığı Tanısı konularında ise şirketler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

3.4.8. İşbaşı İSG Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar

Sosyal Sorumluluk geçiren şirket işbaşı İSG Eğitimi alma durumuna göre sosyal sorumluluk algıları arasındaki farklar için yapılan analiz sonuçları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27: Sosyal Sorumluluk Geçiren Şirket İşbaşı İSG Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar İçin Yapılan Analiz Sonuçları

Boyutlar	İşbaşı Eğit.	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	P
Sağlık ve Güvenlik	Evet	300	155,54	46661,00	23,81	1,57	889,00	-1,28	,202
	Hayır	8	115,63	925,00	23,13	2,30			
Toplu Sözl. Hakkı ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	300	154,84	46452,50	11,47	0,71	1097,50	-0,47	,638
	Hayır	8	141,69	1133,50	11,38	0,74			
Zorla Çalıştırma	Evet	300	154,66	46398,00	11,42	0,57	1152,00	-0,22	,825
	Hayır	8	148,50	1188,00	11,38	0,52			
Ayrımcılık	Evet	300	156,30	46891,00	11,70	0,90	659,00	-2,29	,022
	Hayır	8	86,88	695,00	10,88	1,13			
Disiplin Uygulamaları	Evet	300	156,23	46867,50	11,34	0,78	682,50	-2,26	,024
	Hayır	8	89,81	718,50	10,63	0,92			
Çalışma Saatleri	Evet	300	155,21	46563,00	11,98	0,67	987,00	-0,96	,336
	Hayır	8	127,88	1023,00	11,75	0,71			
Ücret	Evet	300	155,31	46592,00	11,46	0,51	958,00	-1,13	,259
	Hayır	8	124,25	994,00	11,25	0,46			
Yönetim sistemleri	Evet	300	156,65	46994,00	16,22	0,91	556,00	-2,82	,005
	Hayır	8	74,00	592,00	15,38	0,52			
Çocuk İşçi	Evet	300	155,07	46522,00	11,84	1,36	1028,00	-0,76	,448
	Hayır	8	133,00	1064,00	11,88	1,13			
Genel Algı	Evet	300	155,95	46784,50	19,91	0,85	765,50	-1,96	,049
	Hayır	8	100,19	801,50	19,00	1,41			

Sosyal Sorumluluk geçiren şirket, grup için İşbaşı eğitiminin ölçek boyutlarına olan etkileri incelendiğinde;

Sağlık ve Güvenlik boyutu için işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 23,81 ve işbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasınının 23,13 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğu için eğitim alanlar ile almayanların sağlık güvenlik konularında anlamlı bir farka sahip değildirler. (U=889,00; Z=-1,28; p=0,202)

Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü boyutu için işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,47 ve işbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasınının 11,38 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğu için İşbaşı İSG eğitimi alanlar ile

almayanlar Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farka sahip değildirler. (U=1097,50; Z=-0,47; p=0,638)

Zorla Çalıştırılma boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,42 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasının 11,38 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğu için iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. (U=1152,00 ; Z=-0,22; p=0,825)

Ayrımcılık boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,70 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasının 10,88 olduğu görülmektedir. $p<0,05$ olduğu için iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. (U=659,00;Z=-2,29; $p>0,022$)

Disiplin Uygulamaları boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,34 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 10,63'tür. $p<0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. (U=682,50 ; Z=-2,26; p=0,024)

Çalışma Saatleri boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,98 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 10,75'dir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. (U=987,00; Z=-0,96; p=0,336)

Ücret boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,46 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 10,75'dir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. (U=958,00; Z=-1,13; p=0,259)

Yönetim Sistemleri boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 16,22 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 15,38'dir. $p<0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. (U=556,00; Z=-2,82; p=0,005)

Çocuk İşçi boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,84 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 11,88'dir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. (U=1028,00; Z=-0,76; p=0,448)

Genel Algı boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 19,91 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 19,00'dir. $p<0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ifade edilebilir. (U=765,50; Z=-1,96; p=0,049)

Detaylı olarak verilen sonuçlar toparlanacak olursa, Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette İSG eğitimi alan çalışanların "Ayrımcılık, Disiplin Uygulamaları, Yönetim Sistemleri ve Genel Algı" boyutlarında işbaşı İSG eğitimi alanlar ile almayanlar arasında anlamlı ölçüde fark olduğu görülebilir. Bununla birlikte "Sağlık Güvenlik, Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü, Zorla Çalıştırılma, Çalışma Saatleri, Ücret ve Çocuk İşçi" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir grup içi farklı olmadığı ifade edilebilir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket işbaşı İSG eğitimi verilmediği için grup içi karşılaştırma yapılamamıştır.

3.4.9. İşe Başladıktan Sonra İSG Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar

İşe başladıktan sonra İSG Eğitimi alma durumuna göre sosyal sorumluluk algıları arasındaki farklar için yapılan analiz sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28: İşe Başladıktan Sonra İSG Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar İçin Yapılan Analiz Sonuçları

Boyutlar	Başl. Sonr. Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	p
Sağlık ve Güvenlik	Evet	116	151,19	17538,50	23,73	1,59	10752,50	-,52	,606
	Hayır	192	156,50	30047,50	23,83	1,60			
Toplu Sözl. Hakkı ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	116	149,20	17307,00	11,41	,77	10521,00	-,93	,353
	Hayır	192	157,70	30279,00	11,51	,66			
Zorla Çalıştırma	Evet	116	152,50	17690,00	11,40	,56	10904,00	-,35	,726
	Hayır	192	155,71	29896,00	11,43	,57			
Ayrımcılık	Evet	116	165,91	19245,00	11,80	,84	9813,00	-1,84	,066
	Hayır	192	147,61	28341,00	11,60	,95			
Disiplin Uygulamaları	Evet	116	167,22	19397,50	11,44	,77	9660,50	-2,12	,034
	Hayır	192	146,82	28188,50	11,24	,80			
Çalışma Saatleri	Evet	116	158,68	18406,50	12,01	,63	10651,50	-,72	,473
	Hayır	192	151,98	29179,50	11,95	,70			
Ücret	Evet	116	152,54	17694,50	11,44	,52	10908,50	-,35	,728
	Hayır	192	155,68	29891,50	11,46	,51			
Yönetim sistemleri	Evet	116	157,57	18278,00	16,23	,92	10780,00	-,51	,609
	Hayır	192	152,65	29308,00	16,18	,92			
Çocuk İşçi	Evet	116	155,56	18044,50	11,80	1,33	11013,50	-,18	,859
	Hayır	192	153,86	29541,50	11,86	1,37			
Genel Algı	Evet	116	158,14	18344,00	19,96	,77	10714,00	-,63	,531
	Hayır	192	152,30	29242,00	19,84	,94			

Sosyal Sorumluluk geçiren şirket, grup için işbaşı eğitiminin ölçek boyutlarına olan etkileri incelendiğinde;

Sağlık ve Güvenlik boyutu için işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 23,73 ve işbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasınının 23,83 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğu için eğitim alanlar ile almayanların sağlık güvenlik konularında anlamlı bir farka sahip olmadıkları görülmektedir. (U=10752,00; Z=-0,52, $p>0,05$)

Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü boyutu için işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,41 ve işbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasının 11,51 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğu için İşbaşı İSG eğitimi alanlar ile almayanlar Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farka sahip değildirler. (U=10521,50; Z=-0,93; $p>0,05$)

Zorla Çalıştırılma boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,42 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasının 11,43 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. (U=10904,00 ; Z=-0,35; $p>0,05$)

Ayrımcılık boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,80 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalamasının 10,60 olduğu görülmektedir. $p>0,05$ olduğu için iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. (U=9813,00 ; Z=-1,84; $p>0,05$)

Disiplin Uygulamaları boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,44 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 10,24'tür. $p<0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. (U=9660,00 ; Z=-2,12; $p<0,05$)

Çalışma Saatleri boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 12,01 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 11,95'dir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. (U=10651,00; Z=-0,72; $p>0,05$)

Ücret boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,46 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 10,46'dır. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. (U=10908,00; Z=-0,35; $p>0,05$)

Yönetim Sistemleri boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 16,23 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 16,18'dir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. (U=10780,00; Z=-0,51; $p>0,05$)

Çocuk İşçi boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 11,80 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 11,86'dir. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. (U=11013,50; Z=-0,18; $p>0,05$)

Genel Algı boyutu konusunda işbaşı İSG eğitim alanların ortalaması 19,96 ve İşbaşı İSG eğitimi almayanların ortalaması 19,94'dür. $p>0,05$ olduğundan dolayı iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. (U=10714,50; Z=-0,63; $p>0,05$)

Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette İSG eğitimi alan çalışanların "Disiplin Uygulamaları" boyutunda işbaşı İSG eğitimi alanlar ile almayanlar arasında anlamlı ölçüde fark olduğu görülebilir. Bununla birlikte "Sağlık Güvenlik, Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü, Zorla Çalıştırılma, Ayrımcılık, Çalışma Saatleri, Ücret, Yönetim Sistemleri, Çocuk İşçi ve Genel Algı" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir grup içi farklı olmadığı ifade edilebilir.

Sosyal Sorumluluk olmayan şirket işbaşı sonrası İSG eğitimi verilmediği için grup içi karşılaştırma yapılamamıştır.

3.4.10. Kaza Riski Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar

Tablo 23'de görüleceği üzere "Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirketlerin kaza riski eğitimleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır ($p<0,05$)

Kaza Riski Eğitimi alma durumlarının sosyal sorumluluk algıları üzerindeki etkileri her iki şirket için ayrı ayrı grup içi testlerle analiz edilmiştir.

Tablo 29'de Sosyal Sorumluluk geçiren Şirketin analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 29: Sosyal Sorumluluk Geçiren Şirket Kaza Riski Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar İçin Yapılan Analiz Sonuçları

Boyutlar	Kaza Risk. Eğt.	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	p
Sağlık ve Güvenlik	Evet	193	154,94	29904,00	23,80	1,63	11012,00	-0,12	0,908
	Hayır	115	153,76	17682,00	23,78	1,55			
Toplu Sözl. Hakkı ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	193	150,52	29051,00	11,44	0,72	10330,00	-1,16	0,246
	Hayır	115	161,17	18535,00	11,53	0,68			
Zorla Çalıştırma	Evet	193	159,65	30812,00	11,45	0,57	10104,00	-1,51	0,132
	Hayır	115	145,86	16774,00	11,36	0,56			
Ayrımcılık	Evet	193	161,90	31247,00	11,76	0,87	9669,00	-1,99	0,046
	Hayır	115	142,08	16339,00	11,54	0,98			
Disiplin Uygulamaları	Evet	193	156,37	30178,50	11,34	0,77	10737,50	-0,52	0,604
	Hayır	115	151,37	17407,50	11,29	0,82			
Çalışma Saatleri	Evet	193	159,66	30815,00	12,02	0,66	10101,00	-1,48	0,139
	Hayır	115	145,83	16771,00	11,90	0,69			
Ücret	Evet	193	160,87	31048,50	11,49	0,51	9867,50	-1,89	0,059
	Hayır	115	143,80	16537,50	11,38	0,51			
Yönetim sistemleri	Evet	193	155,78	30066,00	16,22	0,90	10850,00	-0,36	0,721
	Hayır	115	152,35	17520,00	16,17	0,95			
Çocuk İşçi	Evet	193	159,57	30796,50	11,93	1,34	10119,50	-1,42	0,156
	Hayır	115	146,00	16789,50	11,68	1,37			
Genel Algı	Evet	193	155,52	30016,00	19,91	0,85	10900,00	-0,29	0,769
	Hayır	115	152,78	17570,00	19,84	0,93			

Şirket işi analizler değerlendirildiğinde, Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette; Ayrımcılık boyutu, Kaza Riski Eğitimi alan ve almayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı olarak farklıdır ($p < 0,05$). Bununla birlikte kalan diğer boyutların analiz sonuçları incelendiğinde, kaza riski eğitimi alanların aritmetik ortalamaları almayanlara nazaran yüksek olmakla birlikte, kaza riski eğitiminin tek başına sosyal

sorumluluk algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı söylenebilir ($p>0,05$).

Kaza Riski Eğitimi Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket verileri Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30: Sosyal Sorumluluk Olmayan Şirket Kaza Riski Eğitimi Alma Durumuna Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar İçin Yapılan Analiz Sonuçları

Boyutlar	Kaza Risk. Eğt.	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	p
Sağlık ve Güvenlik	Evet	4	69,88	279,50	12,25	1,50	146,50	-1,03	0,305
	Hayır	104	53,91	5606,50	11,69	1,44			
Toplu Sözl. Hakkı ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	4	59,75	239,00	5,50	1,00	187,00	-0,39	0,698
	Hayır	104	54,30	5647,00	5,42	0,76			
Zorla Çalıştırma	Evet	4	48,50	194,00	5,25	0,50	184,00	-0,45	0,650
	Hayır	104	54,73	5692,00	5,37	0,56			
Ayrımcılık	Evet	4	51,38	205,50	5,75	0,96	195,50	-0,22	0,827
	Hayır	104	54,62	5680,50	5,80	0,82			
Disiplin Uygulamaları	Evet	4	46,00	184,00	5,25	0,50	174,00	-0,61	0,543
	Hayır	104	54,83	5702,00	5,38	0,74			
Çalışma Saatleri	Evet	4	83,75	335,00	6,75	0,50	91,00	-2,15	0,031
	Hayır	104	53,38	5551,00	6,06	0,64			
Ücret	Evet	4	61,50	246,00	5,50	0,58	180,00	-0,53	0,593
	Hayır	104	54,23	5640,00	5,36	0,52			
Yönetim sistemleri	Evet	4	59,00	236,00	8,50	0,58	190,00	-0,31	0,755
	Hayır	104	54,33	5650,00	8,42	0,91			
Çocuk İşçi	Evet	4	60,13	240,50	6,25	1,71	185,50	-0,40	0,692
	Hayır	104	54,28	5645,50	6,17	0,93			
Genel Algı	Evet	4	58,50	234,00	10,00	0,82	192,00	-0,33	0,744
	Hayır	104	54,35	5652,00	9,87	0,64			

Sosyal Sorumluluk olmayan şirkette Kaza Riski eğitimi alanlar ile almayanların karşılaştırılması sonucu, "Çalışma Saatleri" boyutunda iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$), ancak diğer boyutlarda Kaza Riski Eğitiminin sosyal sorumluluk algısı üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

3.4.11. Kaza Geçirme Öyküsüne Göre Sosyal Sorumluluk Algıları Arasındaki Farklar

Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket ile Sosyal Sorumluluk olmayan şirket arasında kaza geçirme öyküsü açısından kuvvetli derecede anlamlı bir fark olduğu Tablo 31'de görülmektedir ($p<0,05$). Her iki şirket kendi içlerinde değerlendirilmiş ve sonuçlar aşağıda verilmiştir Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 31: Sosyal Sorumluluk Geçiren Şirket Kaza Kaza Geçirme Öyküsünün Sosyal Sorumluluk Algısı Üzerine Etkileri

Boyutlar	Kaza Öyküsü	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	P
Sağlık ve Güvenlik	Evet	48	156,43	7508,50	23,85	1,58	6147,50	-0,17	,029
	Hayır	260	154,14	40077,50	21,78	1,60			
Toplu Sözl. Hakki ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	48	162,68	7808,50	11,54	0,68	5847,50	-0,79	,429
	Hayır	260	152,99	39777,50	11,46	0,71			
Zorla Çalıştırma	Evet	48	138,75	6660,00	11,31	0,55	5484,00	-1,53	,127
	Hayır	260	157,41	40926,00	11,43	0,57			
Ayrımcılık	Evet	48	140,99	6767,50	11,54	0,94	5591,50	-1,21	,228
	Hayır	260	156,99	40818,50	11,70	0,91			
Disiplin Uygulamaları	Evet	48	145,31	6975,00	11,25	0,79	5799,00	-0,85	,397
	Hayır	260	156,20	40611,00	11,33	0,79			
Çalışma Saatleri	Evet	48	148,34	7120,50	11,94	0,81	5944,50	-0,58	,559
	Hayır	260	155,64	40465,50	11,98	0,64			
Ücret	Evet	48	149,75	7188,00	11,42	0,50	6012,00	-0,47	,641
	Hayır	260	155,38	40398,00	11,46	0,51			
Yönetim sistemleri	Evet	48	175,50	8424,00	16,44	1,01	5232,00	-1,94	,043
	Hayır	260	150,62	39162,00	14,16	0,89			
Çocuk İşçi	Evet	48	150,75	7236,00	11,73	1,30	6060,00	-0,35	,727

	Hayır	260	155,19	40350,00	11,86	1,37			
Genel Algı	Evet	48	140,77	6757,00	19,75	0,89	5581,00	-1,31	,019
	Hayır	260	157,03	40829,00	16,91	0,88			

Sosyal Sorumluluk geçiren şirket çalışanlarından toplanan veriler incelendiğinde Kaza Öyküsüne Sahip çalışanlar ile Kaza Öyküsüne Sahip olmayan çalışanlar açısından "Sağlık Güvenlik", "Yönetim Sistemleri" ve "Genel Algı" boyutları arasında sosyal sorumluluk algısı açısından anlamlı derecede farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Diğer boyutlar konusunda kaza öyküsüne sahip çalışanlar ile kaza öyküsüne sahip olmayan çalışanların sosyal sorumluluk algıları açısından farklılık taşımadığı görülmektedir. ($p > 0,05$). Analiz sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32: Sosyal Sorumluluk Olmayan Şirket Kaza Geçirme Öyküsünün Sosyal Sorumluluk Algısı Üzerine Etkileri

Boyutlar	Kaza Öyküsü	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	Ortalama	SS	U	Z	P
Sağlık ve Güvenlik	Evet	39	48,00	1872,00	11,46	1,59	1092,00	-1,66	,096
	Hayır	69	58,17	4014,00	11,86	1,33			
Toplu Sözl. Hakki ve Örgüt. Özgürlüğü	Evet	39	49,45	1928,50	5,33	0,70	1148,50	-1,43	,152
	Hayır	69	57,36	3957,50	5,48	0,80			
Zorla Çalıştırma	Evet	39	54,78	2136,50	5,36	0,67	1334,50	-0,08	,935
	Hayır	69	54,34	3749,50	5,36	0,48			
Ayrımcılık	Evet	39	49,38	1926,00	5,64	0,87	1146,00	-1,37	,170
	Hayır	69	57,39	3960,00	5,88	0,78			
Disiplin Uygulamaları	Evet	39	48,64	1897,00	5,23	0,81	1117,00	-1,61	,108
	Hayır	69	57,81	3989,00	5,46	0,68			
Çalışma Saatleri	Evet	39	49,77	1941,00	5,97	0,63	1161,00	-1,34	,182
	Hayır	69	57,17	3945,00	6,14	0,65			
Ücret	Evet	39	50,95	1987,00	5,28	0,56	1207,00	-1,04	,299
	Hayır	69	56,51	3899,00	5,41	0,49			
Yönetim sistemleri	Evet	39	51,96	2026,50	8,36	0,93	1246,50	-0,68	,499

	Hayır	69	55,93	3859,50	8,46	0,88			
Çocuk İşçi	Evet	39	48,79	1903,00	5,97	1,04	1123,00	-1,54	,124
	Hayır	69	57,72	3983,00	6,29	0,89			
Genel Algı	Evet	39	49,56	1933,00	9,72	0,76	1153,00	-1,55	,122
	Hayır	69	57,29	3953,00	9,96	0,55			

Sosyal Sorumluluk olmayan Şirket, kaza öyküsüne sahip ve kaza öyküsüne sahip olmayan çalışanların verileri incelendiğinde hiç bir boyutta sorumluluk üzerinde anlamlı bir fark olmadığı tablo değerlerinden görülmektedir ($p>0,05$).



SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada, sosyal sorumluluk denetimlerinin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemedeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan iki şirket seçilerek verileri mukayese edilmiştir. Ayrıca şirketlerin grup içi analizleri yapılarak uygulamalar ve boyutlar arasındaki fark veya ilişkinin anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket çalışanlarının sosyal sorumluluk algıları ölçeğinin bütün boyutlarında anlamlı derecede Sosyal Sorumluluk geçiren şirket lehine farklıdır. Sosyal sorumluluk denetimlerine giren işletmeler sosyal politikalardan, prosedürlerden, talimatlardan kısacası uygulamalardan haberdardır.

Sosyal Sorumluluk geçiren şirketin İşbaşı İSG eğitimi, Başlangıç Sonrası İSG Eğitimi, Kaza Riskleri Eğitimi Sosyal Sorumluluk olmayan şirketinkinden anlamlı derecede fazladır. Sosyal sorumluluk denetimlerinde iş güvenliği hususu önemli bir kriter olmaktadır. Bu nedenle işletmeler 6331 sayılı Kanunu uyguladıkları için çalışanlarına iş başında İSG eğitimi aldırılmaktadır.

Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirket İSG kurulu bilinci açısından Sosyal Sorumluluk geçiren şirket lehine anlamlı derecede fark taşımaktadırlar. 6331 sayılı yasa gereği İSG kurulu oluşturulması gerektiği için bu denetimlere giren işletmeler bilinçli olmaktadır.

İşyerinde Kaza Riski Değerlendirmesi Sosyal Sorumluluk geçiren şirket yönünde anlamlı derecede Sosyal Sorumluluk olmayan şirketten farklıdır.

Amirlerin İSG'ne bakış açıları Sosyal Sorumluluk geçiren Şirket lehine anlamlı derece fazla ve farklıdır.

İşyerinde yapılan periyodik muayenelerden memnuniyet konusu Sosyal Sorumluluk geçiren ve Sosyal Sorumluluk olmayan şirkette anlamlı farklılık göstermemektedir.

İş Kazası Öyküsü açısından Sosyal Sorumluluk geçiren şirket, uygulamayan şirkete nazaran anlamlı ölçüde azlık taşımaktadır.

Her iki şirkette de kayıtlara geçen meslek hastalığı tanısı olmadığı için bu konu mukayese edilememiştir. Ülke meslek hastalığı kayıt oranları ile ilintili olduğu düşünülebilir.

İşbaşı İSG eğitimi alanların sosyal Sağlık Güvenlik algısı almayanlardan anlamlı derecede, lehte, farklıdır.

İşbaşı İSG eğitimi alanlar Ayrımcılık, Disiplin Uygulamaları, Yönetim Sistemleri ve Genel Algı boyutlarında almayanlara göre anlamlı derecede farklıdırlar. Toplu

Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü, Zorla Çalıştırma, Çalışma Saatleri, Ücret, Çocuk İşçi boyutlarında işbaşı İSG eğitiminin etkisi olmadığı söylenebilir.

İş Başladıktan sonra alınan İSG eğitiminin, Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette, Disiplin boyutu için sosyal sorumluluk algısı üzerinde etkisi vardır. Bunun dışındaki boyutlarda sorumluluk algısı üzerine etkisinin olmadığı söylenebilir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirkette ise Çalışma Saatleri algısı üzerinde etkisinin olduğu, diğer boyutlarda anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Kaza Riski Eğitiminin etkisi incelendiğinde, Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette, Sağlık Güvenlik ve Ayrımcılık boyutlarında etkili olduğu, diğer boyutlarda etkisinin olmadığı görülmektedir. Sosyal Sorumluluk olmayan şirkette ise anılan eğitimin sosyal sorumluluk algısı üzerinde bir etkisi yoktur.

Kaza Geçirme öyküsüne sahip olanlar, Sosyal Sorumluluk geçiren şirkette Sağlık ve Güvenlik, Yönetim Sistemleri ve Genel Algı boyutlarında sosyal Sorumluluk algıları üzerinde bir etkisi yoktur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını kabul edilebilir bir düzeye indirmenin sadece yasalarla olabilecek bir konu olmadığı gerçektir. Yasa, tüzük, mevzuat uygulama hususları önemli olsa da yeterli değildir. İş görenleri eğitim, işletmeleri de sosyal sorumluluk denetimleriyle desteklemek gerekmektedir.

İşletmelerimizin İSG konusunda sosyal sorumluluk denetimleri için yeterli olduğunu söylemek şu an için mümkün değildir. 6331 sayılı Kanun çok tehlikeli, tehlikeli işletmelerde uygulanıyor olsa da birçok konuda hala eksiklikler mevcuttur.

İşveren sadece iş güvenliğini uyguladığında sosyal sorumluluğunu yerine getirdiğini düşünmektedir. Oysa işletmelerin KSS anlayışını geliştirmesi, çalışanların haklarına saygı göstermesi ve daha duyarlı davranması gerekmektedir. Özellikle mevzuatı uygulayan, iş güvenliği önlemleri alan ve uygulayan, sosyal sorumluluk denetimlerine giren firmalarımızın bu çabalarını kamuoyuna duyurması gerekmektedir. Dünya markası olan işletmeler, tedarikçilerine ve diğer işletmelere kurallara, standartlara, mevzuatlara uygun üretim yaptığını duyurmaktadır. Bu şekilde hem tüketici bilinci geliştirip hem de örnek olmaktadır.

Ülkemizde SEDEX, BSCI, SA 8000 denetimleri yurtdışı müşterileriyle yoğun ilişki içinde olan tekstil sektöründe uygulanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları inşaat ve maden sektörüne göre bu sektörde daha az rastlanılan bir durumdur. Bu denetimlerin sadece tekstil değil diğer sektörlerde de uygulanması gerekmektedir. İSG bilincine ve sosyal sorumluluk denetimlerine sahip işletmelerin imajı da artacaktır.

Firmaların sadece kendi çalışanlarının sağlık ve güvenliğine karşı sorumlu olmaları yeterli değildir, aynı zamanda toplumu oluşturan diğer bireylerin iş güvenliği kültürünün gelişimine karşı da sorumlu davranmaları gerekir. Aynı zamanda bu imaj, topluma daha iyi duyurulmalıdır. Bu nedenle büyük firmalarımız, güvenlik kültürünün gelişimine katkı sağlayabilecek KSS projelerini geliştirmeli veya destek vermelidir.



KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKŞİT Hüseyin, Yönetim ve Yöneticilik, Kum Saati Yayın Dağıtım, İstanbul,2010.

AKTAN Coşkun Can, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Dergisi (İGIAD) yayınları, İstanbul,2007.

ARGÜDEN Yılmaz, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, ARGE Danışmanlık Yayınları, 2002.

BANERJEE Subhabrata Bobby, Corporate Social Responsibility- The Good, The Bad and The Ugly., Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK-Northampton, MA, USA, 2007.

CROWTHER, David and ARAS Güler Corporate Social Responsibility. Ventus Publishing ApS, BookBoon.com, 2008.

DEMİRBİLEK Tunç, İş Güvenliği Kültürü, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005.

DÖRTKÖK Arın, *Kurumsal İtibarınızdan Kaç Sıfır Atabilirsiniz?* Rota Yayınları, İstanbul,2002.

ERGUN Turgay, *Kamu Yönetimine Giriş*, TODAE Yayını, Ankara,1988.

EROL Eren, İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul Der Yayınları, İstanbul,1997.

KOVANCI Ahmet, Toplam Kalite Yönetimi ama Nasıl? Sistem Yayıncılık,2001.

LEİPZİGER Deborah, The Corporate Responsibility Code Book Greenleaf Publishing Limited,2015.

LLOYD John ve MITCHINSON John, Cahillikler Kitabı, (Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven), 10. Baskı, İstanbul, NTV Yayınları, 2008.

OKAY Aydemir, Halkla İlişkiler Aracı Olarak Sponsorluk, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1998.

PEARCE II John A. ve ROBINSON Richard B. Strategic Management çeviren Mehmet Barca Nobel Akademik Yayıncılık Ankara, 2015.

SARI Osman '*Türkiye'de yeri ve Sendika Denetimi*' Kazancı Matbaacılık, İstanbul,1997

SAVAŞ Vural Fuat, İktisadın Tarihi, Liberal Düşünce Topluluğu, Avcıol Matbaacılık, İstanbul,1997.

ÜLGENER Sabri, İkisadi İnhitat Tarihimizin Ahlak ve Zihniyet Meseleleri, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1995.

WOOTLIFF Jonathan and DERİ Christopher NGOS The New Super Brands, Stakeholder Strategies, Edelman Worldwide,2001.

YOZGAT Osman, işletme yönetimi, met-er matbaası, 5. Baskı, İstanbul,1992.

MAKALELER

ABDİOĞLU Hasan ve MEYDAN CebraİL, Sosyal Denetim Süreci Modelleri Ve Raporlama Yaklaşımları, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2006, Cilt 3 sayı:2 27-68

AKGÜL Urungu "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Kavramına Sosyal Antropolojik Bir Yaklaşım, Ankara Üniversitesi Dil ve Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi, 2010, 96-115

ARKUN Osman Fikret İşletmelerde Muhasebe Denetimi, İstanbul Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, 1980 , 317-550,

AYBEK Ali, GÜVERCİN Özkan ve HURŞİTOĞLU Çetin, "Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi, Y 6(2):91-99

AYDEMİR Muzaffer, Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı , Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1, 2368-2378

BARADAN Selim, Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi, 2006, Cilt:8 Sayı:1,87-100

BOZKURT Rıdvan, *Hizmet Sektöründe Kalite*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Verimlilik Dergisi, 2000, sayı:2,176-177.

CAMKURT Mehmet Zülfi, Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerine Etkisi, *TÜHİS İş Kanunu ve İktisat Dergisi*, Cilt 24, sayı 6:85-95

ÇELİK Şule ve ÖZARSLAN Emel, Çalışanların Sosyal Sorumluluk Boyutlarına İlişkin Algılamaları İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış*,2008, 8(2):587-604

DEMİRKAN Mahmut, “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Etik Tavrı ve Sorumluluk Bilinci”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, SAÜ., İİİBF., Adapazarı, 1998, s.265-272

GÖCENOĞLU Ceyhan ve GİRGİN K. Zeynep, ‘*Kurumsal Yönetişimin Türkiye’deki Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına Olan Etkileri*’, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, 4, Ankara, 2005, sayı 2: 524-544

GÜMÜŞ Rojan, Türkiye de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazaları Analizinin ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, Dicle Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, 2017, sayı 55:277-287

GÜZEL Ali, 3008 Sayılı İş Yasasını Önemi Ve Başlıca Hükümler, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 1986, sayı 1:162-222

HARTMANN Monica, Corporate Social Responsibility In The Food Sector, *European Review of Agricultural Economics*, 2011, 38 (3): 297-324

İŞVEROĞLU Gülşen, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Ve Etik, *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa, 2001, Cilt: 8 Say 2:55-68

LANTOS Geoffrey P., The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility
Journal of Consumer Marketing, 2001,18(17).

LİTVYAKOV Roman, “İş Sağlığı ve Güvenliği Emeğin Bilimi”, Çalışma Ortamı Dergisi,
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, , Ocak- Şubat
2006, sayı 77:16-25

KORKMAZ Adem, AVSALLI Hüseyin Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı
İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası SDÜ Fen
Edebiyat Fakültesi, *Ağustos*, , 2012, Sayı 26:153-167

ÖZTUNA Barış SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma
Yaşamının Değerlendirilmesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2017 ,
Cilt 6, sayı 5:2367-2378

PAKSOY H. Mustafa, ÖZBEZEK B. Dilek ve ÖZÇALICI Mehmet “Bireysel Ve Örgütsel
Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Sosyal Girişimcilik Algısı”, 2. Uluslararası Girişimcilik
ve Kariyer Sempozyumu, 2015 sayı 9:123-225

PELTEKOĞLU Filiz Balta, Halkla İlişkiler ve Sosyal Sorumluluk, Marmara İletişim
Fakültesi Dergisi, Nisan 1993

ŞATIR Çiğdem ve ÖZTEKİN Zeynep, ‘*Sosyal Sorumluluk ve Etik*’, İstanbul Üniversitesi
İletişim Fakültesi Dergisi, İstanbul 2005: s.146 - 150

TENEKECİOĞLU Birol, İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları, 1977 *Eskişehir İTİA*
Dergisi, Cilt 13, Sayı: 2, Eskişehir

TOSUN Kemal, Çevre Bozulması ve Biz, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme
İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Yıl 2, Sayı 8, İstanbul, 1978.

TURAN Ali ve MÜEZZİNOĞLU Arif, Risk Değerlendirme Yöntemleri, TTB Mesleki
Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı:25, 2006.

TÜTÜNCÜ Özkan, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yasamı Kalitesi
Arasındaki ilişki Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 10 sayı
2, 2008 .

URAL Ebru Güzelcik ve YILMAZ Emel Güler” İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Bağımsız Onayı: SA 8000 ve Halkla İlişkiler”, İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi Dergisi, s.225

ÜNSAR A. Sinan “İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik” , MPM Verimlilik Dergisi 2004 Cilt 3

YILMAZ Fatih, Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, Yıldız Teknik Üniversitesi, Toprak İşveren Dergisi, Sayı:86, 16-19, 2010.

YÜKSEL Büşra, Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme Dilaver Paşa Nizamnamesi Ve Çalışma Hayatına Etkileri Bülent Ecevit Üniversitesi, Dergipark, 2017, Cilt 3

TEZLER

AKAY Esra, Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, , ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Zonguldak, 2006, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

AKBAŞ Emel, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Tüketici Marka Bağlılığına Etkisinin Araştırılması, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

ARIKÖK Mehmet, SA 8000 Sosyal Standardı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2002, **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

BLECHER Lara, “Above and Beyond the Law”, **Business and Society Review**, 109:4,, 2004 p: 479–492. **Aktaran** Birgül Çakır, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir, 2006. **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

ÇAKIR Birgül, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir, 2006. **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

BİÇER Engin, İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi Üzerine Çalışma, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara,2007 **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

TAŞKAN Uğur, İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla İlgili Bir Model Önerisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 2003 **(Yayımlanmış Doktora Tezi)**

ÖZNAZ Demet, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Tekstil Sektöründe SA 8000 Uygulaması, 2005 **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

PEKER Volkan, Lojistik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve Risk Analizleri, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, 2009. **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

PETENKAYA İnan Zerrin, Devletin Değişimi ve Özel Sektör: Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Sorumluluk Anlayışı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Anabilim Dalı, Ankara, 2010 **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**

ÜNSAR Sinan, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul , 2003, **(Yayınlanmamış Doktora Tezi)**

YAZICI Nihat, İşletmelerde Yöneten ve Yönetilenlerin Sosyal Sorumluluk Algılayışları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, İzmir, 1992 **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).**

DİĞER YAYINLAR

BİLGİN Muharrem, Ankara’da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı İle İlişkili Etmenler

ÇSGB, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği İle ilgili Genel Bilgiler, Ankara: İş Sağlığı Daire Başkanlığı, Yayın No: 1993/30, 1993, s.16

SA 8000:2014 Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Haziran, s.7

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSGGM'nin son 15 yılı, s.7 <https://www.csqb.gov.tr/media/4582/kitap05.pdf> s:7

SGK İstatistik Yılları (2012-2017)

Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Raporu, 2006, s. 1.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.amfori.org/> (Erişim Tarihi 01.12.2018)

<https://docplayer.biz.tr/97694618-Amfori-bsci-davranis-kurallari-1.html>

<http://www.accountability.org/standards/> (Erişim Tarihi 01.10.2017)

<http://www.baskentfreze.com/FileUpload/bs544200/File/7-kanunlarda-is-sagligi-ve-guvenligi.pdf> (Erişim Tarihi: 12.08.2018)

Cihangir Gener, Ahilik, http://www.historicalsense.com/Archive/ahilik_1.htm (Erişim Tarihi: 20.07.2017)

www.canaktan.org (Erişim Tarihi 24.08.2017)

TheEuropeanCommunitieshttp://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com%282001%29366_en.pdf (Erişim Tarihi 30.08.2017)

<http://www.serenti.org/osmanlida-lonca-teskilati-ve-esnaflik/> (Erişim Tarihi 22..11.2018)

UNCTAD, The Social Responsibility of Transnational Corporations, NY and Geneva: United Nations, http://www.unctad.org/en/docs/poiteitm21_en. Pdf (Erişim Tarihi: 13.09.2017)

<http://www.sosyalsorumluluk.org/bekodan-istryada-2000-tabak-yemek/> (Erişim Tarihi 18.09.2018)

<https://www.sedexglobal.com/> (Erişim Tarihi 23.09.2017)

https://www.sedexglobal.com/products-services/smeta-Sosyal_Sorumluluk/ (Erişim Tarihi 24.09.2017)

<https://www.iso.org/about-us.html> (Erişim Tarihi 30.09.2017)

http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=923:-salii-ve-guevenl-kanunu&catid=1:yasa&Itemid=28 (Erişim Tarihi 21.10.2018)

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi 12.01.2018)

<http://www.sa-intl.org/> (Erişim Tarihi 23.01.2018)

<http://www.saasaccreditation.org/accredcertbodies>

EKLER

Anket Formu

EK-A

Bu anket formu, Gelişim Üniversitesi İşletme Anabilim dalında, sayısal yöntemler bölümünde hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında sosyal sorumluluk denetimlerinin etkilerini, işletmenin sosyal sorumluluk denetimlerine bakış açılarını ve görüşlerinin analiz edilmesi için hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın iş yerinizle alakası olmadığı için lütfen isminizi ve firma isminizi yazmayınız.

1. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1-) Cinsiyetiniz nedir?

A () Kadın B () Erkek

2-) Kaç yaşındasınız?

A () 20 Yaş ve altı B () 21-30 C () 30-40 D () 40 yaş ve üstü

3) Öğrenim durumunuz nedir?

A () İlkokul B () Ortaokul C () Lise D () Önlisans E () Üniversite

4) Bu şirketteki göreviniz nedir?

A () İş veren B () Müdür C () Sorumlu D () İşçi

5) Kaç yıldır bu fabrikada çalışıyorsunuz?

A () 3 aydan daha az B () 3-9 ay C () 9 ay-1 yıl D () 1-5 yıl E () 5 yıl ve fazlası

6) İş deneyiminiz nedir?

A () 1 yıldan daha az B () 1-3 yıl C () 3-5 yıl D () 5-10 yıl E () 10 yıl ve fazlası

İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME

1-) İşe ilk başlarken sağlık raporu aldınız mı?

A () Evet

B () Hayır

2-) İşe başlarken İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi verildi mi?

A () Evet

B () Hayır

3-) İşe başladıktan sonra İş Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimi aldınız mı?

A () Evet

B () Hayır

4-) Vardiyalı çalışıyor musunuz?

A () Evet

B () Hayır

5-) İş yerinde yapılan periyodik muayenelerden memnun musunuz?

A () Evet

B () Hayır

6-) İş yerinde İSG (İş Sağlığı ve İş Güvenliği) kurulu var mı?

A () Evet

B () Hayır

C () Bilmiyorum

7-) İşinizle ilgili iş kazası riskleri konusunda eğitim aldınız mı?

A () Evet

B () Hayır

8-) İşyerinizi iş kazası riski yönünden nasıl değerlendirirsiniz?

A () Çok düşük

B () Düşük

C () Orta

D () Yüksek

E () Çok

yüksek

9-) Sizce iş amirlerinizin (işvereninizin) İş Sağlığı Güvenliği (İSG)'ye bakışı nasıldır?

A () Çok yetersiz

B () Yetersiz

C () Orta

D () Yeterli

E () Çok yeterli

10-) Kişisel koruyucu malzemeleri kullanmama nedenleriniz nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- A() İşletme tarafından bana koruyucu verilmediği için
- B() Koruyucu takmak çalışmamı aksattığı için
- C() Koruyucu beni rahatsız ettiği için
- D() Koruyucunun bir faydası olduğuna inanmadığım için
- E () Koruyucu takmak bana komik geldiği için
- F() Koruyucunun nasıl kullanıldığını bilmediğim için
- G() Yaptığım iş için gereksiz
- H() Diğer (Belirtiniz)

11-) Bu işkolunda hiç iş kazası geçirdiniz mi?

- A() Evet
- B () Hayır

12-) En Son İş kazanız nasıl olmuştu? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- A () Cisim batması
- B () Düşme
- C() Parça düşmesi
- D() Sıkışma, ezilme, burkulma
- E () Yanma, ark yanığı
- F() Elektrik çarpması
- G() Zehirlenme
- H() Baş travması
- I () Kesikler
- İ() Kırık/çıkık
- J() Uzuv kopması
- K() Trafik kazası
- L() Diğer (Belirtiniz)...

13-) Sizce bu iş yerinde çalışmayı tercih etmenizdeki aşağıdaki faktörlerden hangisi veya hangileri rol oynamıştır. (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

- A() İş güvencesi (çalışma garantisi)
- B() Yeterli ücret
- C() Sosyal güvenlik
- D() İş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyi olması
- E () Sosyal olanaklar(barınma yeri, yemekhane, lokal)
- F() Ulaşım kolaylığı
- G() Diğer (Belirtiniz)...

14-) Bugüne kadar hiç meslek hastalığı tanısı aldınız mı?

- A() Evet ...
- B() Hayır

.....Hastalığı.....yıl önce

SOSYAL SORUMLULUK İLE SAĞLIK GÜVENLİK	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
SAĞLIK VE GÜVENLİK					
Yönetim sağlık ve güvenlik standartları konusunda bilinçli ve etkindir.					
Yönetim çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır.					
Çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlikeler analiz edilmektedir.					
Tehlike ve riskleri azaltmak için önleyici faaliyetler uygulanmaktadır.					
Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir.					
Genel kullanım alanları sağlık standartlarına uygundur.					
İş yerinde periyodik muayeneler yapılmaktadır					
İş başlarken sağlık raporu alınmaktadır.					
İş yerinde vardiyalı çalışma yapılmaktadır.					
İş yerinde İSG Kurulu mevcuttur.					
Çalışılan işle ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler hakkında eğitim alınmaktadır					
Bu işyerinde işçiler kaza önleme çalışmalarında görev almaktadır					
Kullandığınız alet / makine / teçhizatın koruyucusu bulunmaktadır.					
İlk yardım eğitimi alınmaktadır					
İş kazası riski bulunan bir durum görüldüğünde amirlere haber verilmektedir					
Çalışanların sağlık ve güvenliği için olası tehlikeler analiz edilmektedir					
Yönetim sendika temsilcilerinin faaliyetlerini engellememektedir					
Yönetim sendika üyesi olan ya da olmak isteyenlere karışmamaktadır					

<p style="text-align: center;">SOSYAL SORUMLULUK İLE SAĞLIK GÜVENLİK</p>	<p style="text-align: center;">TAMAMEN KATILYORUM</p>	<p style="text-align: center;">KATILYORUM</p>	<p style="text-align: center;">NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM</p>	<p style="text-align: center;">KATILMIYORUM</p>	<p style="text-align: center;">TAMAMEN KATILYORUM</p>
Şirketimiz, yasal örgütlenme çalışmalarını desteklemektedir					
Çalışanlardan, şirkete maddi teminat vermeleri istenmemektedir					
Şirketimizde, çalışanlara çalışmaları için duygusal baskı yapılmamaktadır					
Çalışanlara karşı düşünel ayrımıcılık yapılmamaktadır					
Cinsel açıdan zorlayıcı veya suiistimal edici davranışlara müsaade edilmektedir					
Şirketimizde ırk, din, mezhep ayrımcılığı yapılmamaktadır					
Şirketimizde, çalışanları aşağılayacak konuşmalar yapılmamaktadır					
Çalışanlara fiziksel zarar verecek disiplin cezaları uygulanmamaktadır					
Şirketimiz, çalışanların rızası olmadan çalışanları zorla çalıştırmamaktadır					
Şirketimizde, yasaların haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır					
Çalışma saatleri haftada 45 saat (İş kanunu) olarak uygulanmaktadır					
Şirketimizde, fazla mesaiye kalınması için çalışanlar zorlanmamaktadır.					
Fazla mesai saat ücreti normal çalışma saati ücretinden daha fazla olmaktadır.					
Ücretler, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak miktarın üzerindedir.					
Bir disiplin uygulaması olarak, ücretlerden kesinti yapılmamaktadır.					
Şirketimizde, ücret ve yan ödeme bileşimleri net ve açık olmaktadır.					
Yönetim sosyal sorumluluk ve çalışma politikalarını tüm çalışanlara duyurmaktadır.					
Çalışanlara Sosyal sorumluluk standardı eğitimi de verilmektedir.					

<p style="text-align: center;">SOSYAL SORUMLULUK İLE SAĞLIK GÜVENLİK</p>	<p style="text-align: center;">TAMAMEN KATILYORUM</p>	<p style="text-align: center;">KATILYORUM</p>	<p style="text-align: center;">NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM</p>	<p style="text-align: center;">KATILMIYORUM</p>	<p style="text-align: center;">TAMAMEN KATILYORUM</p>
<p>Saptanan uygunsuzluk durumlarında, düzeltici faaliyetler uygulanmaktadır</p>					
<p>Şirketimiz, 15 yaşının altında çocuk işçi çalıştırmamaktadır</p>					
<p>Çocuk işçilerin gelişimi ve eğitimine yönelik politikalar oluşturulmaktadır</p>					
<p>Çocuk işçiler için oluşturulan politika ve prosedürlere uyulmaktadır</p>					
<p>Genel olarak, iş yaşamımda sosyal sorumluluğa uyulmaktadır</p>					
<p>Yönetim çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır</p>					
<p>Genel olarak, iş yaşamı kalitesinden memnunum</p>					
<p>Genel olarak, hayat kalitemden memnunum</p>					
<p>İşyerimizdeki İSG koşullarından memnunum</p>					