

Sendikaların Perspektifinden Kurumsal Sosyal Sorumluluk Etkili Bir Araç Olabilir mi?

Could Corporate Social Responsibility Be An Effective Tool from the Perspective of Trade Unions?

Dr. Öğr. Üyesi Sevgi DÖNMEZ MAÇ

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
smac@sakarya.edu.tr

Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
scalis@sakarya.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı sendikaların perspektifinden kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) kavramını ve uygulamalarını değerlendirmek ve KSS'nin sendikalar için etkili bir araç olup olmadığını sorusuna cevap vermektir. Çalışma, literatür değerlendirilmesine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle sendikaların KSS kavramını nasıl tanımladıkları ve kavrama yönelik değerlendirmeleri sunulmuştur. Daha sonra sendikaların KSS uygulamalarına nasıl dahil oldukları ele alınmıştır. Üçüncü olarak ise çalışma koşulları ve hakları ekseninde çalışanların ve sendikaların KSS uygulamalarından nasıl etkilendiği değerlendirilmiştir. KSS'ye yönelik en olumlu değerlendirmeler bir diyalog ve bilgilendirme mekanizması sunması şeklinde iken kavrama yönelik eleştiriler ve şüpheler de bulunmaktadır. Bu haliyle KSS'nin sendikalar için etkili bir araç olacağını söylemek mümkün değildir. KSS düzenleme ve uygulamaları çalışan haklarını koruyan güçlü yasalar, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığa alternatif olamaz. Ancak KSS etkin denetim ve yaptırım mekanizmaları ile çalışma araçlarının destekçisi olabilir, yasalar ve toplu iş sözleşmeleri sosyal sorumluluk ilkeleri ile tamamlanabilir. Yoksa KSS düzenlemeleri işverenlere hizmet eden bir insan kaynakları yönetimi aracı olarak görülecektir.

Anahtar Sözcükler: Kurumsal sosyal sorumluluk, işçi sendikaları, çalışan hakları, çalışma koşulları

Abstract

Aim of this study is to evaluate the concept of corporate social responsibility and its applications and to answer the question of whether CSR is an effective tool for trade unions. The study was based on literature review. In the scope of the study, firstly, CSR definition and evaluation of trade unions are presented. Then how unions are involved in CSR implementations is discussed. Thirdly, how the employees and unions are affected by the CSR practices in terms of working conditions and rights were evaluated. While the most positive evaluations for CSR are in the form of a dialogue and information mechanism, there are criticisms and doubts about the concept. As a result, it cannot be said that CSR will be an effective tool for trade unions and CSR regulations and practices cannot be an alternative to strong laws, union organization and collective bargaining that protect employee rights. However, the CSR can be a supporter with the effective supervision and enforcement mechanisms and laws and collective bargaining agreements can be complemented by social responsibility principles. Otherwise, CSR regimes will be seen as a human resources management instrument serving the capital.

Keywords: Corporate social responsibility, trade unions, labour rights, working conditions

Giriş

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramı günümüzde pek çok ülkede yaygın olarak kullanılan bir kavram haline gelmiş ve KSS etiketi altındaki uygulamalar artmıştır. Kavramın çeşitli tanımları bulunmakla beraber özünde şirketlerin ekonomik ve yasal sorumlulukları dışında etik ve gönüllü uygulamaları içermektedir (Carroll, 1991). Bu uygulamalar hem şirket içi uygulamaları hem de şirket dışı olarak nitelendirebileceğimiz topluma yönelik uygulamaları kapsamaktadır. Bu doğrultuda insan hakları, çalışma koşulları, çevre, toplum ve yolsuzlukla mücadele gibi pek çok konu ele alınmaktadır.

KSS, 1950'lerden bu yana üzerinde konu edilen bir kavramdır. Ancak kavramın öneminin artmasında pek çok faktör etkili olmuştur. İşletmelerin sosyal uygunsuzluklarının/etik ihlallerinin artması, küreselleşmeye bağlı olarak şirketlerin farklı yasal çevrelerde faaliyet göstermeye başlaması ile KSS'nin minimum asgari standartlar için bir çözüm olarak görülmesi, artan farkındalık ve teknoloji ile bilgi yayılımının kolaylaşması ve bu sürece dahil olan aktörlerin belirli kazançlar sağlaması bu faktörler arasında sayılabilir. Dolayısıyla KSS kavramı bir taraftan artan uygunsuzluklara cevap olarak ortaya çıkarken diğer bir taraftan da süreçten fayda sağlayan aktörlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle KSS faaliyetleri çalışanlar, toplum, tedarikçiler, sivil toplum kuruluşları vb. gibi paydaşların beklentilerine cevap olabileceği gibi şirketlerin itibar, çalışanlar ve müşteriler tarafından kabul görme, güvenilirlik, karlılık vb. gibi amaçlarına katkı sunabilir (Kağnıcıoğlu, 2017). Dolayısıyla, KSS karşılık beklemeksizin yapılan hayırseverliğin ötesinde süreçten kazanç sağlamayı içeren stratejik bir boyut da içerir (Alakavuklar, Kılıçaslan ve Öztürk, 2009:116).

Uluslararası örgütler, sivil toplum kuruluşları, şirketler gibi pek çok aktör ve şirketler içerisinde yer alan insan kaynakları yönetimi (İKY), pazarlama, kurumsal iletişim vb. gibi departmanlar da KSS uygulamalarına dahil olmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi uluslararası örgütler KSS alanında rehber ve sözleşmeler yayınlamakta ve iletişim faaliyetleri yürütmektedir. Şirket içi departmanlar da şirket politikaları doğrultusunda kendi faaliyet alanları içerisinde çalışanlara, müşterilere ve topluma yönelik etik ve gönüllü uygulamalar geliştirmektedir.

KSS uygulamaları kapsamında İKY departmanlarının, çalışan refahını arttırıcı sosyal sorumlu İKY uygulamalarını hayata geçirmesi ve örgütün sosyal sorumluluk faaliyetlerine destek kapsamında roller üstlenmesi beklenmektedir (Cooke ve He, 2010). Bu kapsamda İKY departmanlarının kavramı sahiplendiği ve hatta İK departmanlarının dahil olmadığı KSS faaliyetlerinin halkla ilişkiler (Hİ) faaliyeti olarak da kalacağı ifade edilmektedir ($KSS - İK = Hİ$) (Mees ve Bonham'dan aktaran Strandberg, 2009).

Başka bir bakış açısından ise KSS, şirketlerin içinde bulunduğu sistemi meşrulaştıran ve güvence altına alan ideolojik bir çaba (Keskin, 2010) ve işletmelerin toplumdaki yerini yeniden tanımlamayı amaçlayan politik bir faaliyet olarak görülmektedir. Bu nedenle sosyal aktörlerin farklı tepkiler gösterebileceği de vurgulanmaktadır (Preuss, Haunschild ve Matten, 2006).

Çalışma ilişkileri aktörlerinden sendikaların KSS kavramına bakışı da bu ekseninde değerlendirilebilir. Sendikaların KSS kavramına bakışı çok daha farklıdır ve İKY departmanlarından ayrılır. Kavramın kendisini tehdit olarak gören, kavrama şüphesi yaklaşan, KSS uygulamalarına dahil olarak kendini itici güç olarak gören veya KSS konusunda etkili olmadıklarını ya da bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını düşünen sendikalar ve KSS uygulamalarının sendikaları, çalışanları ve çalışma koşullarını olumlu yönde etkilemediğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Preuss vd., 2006). Genel olarak KSS kapsamında yer alan konular hem çalışan hakları ve çalışma koşulları ile ilgili olması hem de şirketlerin kurum içi uygulamalar dışında çevreye ve topluma yönelik uygulamalar gerçekleştirmesi bakımından sendikaları da ilgilendirir.

Ulusal çalışma ilişkileri sisteminin, tarafların rollerini, işlevlerini ve ilişkilerini belirlediğini söyleyebiliriz. Ancak küreselleşme ile beraber bu sistemde bir aşınma ile yeni ve farklı oluşumlar ortaya çıkmıştır (Seymen ve Çeken, 2004). Bu kapsamda çokuluslu veya ulusötesi olarak adlandırılan şirketlerin de endüstri ilişkileri/çalışma ilişkileri alanına etkileri görülmeye başlamıştır. Ulusal sosyal politikalar, ulusal çalışma mevzuatları ve endüstri ilişkileri sistemlerinin de bu küresel aktörler karşısında etkisiz kaldığı görülmektedir. Bu kapsamda küresel şirketlerin emeği denetim altına almaya ve çalışan hakları konusundaki sınırlamaları aşmaya çalıştığına, emek aleyhine son derece orantısız bir güç dengesi çıktığına dikkat çekilmektedir (Koçak, 2017:328). Çokuluslu şirketlerin (ÇUŞ) nasıl denetleneceği ve onlar için nasıl standartlar getirileceği önem kazanan bir konu olmuştur ve bu alanda pek çok uluslararası örgütün (ILO, BM, OECD vb.) çabaları görülmektedir. Ulusötesi endüstri ilişkilerinin işçi-işveren ve ilgili sivil toplum örgütlerini içine alacak şekilde özel düzenlemeler ile şekillendirilmesi de bu çabaların bir sonucudur (Erdoğan, 2006:428). Pek çok KSS düzenlemesi de bu sürecin ürünü olmuştur. Dolayısıyla sendikaların, KSS uygulama ve düzenlemelerine yönelik değerlendirmeleri çalışma ilişkileri kapsamında önem taşımaktadır.

Sendikaların KSS faaliyetlerine dahil olması, işveren ile diyalog içine girmesi ve bazı uygulamalarda söz sahibi olması paydaşlık başlığı altında değerlendirilebilir (Kılıç, 2016). Sendikaların niye böyle bir ilişkiye ihtiyaç duyduğu da sendikaların gücünün azaldığı dönemde bu tür bir ilişkinin yeni çözümler getireceği beklentisi ile açıklanır. Genel olarak paydaşlık sürecinde sendikaların temel beklentileri iş güvencesini arttırmak, düşen sendika üyeliğini canlandırmak ve işletme stratejileri üzerinde etki yaratmaktır (Kelly, 2004). Paydaşlık ilişkilerinin daha iyi çalışma koşulları sağlayacağı yönünde de beklentiler bulunmaktadır (Ackers ve Payne, 1998). Bu değerlendirmelerden sonra KSS, sendikalar için gerçekten etkili bir araç olabilir mi sorusu akla gelmektedir. Bu çalışmanın konusu da sendikaların KSS kavramına bakışlarını ve sendikaların KSS uygulamalarına nasıl dahil olduklarını ve çalışma koşulları ve toplu pazarlık kapsamında çalışanların ve sendikaların KSS uygulamalarından nasıl etkilendiğini değerlendirmektir. Çalışmanın amacı da KSS kavramının ve uygulamalarının çalışma ilişkilerine neler sunabileceğine dair bir tartışma sunmak ve KSS'nin sendikalar için etkili bir araç olup olmadığını değerlendirmektir.

Çalışma, literatür değerlendirilmesine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu alandaki öncü çalışmalar Avrupa ülkeleri temel alınarak yazılmıştır. Önemli çalışmalar Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (European Trade Union

Confederation, ETUC) (2004, 2013), Preuss vd., (2006), Preuss (2008) ve Preuss, Gold ve Rees (2015)'e aittir. Ancak daha sonra Asya ülkelerini kapsayan Çin (Hui, 2011), Güney Kore (Liem, 2011), Endonezya (Anzas vd., 2011) ve Hindistan'ı (Pratap, 2011) temel alan çalışmalar da yayınlanmıştır.

Çalışma kapsamında öncelikle sendikaların KSS kavramını nasıl tanımladıkları ve kavrama yönelik değerlendirmeleri sunulacaktır. İkinci bölümde ise sendikaların KSS uygulamalarına nasıl dahil oldukları ele alınacaktır. Üçüncü olarak ise çalışma koşulları ve hakları ekseninde çalışanların ve sendikaların KSS uygulamalarından nasıl etkilendiği değerlendirilecektir. Çalışmanın son kısmında ilgili literatür değerlendirmesine dayalı olarak KSS kavramının ve uygulamalarının sendikaları ve çalışma ilişkilerini nasıl etkilediğine dair bir sonuç tartışması sunulacaktır.

1.Sendikaların KSS Kavramı Tanımlamaları ve Kavrama Yönelik Değerlendirmeleri

1.1.Sendikaların KSS Kavramı Tanımlamaları

Sendikaların bir kısmı KSS kavramını tanımlarken uluslararası örgütlerin düzenlemelerinden faydalanmaktadır. Örneğin Finlandiya'da bu konuda yapılan bir araştırmaya katılan sendika temsilcileri, Avrupa Komisyonu'nun KSS tanımının meşruluğu üzerinde hem fıkirdir ve KSS ile ilgili konuşurken Avrupa terminolojisini benimsedikleri görülmektedir. Bu kapsamda iş yerinde refah, sürekli profesyonel gelişim, çalışan katılımı ve esnek çalışmanın KSS ile ilgili konular olduğu ifade edilmektedir (Rees vd., 2015:209). Birleşik Krallık örneğinde ise kavram üzerinde anlaşmaya varıldıkça KSS tartışmalarının çok daha sofistike hale geldiği ifade edilmektedir. Burada BM'nin İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri (Guiding Principles on Business and Human Rights) örnek gösterilmektedir. Trade Union Congress'e (TUC) göre iş dünyası ilk başta hayırseverlik faaliyetleri ile sınırlı kalmıştır ancak şimdi kavram çalışanları ve sendikaları da dahil edecek şekilde genişlemiştir. Bu kapsamda işletmelerin çalışanlar, toplum, çevre ve tedarik zincirleri üzerindeki etkilerini kabul etmek gerekir (Rees vd., 2015:211).

Avrupalı sendikalar tarafından KSS, ithal veya yabancı bir kavram olarak görülmektedir ve kavram daha çok büyük şirketler ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin İsveç'te bu konuda yapılan araştırmaya katılan sendika temsilcileri ÇUŞ'lar ile muhatap olurken ve hükümetler arası düzeyde faaliyet gösterirken KSS kavramını kullandıklarını ifade etmiştir (Rees vd., 2015:213). Hui'nin (2011) çalışmasında ÇUŞ'ların KSS projeleri ve KSS beyanlarını ön plana çıkardığı ve değerlendirmelerin bu örgütlerin faaliyetleri üzerinden yapıldığı görülmektedir.

Ulusal düzeydeki girişimlerin de KSS kavramının tanımının yerleşmesinde etkili olduğu görülmektedir. Örneğin, Fransa'da Environment Grenelle süreci sendikaların KSS'ye yönelik kurum içi ve kurum dışı stratejiler geliştirmelerine neden olmuştur ve bu kapsamda sendikalar iletişim politikalarını yayınlamıştır. Özellikle, The French Democratic Confederation of Labour (CFDT), üyelerine yönelik sürdürülebilir gelişim ve KSS konularında faaliyet düzenleme konusunda çok aktiftir (Rees vd., 2015:211).

Bazı sendikalar ise sosyal sorumluluk düzenlemelerinde ele alınan konuların zaten temel faaliyetleri olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle de KSS kavramını

kullanmaya gerek duymamaktadırlar. Genel olarak Almanya'daki sendikalar KSS konularına işaret eder ancak bunun için açık olarak KSS kavramını kullanmazlar (Rees vd., 2015:210). The German Trade Union Confederation (DGB) bir şirketin sosyal sorumluluklarını öncelikli ve en önemli olarak yasalara ve toplu sözleşme anlaşmalarına uymak anlamına geldiğini ve Belçika'daki The Confederation of Christian Trade Unions (CSC/ACV) ise KSS'nin her seviyedeki yasalara uyumu içermesi gerektiğine inandığını belirtmektedir (Beaujolin, 2004).

Macaristan ve Litvanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde KSS kapsamında çok az faaliyet gerçekleştirildiğinden tanım üzerinde netlik yoktur ya da sendikalar bilgi sahibi değildir. Slovenya'da ise KSS yeni bir kavramdır. Mesela KSS, Polonya'da da sıradan üyeler arasında çok bilinen bir kavram değildir, daha fazla bilgi sahibi olan sendika liderleri ise kavrama şüphe ile yaklaşırlar ve KSS kavramını uzun vadede örgütlü işçilere tehdit olarak görürler (Rees vd., 2015:212).

Sendikalar daha çok KSS'nin kurum içi boyutlarını vurgulamaktadır (Preuss vd., 2006). Finlandiya'daki The Confederation of Unions for Professionals and Managerial Staff (AKAVA) için KSS'de personel refahı, işyerinde güvenlik, eşitlik ve çeşitliliğin desteklenmesi, ayrımcılığın önlenmesi, hayat boyu öğrenimin teşviki, yeniden yapılanma ve yaşlanan çalışanlara bağlı olarak değişim yönetimi gibi konuların yer aldığını belirtmiştir. AKAVA ayrıca tüm bu konuların çalışan motivasyonu ve verimliliği üzerinde doğrudan etkilere sahip olduğunu aktarmaktadır. Aynı şekilde İngiliz sendikası GMB de KSS'nin eğitim ve hayat boyu öğrenme ile çalışan beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesine dayandığını ifade etmiştir. Sendikaların desteklediği diğer KSS konularına iş-özel hayat dengesi, daha iyi çocuk bakım imkânları ve ebeveynler için esnek çalışma uygulamaları örnek verilebilir. Ayrıca sendikalar endüstriyel değişim beklentisi ve yeniden yapılanmaya bağlı olarak şirketlerin olumsuz sonuçları azaltma çabalarına da önem vermektedir (Preuss vd., 2006). Sendikaların KSS'nin dışsal boyutunu daha az vurguladığı görülmektedir. Toplumsal katılım veya çevre konuları sadece çok küçük bir grup tarafından ifade edilmektedir. Bu durum sendikaların geleneksel amaçlarının gerçekleştirilmesi için KSS'nin araç olarak kullanılması ve şirket kaynaklarının kurum içi uygulamalar için harcanmasının arzu edilmesi olarak yorumlanır (Preuss vd., 2006).

1.2.Sendikaların KSS Kavramına Yönelik Değerlendirmeleri

Preuss vd. (2006), Avrupa'daki sendikaların KSS'ye yönelik beş farklı tutumundan bahsetmektedir. Bunlar KSS'yi tehdit olarak algılayanlar, KSS konusuna şüpheli yaklaşanlar, KSS'ye dahil olarak kendilerini itici güç olarak görenler, KSS ile ilgili olarak etkili olmadıklarını düşünenler ve KSS konusunda bilgi sahibi olmadıklarını belirtenler olarak sıralanabilir. KSS'yi tehdit olarak algılayanlar birçok durumda KSS'nin yöneticilere daha fazla güç ve takdir yetkisi verdiğini, gönüllü KSS düzenlemelerinin yasaların yerini alacağını ve hükümetlerin geri planda kalacaklarını, KSS'nin aslında özü itibari ile şirketlerin bir göz boyaması faaliyeti olduğunu ve şirketlerin imajına hizmet ettiğini belirtir. Bazı sendikalar ise KSS'nin vaatlerini gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğine şüpheli yaklaşmaktadır. Bu kapsamda KSS'nin etiketler, raporlamalar ve denetimler ile güçlendirilmesi gerektiği vurgulanır. Korporatist geleneğin oldukça güçlü olduğu ülkelerde ise sendikalar kendilerini KSS'nin itici gücü olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda olumlu olarak KSS'yi

daha çok bir diyalog ve farkındalık mekanizması olarak görürler. Doğu Avrupa’da ise KSS ile ilgili olarak sendikaların konumu ya zayıftır ya da KSS ajandasını şekillendirme gücüne sahip değildir. Doğu Avrupa’dan bazı sendikalar ise KSS hakkında bilgi sahibi olmadıklarının altını çizmektedir (Beaujolin, 2004:6). İlerleyen bölümde sendikaların bu yaklaşımları ve nedenleri ayrıntılı olarak verilmeye çalışılacaktır.

KSS düzenlemeleri, “özel düzenlemeler”, “resmi olmayan düzenlemeler” ya da “yumuşak hukuk kuralları” olarak nitelendirilmektedir (Andersson, 2006). Bağlayıcılığı yoktur, etik değerleri ve beklentileri ifade eder. Dolayısıyla şirketler açısından bir tehdit değildir ve prestij sağlar. Esnek olmaları nedeniyle de her şirket kendine göre uygular (Adeyeye, 2011). Bu nedenle genel olarak KSS’nin gönüllük esasına birçok sendika tarafından karşı çıkılmaktadır. Irish Congress of Trade Unions (ICTU) da KSS’ye gönüllü yaklaşımı kabul etmemektedir. ICTU, 19 yy. Avrupası’nda yasalar ile çocuk işçiliği veya tehlikeli iş koşulları konusunun çözüldüğünü aktarmaktadır. İngiliz GMB, Avrupa Komisyonu’nun KSS ile ilgili Yeşil Kitabına (Green Paper) cevap olarak komisyonun bunun daha yumuşak yasa ve şirket düzenlemeleri, Avrupa modelinin özelleştirilmesi veya ABD modelinin ithali olmayacağını garanti etmesi gerektiğini belirtmiştir (Preuss vd., 2006).

İsveç’te de sendikalar KSS’nin gönüllü doğasına işaret etmektedirler ve gönüllü davranış kodları veya sürdürülebilirlik açıklamalarına kıyasla daha bağlayıcı olarak Küresel Çerçeve Sözleşmelerini (KÇS) teşvik etmeye çalışmaktadır (Rees vd., 2015: 209). Benzer şekilde Almanya’daki sendikalar KSS taahhütlerinin şirketler ve sendikalar arasındaki bağlayıcı anlaşmalar şeklinde olmasında ısrar etmekte, şirketlerin gönüllü anlaşmalar veya sosyal ve çevresel etiketler ile doğrulanmasının mümkün olmadığına dikkat çekmekte ve izlenebilir olarak gördükleri KÇS’leri desteklemektedir (Rees vd., 2015:210).

Tüketicilerin ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) baskılarıyla ortaya çıkan gönüllü düzenlemelerin, yasaların yerini alabileceği endişesi bulunmaktadır. Bununla beraber KSS düzenlemelerinin hükümetlerin sorumluluklarını ÇUŞ’lara ve STK’lara devrediyor endişesi bulunmaktadır. Bunun en büyük nedeni de sosyal sorumluluk kavramının küreselleşmeye hizmet eden bir kavram olarak görülmesidir. Bu kapsamda insan hakları ve çalışma koşulları alanlarında devletin düzenleme ve kontrol mekanizmasının zayıflamasıyla ortaya çıkan boşluğun ÇUŞ’lar ile doldurmaya çalışıldığı ifade edilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2017:309). Finlandiya, İsveç ve Belçika’da araştırmaya katılan sendikalar KSS aracılığıyla işletmelerin sendikaları bazı süreçlerden çıkarabileceklerini belirtmiştir (Rees vd., 2015:214)

Belçikalı sendika temsilcileri arasında KSS’nin gönüllü doğasına daha fazla şüphe ile yaklaşılmaktadır. Burada kavramın kendisine veya bunun şirketler tarafından kullanılmasına şüphe beslenilmektedir. Ancak uluslararası sözleşmeler, örneğin ILO sözleşmeleri, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık vb. haklar konusunda daha nitelikli görülmektedir. KSS faaliyetlerinin bağımsız olarak doğrulanmasını sağlayacak KSS etiketlerini, sosyal ve çevresel bilgilerin zorunlu olarak yayınlanmasını ve denetimi desteklemektedirler (Preuss vd., 2006: 260). Birleşik Krallık’taki sendikaların birçoğu da KSS kavramının şirketler tarafından eleştirileri bertaraf etmek üzere kalkan olarak kullanıldığını ifade

etmektedir ve bu nedenle de kavrama şüphe ile yaklaşılmaktadır. Ancak işletme uygulamalarının sendikaların denetimine açılmasıyla bu şüphenin ortadan kalkacağına dikkat çekmektedirler (Rees vd., 2015: 211). The Danish Confederation of Trade Unions (LO) da sürdürülebilirliğin geliştirilmesi konusunda ortak bir etiket geliştirilmesini desteklemektedir. TUC da benzer şekilde bağımsız denetimler ile bu ifadelerin doğru olup olmadığının bulgulara dayalı olarak incelemesi gerektiğini savunmaktadır (Preuss vd., 2006).

KSS eleştirilerinin temelinde kavramın yönetim odaklı bir yaklaşım ve ‘göz boyama’ olarak görülmesi yatmaktadır. Örneğin şirketlerin tedarik zincirlerindeki ürün kalitelerinden övündükleri vurgulanırken, çalışan haklarına yönelik bağlayıcı anlaşmalardan kaçındıkları ifade edilmektedir (Rees vd., 2015: 210). Polonya’daki sendikalar, KSS faaliyetlerine dahil olan şirketlerin gizli bir gündemi olduğuna inanır. Buna göre şirketlerin KSS kavramına araçsal olarak yaklaştıkları ve bir halkla ilişkiler aracı olarak gördükleri ifade edilir. KSS kavramının retorik kalarak şirketlerin kendilerini “sorumlu örgütler” olarak sunmalarına ve şirketlerin “pazarlama aracı” olarak kullanmalarına fırsat sunduğu belirtilir (Rees vd., 2015: 209). İngiliz finansal hizmetler sendikası UNIFI bahsedilen hayırseverliklerin gerçek bir sosyal sorumluluk olup olmadığı veya dikkati daha az ilgi çekici konulardan uzaklaştırarak kurum imajını geliştirme yöntemi olup olmadığı konusunda net olunması gerektiğini vurgulamaktadır.

KSS kavramına yönelik eleştiriler ve şüphe dışında olumlu olarak KSS’nin diyalog ve farkındalık mekanizmaları sunduğu ve bu vesile ile paydaşlar ile ilişki geliştirilmesine olanak sağladığı da savunulmaktadır. Örneğin Alman IG Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) kendi endüstrilerinde yönetime katılım ve haksız rekabet için mücadele ederek KSS’ye katkıda bulunduklarını ifade etmişlerdir (Habisch ve Wegner, 2005). Aynı şekilde LO, sendikanın KSS’nin içsel ve dışsal boyutlarının başarılmasında önemli rol oynadığını aktarmaktadır (Preuss vd., 2006). İspanya’daki sendikalar da daha olumlu bir tavır sergilenmektedir. KSS, sendikalar tarafından şirketlerin sürdürülebilirlik iddiaları için daha hesap verebilir ve özellikle yönetimle ilgili maaşlar ve yan haklar da daha şeffaf olmaları için bir fırsat olarak görülür (Rees vd., 2015: 210). Çalışanların KSS ilkeleri konusunda eğitim almaları ve bu yolla toplu pazarlık ile tanışmaları uzun vadeli bir avantaj olarak sunulur. KSS gündeminin işletme seviyesinde sendikalara çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bir alan sunduğu belirtilir, buna göre KSS toplu pazarlığı engelleyen bir araç yerine, onun tamamlayıcısı olarak görülür (Rees vd., 2015:210,214). Finlandiya’da araştırmaya katılan sendika temsilcileri de KSS kavramına yönelik olarak daha proaktif bir duruşa sahiptir ve KSS, çalışma hayatının gelişimi ve yönetim ile çalışanlara arasındaki diyaloga potansiyel katkı olarak görülür (Rees vd., 2015:209). Sendikaların bu farklı yaklaşımları ülkelerindeki çalışma ilişkileri sisteminden de etkilenmektedir.

2.Sendikaların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kapsamındaki Faaliyetleri

Sendikaların KSS uygulamalarına nasıl dahil olduğu veya bu kapsamda ortaya koydukları uygulamaların neler olduğu bu bölümde ele alınacaktır. Sendikaların genel olarak uluslararası ve ulusal düzeydeki KSS ağlarına katıldıklarını, bu ağlara katkı sunmaya çalıştıklarını, buralarda edindikleri deneyimleri diğer paydaşlar ile paylaştıklarını ve bu paydaşlar ile ilişki geliştirmeye çalıştıklarını,

KSS kapsamında kurulan şikayet mekanizmalarını kullandıklarını, KSS taleplerini toplu pazarlık sürecine dahil etme yönünde çabaları olduğunu, KÇS'leri güçlendirmeye çalıştıklarını ve sosyal sorumlu yatırımları desteklemek üzere emeklilik fonlarını gündeme getirdiklerini ifade edebiliriz.

Sendikaların KSS ağlarına katılımının bir örneği olarak 1946 yılında aşırı muhafazakâr Syngman Rhee hükümetine yakın bağlar ile kurulan The Federation of Korean Trade Union'ın (FKTU) BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS) üyesi olması ve BM KİS Kore ağının kurulmasına katkı sağlamasıdır. FKTU, çalışanlar ve yönetim arasında yapıcı bir sanayi kültürü ile teori ve ideolojiden bağımsız saf bir sendikacılığı teşvik edeceklerini belirtmiştir. FKTU'nun KSS faaliyetlerinin bu hedefleri ile uyumlu olduğu aktarılır. FKTU, çeşitli hedef gruplara yönelik eğitim materyali de yayınlamaktadır ve ISO 26000'nin tasarlanmasına ve Güney Kore'de tanıtımına katkı sunmuştur (Liem, 2011: 6-7). Avrupalı sendikalar da temel seviyede KSS'nin önemini ve bu konudaki yaklaşımlarını diğer ilgili paydaşlara göstermek için çaba sarf etmişlerdir. Örneğin Belçikalı CSC/ACV KSS konusunda toplum ve sendika temsilcileri gibi çeşitli seviyelerde bilgilendirme faaliyetlerine önem verdiklerini belirtmiştir (Beaujolin, 2004: 54).

Ulusal seviyedeki faaliyetlerin Avrupa seviyesinde koordinasyonuna yönelik olarak ise ETUC ve Avrupa Profesyonel ve Yönetici Çalışanlar Sendikaları Örgütü (Eurocadres) tarafından çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Sendikalar ayrıca uluslararası düzenlemelerin benimsenmesine yönelik söylemlerde bulunmuştur. Örneğin UNIFI, Evrensel İnsan Hakları Deklarasyonu, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Dünya Ticaret Örgütü ve ILO gibi kuruluşların düzenlemelerinin benimsenerek sahte bağlılıktan kaçınılabileceğini vurgulamıştır. Aynı şekilde Alman DGB de KİS'i ve OECD'nin çok uluslu işletmeler rehberini desteklediğini belirtmiştir (Preuss vd., 2006). İsveçli sendikacıların bazıları da AB, BM ve OECD girişimlerine katıldıklarını aktarmıştır (Rees vd., 2015: 209).

Sendikaların KSS kapsamında uyguladığı diğer bir strateji ise diğer paydaşlar ile işbirliğidir. Burada en göze çarpan sendikalar ve STK'lar arasındaki ilişkidir (Preuss vd., 2006:261). Finlandiya'da sendikalar hem ülke içinde hem de uluslararası sendikalar ile aktif ortaklık gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda Finn-watch, Fair Trade ve Clean Clothes Campaign'den bahsetmişlerdir. İsveç'te beyaz yakalı çalışanların sendikası Unionen çok paydaşlı bir proje olan Fair Travel'a katılmıştır (Rees vd., 2015: 218). İspanya'da pek çok STK, üniversite, CCOO Konfederasyonu ve diğer uzmanların katılımı ile KSS araştırma merkezleri ve bu vesile ile başka örgütler ile stratejik ittifaklar kurmuştur. Bu sayede de KOBİ'lerin dünyasına sızabildiklerini ve uluslararası sendikalar ile iletişime geçtiklerini belirtirler (Rees vd., 2015:210). Birleşik Krallık'taki Prospect hükümetten aldığı destek ile yeni politika ve diyalog mekanizmaları yaratmış ve KSS üzerine eğitimler düzenlemiştir. Bu faaliyetler daha sonra paydaş katılımı, uluslararası gelişme ve çevresel konularına doğru genişlemiştir (Rees vd., 2015: 215).

Sosyal sorumluluk sözleşmelerinin yayınlanması KSS alanındaki önemli uygulamalardan biridir. FKTU'nun önemli üyelerinden LG Elektronik sendikası sosyal sorumluluk sözleşmesi yayınlamıştır. Bu sözleşmede ekolojik dengenin

sürdürüleceği, sosyal olarak zayıf olanın korunacağı, sendika faaliyetlerinin şeffaflığının ve işyeri çevresinin geliştirileceği ilkeleri yer almaktadır (Liem, 2011: 7). Hui (2011), Brother Group'taki KSS beyanının ILO'nun sözleşmelerine atıfta bulunmadığını ve temel işçi haklarından bahsetmediğini vurgular. Hatta sözleşme, çalışanların haklarını iyileştirmekten ziyade çalışanları disipline etmenin bir aracı olarak görülür. Bu kapsamda İKY stratejisi olduğu ifade edilmektedir.

KSS kapsamında kurulan mekanizmaların sendikalar tarafından kullanılabilmesini ifade etmiştik. The Korean Confederation of Trade Union (KCTU), 1997 IMF krizi sonrasında GM Motors, Tetrapec ve Nestle gibi çok uluslu şirketlerin Koreli işçileri toplu işten çıkarmaları ve baskı altına almalarına bir karşılık verme arayışında iken OECD'nin Çokuluslu İşletmeler İçin Rehberi (Guidelines for Multinational Enterprises) ile karşılaşmıştır. OECD rehberinin kullanımının özellikle NESTLE olayında işe yaradığı belirtilmiştir. Seul'da ofisi ve Jeongju'da fabrikası bulunan Nestle, 2003 yılında dış kaynak kullanma ve yapısal değişikliklere yönelik tek taraflı plan açıklamıştır. Sendika da bu konuyu OECD'nin İsviçre'deki ulusal irtibat noktasına taşımıştır. Bu hamlenin, Koreli sendikaların İsviçre ulusal merkezinden, Uluslararası Gıda Çalışanları Federasyonundan ve İsviçre Hükümeti'nden destek gördüğü ve İsviçre'ye giden 7 sendika üyesinin İsviçre'deki sendikalar ile Nestle'nin merkezinin önünde eylem yapmışlar ve bu eylem çok dikkat çekmiştir. Sonuçta Nestle çalışanlarının talepleri karşılanmaya çalışılmıştır. Bu başarı tabi sadece KSS nedeniyle elde edilmemiştir, OECD şikayet mekanizmalarının kullanılması ve uluslararası dayanışma aracılığıyla işçi temsilcilerinin çok yönlü strateji benimsemeleri etkili olmuştur (Liem, 2011: 9).

Daha önce bahsettiğimiz Koreli konfederasyonlar FKTU ve KCTU, KSS taleplerinin sadece gönüllü olarak kalmasının önüne geçmek üzere bu taleplerinin toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesi için çaba göstermiştir (Liem, 2011: 9). Bu yüzden şirketlerin gönüllü KSS faaliyetlerinin çalışanlar tarafından kontrol edilebileceği ve yasal yaptırım gücüne sahip olacağı belirtilir (Kang'dan aktaran Liem, 2011). Liem, KSS taleplerinin toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesinin teknik olarak yasal zorlama getireceğini kabul etse de bu iki örnekte KSS talepleri belirsiz olduğundan dava açmanın mümkün olmadığını belirtir. Anzas vd., (2011) şirketlerin ulusal ve uluslararası işçi haklarına bağlı olduklarının ve saygı gösterdiklerinin sendikalar tarafından garanti edilmeleri gerektiğine dikkat çeker. Bunun için de bu standartların toplu iş sözleşmelerine koyulması ve şirketlerin bağlılıklarının izlenmesi gerektiğini vurgularlar.

Şirketlerin giderek "karmaşılaşan" sosyal sorumluluk politikalarında KÇS'lerin de bir bileşen haline geldiğine dikkat çekilir (Koçak, 2017). KÇS'lerin temel tarafları küresel sendika konfederasyonları ve ÇUŞ'lar olmakla beraber yerel sendikalar ve özellikle Avrupa merkezli olanlarda işletme konseyleri ile Avrupa düzeyindeki sendikal oluşumlar da taraf olarak sayılmaktadır (Koçak, 2017: 334). Sözleşmeler, temel unsur olarak ILO'nun Temel Çalışma Standartlarına doğrudan veya dolaylı olarak atıf yapar (Gürkan, 2012: 239). KÇS'lerin güçlü yanı karşılıklı müzakere sonucu taraflarca imzalanarak güvence altına alınmasıdır. Her ne kadar KÇS'ler davranış kodlarından daha etkili mekanizmalar olarak görülse de KÇS'lerin de hukuki bir zemini, yaptırım gücü veya bağlayıcılığı yoktur. Dolayısıyla sözleşmenin ihlali durumunda bir kuruma

ya da hukuki norma başvurulamaz (Koçak, 2017: 335-336). Ancak sözleşmelerin toplu iş sözleşmelerine veya ilgili firmaların ticari sözleşmelerine ek yapılması durumunda ulusal hukuk sisteminde bağlayıcılık kazanabileceğine dikkat çekilir (Erdoğan, 2006: 433). Diğer taraftan KÇS'ler anlaşma olmaktan çok diyalog mekanizması olarak da tanımlanır (Gürkan, 2012: 46). Çerçeve sözleşmelerin toplu iş sözleşmelerinin önünü açan araçlar olabileceğine işaret edilir ancak bu noktada yine yerel sendikaların örgütlülüğünün belirleyici olduğu vurgulanır. Yerel ve ulusal örgütlenme ve pazarlık, ulusal sendikal örgütlerin ve küresel sendika konfederasyonlarının gücü ve meşruluğu için temel oluşturur (Koçak, 2017: 339). Almanya'da yer alan sendikalar da bağlayıcı ve izlenebilir olarak gördükleri KÇS'leri desteklemektedir (Rees vd., 2015: 210).

Sendikaların KSS'yi teşvik etmek üzere kullandıkları diğer bir strateji ise emeklilik fonlarının yönetiminde yer aldıkları sosyal sorumlu yatırımların desteklenmesidir. Birleşik Krallık'ta TUC'un bu alanda aktif olduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda ağlarını kullanarak emeklilik fonlarının yıllık genel toplantılarında sosyal sorumlu yatırımları destekleme çağrısı yapmaktadır. Benzer bağlıklar Avrupa'nın diğer bölgelerinde de görülmektedir (Beaujolin, 2004).

3.KSS Uygulamalarının Çalışanlara ve Sendikalara Etkileri

Sendikaların KSS süreçlerine dahil olması ile ilgili olarak akla gelen ilk soru bunun sonucunda çalışma koşullarının ve haklarının nasıl etkileneceğidir. Yirmi iki araştırmanın analiz edildiği bir çalışmada paydaşlık ilişkisi olan ve olmayan firma karşılaştırılmış ve paydaşlık ilişkisinin ne iş güvencesinde ne de diğer çalışma koşullarında bir iyileşmeye neden olmadığı ortaya konulmuştur (Kelly'den aktaran Kılıç, 2016). Benzer şekilde Badigannavar ise iş güvencesi, adil ücret, ücret artışları ve fırsat eşitliği konularında paydaşlık ilişkilerine kıyasla sendikal faaliyetlerin daha olumlu etkide bulunduğunu ifade etmiştir (aktaran Kılıç, 2016: 1212). Ayrıca paydaşlığın olmadığı firmalarda işverene karşı güven duygusunun daha yüksek olduğuna işaret edilmiştir (Badigannavar ve Kelly'den aktaran Kılıç, 2016: 1212). Bu nedenle paydaşlık uygulamalarının sendikaların zayıflamasına neden olduğu ve paydaşlık ilişkisinin karşılıklı değil tek taraflı bir kazanmaya neden olduğu vurgulanır (Kılıç, 2016: 1212).

Hui (2011) ise KSS uygulamalarından ziyade işçilerin örgütlü uygulamalarının etkililiğine dikkat çeker. Hui, Brother Group'taki çalışanların ÇUŞ'ları KSS projeleri ve KSS beyanlarından bilgi sahibi olmadığını ve KSS uygulamalarından ziyade, işçilerin Mart 2010'dan Eylül 2010'a kadar düzenledikleri grevlerin etkili olduğunu belirtmektedir. Grevcilerin, üç talebi olmuştur: 1. Temel ücretin arttırılması, 2. Yaşam ve barınma desteklerinin arttırılması ve 3. olarak da üretim süresinin 44 saniyeye çıkarılmasıdır (yönetimin 39 saniyeye düşürülmesi yönünde baskıları olmuştur). Hui'nun işaret ettiğine göre bunlar fabrikanın KSS programında ele alınmayan konulardır ve bu nedenle çalışanlar bu hakları kendileri savunmak durumunda kalmışlardır. Dolayısıyla bu üç grev, KSS programında ele alınmayan insana yaraşır ücret ve menfaatler, çalışma saatleri ve iş yoğunluğunu gündeme taşımıştır (Hui, 2011: 8). Bu nedenle KSS faaliyetleri göz boyama ve halkla ilişkiler taktiği olarak tanımlanır.

KSS uygulaması olarak değerlendirdiğimiz davranış ilkelerinin kapsam ve içeriklerinin özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile cinsiyet konularında

yetersiz kaldığı belirtilmektedir. Bu noktada davranış ilkelerinin ILO'nun altı temel çalışma standardını içermesi gerektiği vurgulanırken, uygulamada sonuçların çok farklı olduğuna işaret edilmektedir (Kağınioğlu, 2017: 316). Sürece ilişkin haklar, ayrımcılığın önlenmesi ve örgütlenme özgürlüğü olarak tanımlanırken, çıktıya dayalı standartlar çalışma saatleri, ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma koşulları olarak sıralanır. ÇUŞ'ların ise çıktıya dayalı standartları benimsediği belirtilir (Barrientos ve Sally, 2007). Diğer taraftan üretim alanlarının işgücünün ucuz olduğu bir ülkeden diğerine sürekli olarak değiştiren ÇUŞ'ların özel olarak uyguladığı çalışma standartlarının bu ülkelerde yarattığı iyileşmelerin fırsatçı ve geçici taahhütlere dayalı olduğu ifade edilir (Pearson ve Seyfang, 2001; Vogel, 2008)

Sendikaların KSS süreçlerine katılmalarının akla getirdiği ikinci temel soru bu süreçlerin çalışan taleplerine dikkati arttırıp arttırmadığı ve bu süreçlerin çalışanlara ve sendikalara mücadele için alan yaratıp yaratmadığıdır. Tartışmanın diğer ucunda ise bu süreçlerin çalışanlara ve sendikalara kıyasla sermayeyi güçlendirip güçlendirmede ve hükümetin sorumluluğunu azaltıp azaltmadığı yer almaktadır. Liem (2011) Güney Kore örneğini ele aldığı çalışmada KSS'nin sendikaların kapsamlı kampanyalarının bir parçası olarak kullanıldığında işçi taleplerine sempati kazanılmasında ve işçilerin mücadelesine bir alan açmada yardımcı olacağını belirtirken diğer bir taraftan da Koreli sendikaların KSS'ye dahil olmalarının şirketlerin KSS stratejilerini besleyeceğini, çalışanlara kıyasla sermayenin gücünü destekleyeceğini, hükümetin dikkatini sosyal refahı koruma ve iş kanununu uygulama sorumluluğundan başka yöne çekeceğini belirtir. Liem (2011), KSS'nin Güney Koreli Samsung firmasının sendikayı bastırmasının mümkün kıldığını ve bunun da çalışanlar için zarar verici sonuçlara yol açtığını vurgular.

KSS uygulamalarına sendikaların temel eleştirilerinin KSS'nin gönüllülük doğası ile ilgili olduğunu ve bu düzenlemelerin yasalara, hükümetlerin denetleyici rollerine ve sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına bir alternatif oluşturacağı yönünde endişelerin olduğunu ifade etmiştik. Anzas vd. (2011) tarafından hazırlanan araştırma raporunda KSS'nin Endonezya'daki çalışanlar ve sendikalar üzerindeki etkisi dört örnek olay üzerinden değerlendirilmiştir. KSS'nin çalışanlar üzerindeki etkisinin çalışanların sendikada ne kadar bağımsız ve birbirlerine bağlı olduğu ile ilgili olduğuna işaret edilir. Buna göre başlangıç olarak tanımladıkları çalışmaları KSS programlarının “etkisiz olmaktan” “asgari etkiye” ya da “sendikalılığın engellenmesi” şeklinde etkilere sahip olabileceğini ortaya koymuştur (Anzas vd., 2011). Sendikalar, toplu iş sözleşmelerini kurum içi KSS politikaları ile kıyasladıklarında toplu iş sözleşmelerini çok daha avantajlı bulmaktadırlar. Çünkü sözleşmeler, kurum içi KSS'nin sağlayamadığı güvenceleri sunmaktadır. Bu anlamda çalışanlara sunulan KSS, İKY uygulaması olarak tanımlanırken; toplu iş sözleşmeleri çalışanların haklarının garantisini sağlayan bir araç olarak görülür. Toplu iş sözleşmeleri ancak sendikalar aracılığıyla imzalanacağından sendikaların varlığı gereklidir. Anzas vd., (2011) ele aldıkları dört örnek olayda da sendika liderlerine ve diğer üyelere karşı ayrımcı uygulamaların açıkça görüldüğünü ifade eder. Bu ayrımcı uygulamaların içerisinde eğitim ve gelişim fırsatları, burslar ve terfi konuları yer almaktadır. Ayrıca iki örnekte de sendika liderlerinin ücret ve ödeneklerden mahrum bırakıldığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra itaatkâr ve işbirlikçi sendikalar ödüllendirilmektedir. Yönetimin, sendikayı

zayıflatma girişimi başarısız olursa sendikayı işyerinden uzaklaştırma faaliyetlerinin uygulandığı vurgulanır. Sendikayı engelleme Endonezya'da da yasanın ihlalidir ancak Anzas vd., (2011) şirketlerin çoğu zaman işçilere karşı mahkemede kazandıklarından yasayı ihlal etmeye çekinmediklerini belirtir. Bu anlamda, bir İKY aracı olarak KSS uygulamaları çalışanların sendika kurma veya sendikalara katılma kararlarını etkileyeceğinden dolayı olarak KSS'nin sendikaların gelişimini etkilediğine işaret edilir.

Liem (2011) ise Samsung'un sorumlu kurumsal vatandaş olarak inşa ettiği imajının arkasında hak ihlallerinin bulunduğunu ve Samsung'un KSS'yi harekete geçirmesinin sendikasız yönetim politikasını mümkün kıldığını belirtmektedir. Samsung, çalışanların sendikaya ihtiyaç duymadığını çünkü çalışanlarına üstün nitelikli çalışma koşulları ve menfaatler sunduklarını ve karşılıklı saygıya dayalı atmosfer sağladıklarını belirtir. Sosyal sorumluluk rehber ve standartlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ile ilgili maddelerinin yasal bağlayıcılığı ve yaptırımı yoktur. Örneğin Samsung Elektronik bu standartları çalışanlar ve yönetim arasında diyaloga olanak sağlayan her bir işçi konseyleri ile karşıladıklarını belirtir. 2010 yılında da 700 çalışan CEO ile beraber etkili yönetim sisteminin kurulmasını ve özel hayatı ve iş hayatını dengelemek üzere örgütsel kültürün kurulmasını tartışmışlardır. Liem, bu tür faaliyetlerin sendikalaşmayı önleme politikalarını kabul edilebilir kıldığını belirtir ancak Samsung'un sendikasızlaştırma politikasının çok öncelere ait olduğu ve bu kapsamda çok da hasmane taktikler uygulandığını da vurgular.

Bangladeş'te ise hükümetin özellikle çalışma koşulları ve asgari ücret ile ilgili uygulamalarının denetimini minimuma indirerek çalışanların kaderi uluslararası yatırımcıların eline terk ettiği ifade edilir. Özellikle ABD ve Avrupa'ya ihracat yapan Bangladeş'te çoğu güvenlik açısından riskli dört binden fazla hazır giyim fabrikası bulunmaktadır (Mintz, 2009). Dolayısıyla bu örneklerden KSS'nin olumlu etkilerinden ziyade olumsuz sonuçları görülmektedir.

Sendikaların KSS uygulamaları üzerine hem fikir oldukları en olumlu etki bu düzenlemelerin çalışanlar, sendikalar, yönetim, ulusal ve uluslararası örgütler arasında diyalog mekanizmalarına imkân sunmasıdır. FKİT'nin KİS'e üye olduğunu ve BM KİS Kore ağını kurduğunu ifade etmiştik. Bu ağın Koreli şirketlerin ve paydaşların KSS ile ilgili olarak birbirleri ile diyalog kurmasına katkı sunduğu belirtilmektedir. (Liem, 2011: 6-7). Genel olarak diğer paydaşlar ile iletişimin şirketlere daha sorumlu uygulamalar için baskı kurulmasına yol açtığı ifade edilmektedir. Ancak Fransa'da The French Confederation of Managerial Staff (CFE-CGC) ve The General Confederation of Labor (CGT-FO) gibi konfederasyonlar STK'ların sosyal düzenlemelerde rollerinin artmasını eleştirmektedir. Burada STK'ların meşruiyet ve temsil edebilirlikten uzak olduğu ifadesi vurgulanır (Rees vd., 2015: 218). Sosyal sorumluluk düzenlemeleri içinde KÇS'lerin sendikalar tarafından daha etkili mekanizmalar olarak görüldüğünü ifade etmiştik. KÇS'leri etkili kılan unsurlardan biri aynı zamanda diyalog mekanizmaları sunmasıdır. KÇS'lerin bazıları imzacı küresel sendikalara ilgili maddelerin ihlali durumlarında şirket genel merkezine bildirme ve çözüm isteme hakkı tanıdığı belirtilir. Bu kapsamda toplantılar düzenlendiği veya acil iletişime yönelik kanallar oluşturulduğuna işaret edilir. Böylece sendikalar

aracılığıyla herhangi bir sorun şirketin en yüksek karar organlarının dikkatine sunulabildiği vurgulanır (Koçak, 2017: 334). Dolayısıyla sendikalar çokuluslu işletmenin yönetim merkezinden bununla ilgili bilgi alma hakkına sahip olur. Bu nedenle taraflar düzenli olarak ya da gerektiğinde acil toplantılar yapar ve sürekli koordinasyon içinde olurlar (Kağnıcıoğlu, 2017: 320).

Sonuç

Bu çalışmada sendikalar perspektifinden KSS kavramı ele alınmıştır. Sendikalar KSS kavramını tanımlarken daha çok uluslararası düzenlemelere atıfta bulunmaktadır ancak ulusal düzeyde de bazı tanımlama çabaları görülmektedir. Bazı sendikalar zaten geleneksel sorumlulukları kapsamında uyguladıkları, ancak KSS etiketi altında değerlendirilebilecek faaliyetleri için yeni bir tanımlama yapma gereği duymamaktadır. Diğer bir grup sendika ise kavram hakkında bilgi sahibi değildir ya da net bir tanım verememektedir. Ancak genel olarak kavram sendikalar perspektifinden ithal bir kavram olarak görülmektedir ve gündemlerine küreselleşme ve ÇUŞ'lar ile girmiştir. Bununla beraber kavrama ilişkin belirsizlikler ve şüpheler bulunmaktadır. Bir tarafta KSS kavramını tehdit olarak gören sendikalar ile diğer tarafta bundan istifade eden sendikalar bulunmaktadır. Bu da sendikaların içinde bulunduğu çalışma ilişkileri sistemi ile ilişkilidir.

KSS ile daha yoğun olarak ilgilenen sendikaların birincil amacı KSS'yi çalışan hakları, çalışanların korunması ve işin kalitesi gibi daha ilgili oldukları konular için araç olarak kullanmaktır (Rees vd., 2015: 213). KSS'ye yönelik en olumlu değerlendirmeler bir diyalog ve bilgilendirme mekanizması sunmasıdır. Ancak kavrama ve uygulamalara yönelik eleştiriler ve şüpheler de baskındır. Bu eleştiriler ve şüpheler ekseninde KSS'nin sendikalar için etkili bir araç olacağını söylemek mümkün değildir hatta KSS'nin bir neoliberal politika aracı olduğu, sistemin sürdürülmesine katkı sağladığı ve ÇUŞ'ların yönetim ve İKY amaçlarına hizmet eden bir araç olduğu ifade edilebilir.

Öncelikle KSS düzenleme ve uygulamaları çalışan haklarını koruyan güçlü yasalar, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığa alternatif olamaz. Bu nedenle de Compa'nın (2008) ifade ettiği gibi sendikalar KSS kavramından ziyade dikkatlerini sendika platformlarında ve toplu pazarlık eksenlerinde örgütlenmeye yöneltmelidir. Compa'ya göre KSS ancak hükümet yetkilileri tarafından dayatılan güçlü yasalar, güçlü ve demokratik sendikalar, işçilerin örgütlenmesi ve toplu pazarlık ile istikrarlı bir dayanak oluşturabilir. Zaten KSS uygulamalarının ortaya çıkmasının ana unsuru olan ÇUŞ'ları gönüllü ve şirketlere özel uygulamalar ile denetlemek mümkün değildir, uluslararası düzeyde sınırları çizilmiş, katı ulusal mevzuat ve düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Çünkü ÇUŞ'lar faaliyet gösterdikleri ülkelerde çalışma standartlarının düşük ve sendikal örgütlenmenin zayıf olmasından istifade etmeye çalışır. Bu nedenle de insan hakları ve çalışma koşulları alanındaki eksikliklerin ÇUŞ'ların çabalarıyla giderileceğini beklemek iyimser bir tahmin olarak da değerlendirilir (Kağnıcıoğlu, 2017: 309). Bu nedenle de pek çok sendika gönüllü girişimlerden ziyade enerjisini KSS ile ilişkili daha resmi anlaşmaları müzakere etmeye yönlendirir (Rees vd., 2015: 213). KÇS'lerin güçlendirilmesi ve KSS maddelerinin toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesi çabaları da bu kapsamda değerlendirilebilir.

Bunun dışında KSS, ulusal ve uluslararası alanda sendikalar için diyalog, öğrenme ve iletişim mekanizmaları sunar. Paydaşlar ile iletişimi arttırıp, konuya ilgiyi arttırabilir. Ancak KSS etkin denetim ve yaptırım mekanizmaları ile çalışma mevzuatının destekçisi olabilir, yasalar ve toplu iş sözleşmeleri sosyal sorumluluk ilkeleri ile tamamlanabilir (Kağnıcıoğlu, 2017). Yoksa KSS düzenlemeleri işverenlere hizmet eden bir İKY aracı olarak görülecektir (Keskin, 2010), bu haliyle de sendikalar için etkili bir araç olamaz, hatta tek taraflı kazanımlara yol açan bir hegemonya aracı olarak görülür (Kelly, 2004).

Kaynakça

- Ackers, P., Payne, J. (1998). British Trade Unions and Social Partnership: Rhetoric, Reality and Strategy. *The International Journal of Human Resource Management*. 9 (3). 529-550.
- Adeyeye, A. (2011). Universal Standards in CSR: Are We Prepared?. *Corporate Governance*. 11 (1). 107-119.
- Andersson, K. S. (2006). Corporate Social Responsibility: A Trend and A Movement, But of What and For What. *Corporate Governance*. 6 (5). 595-608.
- Anzas, F.A., Koesrini, E., Istakhori, K., Ridha, M., Rahayu, R. I., Pratama, T. A. & Puraka, Y. W. G. (2011). The Impact of Corporate Social Responsibility on Workers and Trade Unions in Indonesia, Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 4. <https://amrc.org.hk/content/impact-corporate-social-responsibility-workers-and-trade-unions-indonesia>.
- Beaujolin, F. (2004). *European Trade Unions and Corporate Social Responsibility: Final Report to the European Trade Union Confederation*. ETUC: Brussels.
- Burchell, J., Cook, J. (2006). It's Good to Talk? Examining Attitudes Towards Corporate Social Responsibility Dialogue and Engagement Processes. *Business Ethics: A European Review*. 15. 154-170.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Towards the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*. July-August. 39-48.
- Compa, L. (2008). Corporate Social Responsibility and Workers' Rights. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. 30 (1). 1-10.
- Cooke, F. L., He, Qiaoling (2010) Corporate Social Responsibility and HRM in China: a Study of Textile and Apparel Enterprises. *Asia Pacific Business Review*. 16 (3). 355-376.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- ETUC (2004). *European Trade Union Unions and Corporate Social Responsibility*. Brussels: European Trade Union Confederation.
- ETUC (2013). *Corporate Social Responsibility – Union Thinking on the EU Strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility*. Brussels: European Trade Union Confederation.
- Gürkan, B. E. (2012). Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar. *Çalışma ve Toplum*. 35. 233-262.
- Habisch, A., Martina W. (2005). Germany: Overcoming the Heritage of Corporatism. Andre Habisch, J. Jonker, M. Wegner ve R. Schmidpeter (Ed.). *Corporate Social Responsibility Across Europe* içinde (s.111-123). Springer: Berlin.

- Hui, E. S. (2011). Corporate Social Responsibility Revisited: Can it Address Chinese Workers' Needs in a Changing Socio-Economic Context?. Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 1. <https://amrc.org.hk/content/corporate-social-responsibility-revisited-can-it-address-chinese-workers%E2%80%99-needs-changing>.
- Kağnıcıoğlu, D. (2017). Çokuluslu Şirketler ve Çalışma Standartlarının Özelleştirilmesi. Pir Ali Kaya ve Ceyhan Güler (Ed.). *Uluslararası Sosyal Politika* içinde. (s. 309-325). Kocaeli: Umuttepe.
- Kelly, J. (2004). Social Partnership Agreements in Britain: Labor Cooperation and Compliance. *Industrial Relations*. 43(1). 267-292.
- Keskin, F. (2010). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Tartışmalı Bir Kavramı Konumlandırma Çabası. *Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(1). 3-36. DOI: 10.1501/sbder_0000000024
- Koçak, H. (2017). Küresel Çerçeve Sözleşmeler. Pir Ali Kaya ve Ceyhan Güler (Ed.), *Uluslararası Sosyal Politika* içinde (s. 309-325). Kocaeli: Umuttepe.
- Liem, W. (2011). Corporations, Unions and Corporate Social Responsibility, Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 2, <https://amrc.org.hk/sites/default/files/CSR%20Research%20Paper%20Series%20No%202.pdf>.
- Mintz, N. H. (2009). Multinational Corporation's Role In Improving Labour Standards in Developing Countries. *Journal of International Business and Economy*. 10 (2). s. 39-58.
- Pearson, Ruth, Seyfang, Gill (2001). New Hope or False Dawn?: Voluntary Codes of Conduct. Labour Regulation and Social Policy in a Globalizing World. *Global Policy*. 1(48). 49-77.
- Pratap, S. (2011). Corporate Social Responsibility and the Political Agenda of the Corporate, Asia Monitor Center CSR Research Paper Series No 4, <https://amrc.org.hk/content/corporate-social-responsibility-and-political-agenda-corporate>.
- Preuss, L. (2008). A reluctant stakeholder? On the Perception of CSR Among European Trade Unions. *Business Ethics: A European Review*, 17(2), 149-160.
- Preuss, L., Gold, M., Rees, C. (Ed.) (2015). *Corporate social responsibility and trade unions perspectives across Europe*. Newyork: Routledge.
- Preuss, L., Haunschild A., Matten, D. (2006). Trade Unions and CSR: a European Research Agenda. *Journal of Public Affairs*. 6. 256-268. DOI: 10.1002/pa.236.
- Rees, C. Preuss, L., Gold, M. (2015). European Trade Unions and CSR: Common Dilemmas, Different Responses. L. Preuss, M. Gold, and C. Rees (Ed.). *Corporate Social Responsibility and Trade Unions Perspectives Across Europe* içinde (s. 202-222). Newyork: Routledge.
- Seymen, O. A., Çeken, H. (2004). Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri: Makro ve Mikro Boyutta Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(2). 53-77.
- Strandberg, C. (2009). The Role of Human Resource Management in Corporate Social Responsibility Issue Brief and Roadmap Report, Burnaby: Strandberg Consulting.
- Vogel, D. (2008). Private Global Business Regulation. *Annual Review Political Science*. 11. 261-282.