



**4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU KAPSAMINDA  
İŞLETMELERDE SA8000 SOSYAL SORUMLULUK  
STANDARTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YAZAR**

**Doç. Dr. Sevgi İŞİK EROL**

**EDİTÖR**

**Prof. Dr. Başak Turan İÇKE**

**ISBN: 978-625-6181-61-8**

**Ankara -2024**

**4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU KAPSAMINDA  
İŞLETMELERDE SA8000 SOSYAL SORUMLULUK  
STANDARTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YAZAR**

Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL

Batman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme  
Bölümü, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, Batman, Türkiye,  
sevgi.isik.erol@hotmail.com  
ORCID ID: 0000-0001-9925-1704

**EDİTÖR**

Prof. Dr. Başak Turan İÇKE  
ORCID ID: 0000-0003-2029-2859

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14222950>



Copyright © 2024 by UBAK publishing house  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or  
transmitted in any form or by  
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical  
methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of  
brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses  
permitted by copyright law. UBAK International Academy of Sciences Association  
Publishing House®  
(The Licence Number of Publicator: 2018/42945)

E mail: [ubakyayinevi@gmail.com](mailto:ubakyayinevi@gmail.com)

[www.ubakyayinevi.org](http://www.ubakyayinevi.org)

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.  
UBAK Publishing House – 2024©

**ISBN: 978-625-6181-61-8**

December / 2024

Ankara / Turkey

*Canımın isı biricik oğlum Yunus Emre' me ...*

## ÖNSÖZ 1

1997 yılında “*Uluslararası Sosyal Sorumluluk (Social Accountability International-SAI) Kuruluşu*” çalışanların çalışma haklarını destekleyen gönüllü bir standart olan “*SA8000 Sosyal Sorumluluk (Social Accountability 8000- SA8000) Standartlarını*” oluşturdu. SA8000 Standartları, SAI liderliğinde akademisyenler, işverenler, sendikalar, denetim şirketleri ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK) gibi çok çeşitli paydaşların yer aldığı bir çalışma grubu tarafından geliştirilmektedir. SAI, sosyal sorumluluk sahibi işyerlerinde çalışanlara temel insan haklarının sağlanmasını sağlayarak insan haklarının küresel ölçekte ilerlemesini destekler. Zira SAI, çocuk işçiliği, zorla veya zorunlu çalıştırma ve işyerinde ayrımcılık gibi konuları yasaklarken, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, eşit muamele, uygun çalışma saatleri ve eşit işe eşit ücret gibi konuları desteklemektedir. Bu nedenle SA8000, yalnızca çalışanların haklarını düzenleyen standartları belirlemekle kalmamakta, ayrıca “*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*”, “*Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi*” ve “*Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları*” gibi mevcut uluslararası anlaşmaları da kapsamaktadır. Bugün 52 ülkede, 69 sektörde, 5504 işletmede SA8000 sertifikası bulunmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmada, ülkemizde 2003 yılından bu yana uygulanmakta olan 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatın uluslararası geçerliliği olan SA8000 Standartları ile uygunluğunun

ortaya konulması, özellikle çalışma hayatındaki ilgili taraflar açısından büyük önem taşımaktadır.

**Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL**

**(YAZAR)**

## ÖNSÖZ 2

Küresel çerçevede değerlendirildiğinde işletmelerin sosyal sorumluluk alanındaki farkındalıklarının her geçen gün arttığı, insan hakları ve çalışan hakları konusundaki uluslararası standartların öneminin de giderek büyüdüğü gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, 1997 yılında oluşturulan SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartları, yalnızca işyerlerinde etik çalışma koşullarını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda küresel ölçekte iş gücü haklarının iyileştirilmesine önemli katkı sağlamaktadır. Bu standartlar, çalışan haklarını güvence altına almak amacıyla geliştirilmiş ve bugüne kadar da birçok ülke ve sektörde benimsenmiştir.

SA8000 Standardı, çalışanların haklarının korunmasından iş sağlığı ve güvenliğine, eşit işe eşit ücret ve eşit fırsatlar gibi temel insani gereksinimlere kadar geniş bir yelpazede iyileştirmeler yapılmasını amaçlamaktadır. Ülkemizde de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, birçok açıdan SA8000 Standardı ile paralellik göstermektedir. Bu çalışma, Türkiye'deki işletmelerin, uluslararası geçerliliği olan bu sosyal sorumluluk standartlarına nasıl uyum sağladığını, bu süreçte karşılaşılan zorlukları ve elde edilecek faydaları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

SA8000 Standardı, yalnızca çalışanların haklarını iyileştirmek değil ama işletmeler açısından da rekabet avantajı sağlayarak sürdürülebilir bir iş yapısını oluşturmayı hedef almaktadır. Bu doğrultuda, işletmelerin SA8000 sertifikasına sahip olmaları, toplum nezdinde olumlu bir imaj yaratmalarını, çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirmesini ve müşteri güvenini kazanmalarını sağlar. Ayrıca, bu standardın benimsenmesi, iş dünyasında etik değerlere dayalı bir iş modelinin güçlenmesine de katkıda bulunur.

Bu çalışmada, SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Türkiye'deki uygulamaları ile 4857 sayılı İş Kanunu arasındaki benzerlikler ve uyumlar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yanı sıra bu standardın

işletmeler için neden bir gereklilik haline geldiği, yasal ve ekonomik açıdan sağladığı faydalar ele alınmıştır. Bu bağlamda, SA8000 sertifikasına sahip olmanın sadece bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda iş dünyasında bir rekabet avantajı sağlama aracı olduğu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, bu çalışmanın, Türkiye'deki işletmelerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri ve SA8000 standartlarını benimsemeleri için bir rehber olacağını ve bu konuda farkındalık yaratacağını beklemekteyim.

**Prof. Dr. Başak Turan İke**  
**(EDİTÖR)**



# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ 1.....	iv
ÖNSÖZ 2.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

## 1. BÖLÜM

### SA8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARININ GENEL ÇERÇEVESİ

1.1. Kavramsal Olarak SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı.....	7
1.2. SA8000 Standardının Ortaya Çıkma Nedenleri .....	15
1.2.1. Uluslararası Sözleşmeler .....	15
1.2.2. Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Kötü Çalışma Koşulları.....	18
1.2.3. Sivil Toplum Örgütlerinin Çabaları .....	20
1.2.4. Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonları.....	21
1.2.5. Rekabet Avantajı.....	23
1.3. SA8000 Standardının Belgelendirme Süreci.....	24
1.4. SA8000 Standardının Sağladığı Faydalar ve Maliyetler.....	28

## 2. BÖLÜM

### SA8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARININ GEREKLİLİKLERİ

2.1. Çocuk İşçi Çalıştırma.....	34
2.2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırma.....	42
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	51
2.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı .....	62
2.5. Eşit Davranma .....	71
2.6. Disiplin Uygulamaları.....	80
2.7. Çalışma Süreleri.....	85
2.8. Ücretler .....	88
2.9. Yönetim Sistemleri.....	93

## 3. BÖLÜM

### 4857 SAYILI TÜRK İŞ HUKUKU KAPSAMINDA SA8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARI

3.1. Çocuk İşçi Çalıştırma.....	104
3.2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırma .....	113
3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	118
3.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı .....	128
3.5. Eşit Davranma .....	137

3.6. Çalışma Süreleri.....	144
3.7. Ücretler.....	156
<b>SONUÇ .....</b>	<b>160</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>164</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AÜY:	Asgari Ücret Yönetmeliği
ÇASGEM:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi
ÇASMER:	Çalışan Sağlığı Merkezi
ÇSY:	İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
ÇGİÇY:	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
FPRW:	Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
HİBÇSY:	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
İSGB:	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGHY:	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İş K.:	İş Kanunu
ILO:	International Labour Organization
IILS:	International Institute for Labour Studies
LII:	Legal Information Institute

OSGB:	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SA8000:	Social Accountability 8000
STİSK :	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SAI:	Social Accountibbility International
SAAS:	Social Accountability Accreditation Services
STK:	Sivil Toplum Kuruluşları
TİHEKK:	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
UN:	United Nations

## **TABLÖLAR LİSTESİ**

- Tablo 1: Toplam İstatistikler
- Tablo 2: Ükelere Göre Sertifikalı Kuruluşlar
- Tablo 3: Sektörlere Göre Sertifikalı Kuruluşlar
- Tablo 4: Belgelendirme Kuruluşları ve Belgeli Kuruluşların Sayıları
- Tablo 5: ILO Tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamı Konusunda Kabul Edilen Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları

## GİRİŞ

Küreselleşmenin getirdiği hızlı değişim, işletmelerin başarıya ve dolayısıyla rekabet üstünlüğüne ulaşabilmeleri için farklı yönelimleri benimsemelerini gerekli kılmıştır. İşletmeler, sadece kaliteli mal ve hizmet üretip sunarak kurumsal başarıya ulaşamayacaklarını fark etmiş ve toplumsal değer üretmeye önem vermeye başlamışlardır (Sağır, 2016: 292). Başka bir deyişle, birçok işletme istihdam uygulamalarında etik bir boyut benimsemenin ticari faydalarını fark etmeye başlamıştır (Eurocert Asia, 2024). Bu kapsamda SA8000 Standardı, dünyadaki birçok işletme için önde gelen sosyal sertifikasyon standardıdır (FAO, 2024). SA8000 standardı artık küresel çapta sosyal sorumluluk sahibi istihdam uygulamalarını güvence altına aldığından, SA8000 sertifikalı şirket çalışan haklarına ve tüm çalışanlar için çalışma koşullarının iyileştirilmesine önem vermektedir (Eurocert Asia, 2024). SA8000, kuruluşları işyerlerinde sosyal açıdan kabul edilebilir uygulamalar geliştirmeye, sürdürmeye ve uygulamaya teşvik eden denetlenebilir bir sertifikasyon standardıdır. Bu Standardın temel unsurları “*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi*”, “*Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) Sözleşmeleri*”, “*uluslararası insan hakları normları*” ve “*ulusal iş yasalarına*” dayanmaktadır (Aurobindo, 2024).

SA8000 sosyal sorumluluk sertifikası, bir işletmenin sosyal sorumluluğunu belgeleyen uluslararası kabul görmüş ilk standarttır. Sertifikayı almak, şirketin kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki taahhüdünü kanıtlayan bir hedeftir. Tüm büyük sanayileşmiş ülkelerde

mevcut olan gönüllü bir standarttır ve insanların çalışma koşullarının kalitesini sağlamak için yerine getirilmesi gereken gereksinimleri tanımlamaktadır (Maddalena, 2024). Zira birçok ülkede ve birçok farklı sektörde, işçiler kötü çalışma koşulları altında istihdam edilmektedir. Bu adil ve güvenli olmayan çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve yetersiz iş sağlığı ve güvenliği ile sonuçlanmaktadır. SA8000 standardı, tüm sektörler ve tüm işletmeler için tasarlanmış bir çerçeve aracılığıyla işletmeleri insani bir şekilde mal ve hizmet üretmeye zorlamaktadır. Amaç, işçiler için daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi refah sağlamaktır (Pomp Store, 2024).

SA8000 Standartları 1997 yılında “*Uluslararası Sosyal Sorumluluk (Social Accountability International-SAI) Kuruluşu*”, sendika komiteleri, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve şirketler tarafından geliştirilmiştir. SA8000, sosyal uyumluluğun ölçülmesi için ortak bir dil ve standart oluşturmak amacıyla sektör ve kurumsal kuralların karmaşıklığını basitleştirir. Dünya çapında herhangi bir sektördeki herhangi bir şirkete uygulanabilen, işyerinde sosyal sorumluluğu ölçmek, karşılaştırmak ve doğrulamak için son derece yararlı bir araçtır. SA8000 sertifikası, “*Uluslararası Standartlar Teşkilatı (International Organization for Standardization-ISO)*” Standartları temel alınarak modellenen bir yönetim sistemi çerçevesidir. Yönetim sistemleri kriterleri, sertifikasyonu elde etmek ve sürdürmek isteyen işletmelerin standarda uymakla yetinmemesini, aynı zamanda bunu yönetim sistemlerine ve uygulamalarına entegre etmesini ve standarda sürekli uyumu göstermesini gerektirir (CCQM, 2024).



Bu denetlenebilir standart küresel olarak yaklaşık 2 milyon çalışanı kapsamaktadır. Standart sosyal performansı “*çocuk işçi çalıştırma, zorla veya zorunlu çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, eşit davranma, disiplin uygulamaları, çalışma süreleri, ücretler ve yönetim sistemleri*” gibi dokuz alanda ölçmektedir. SA8000 kapsamındaki kuruluşları sertifikalandırmak için yapılan denetimler, “*Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Hizmetleri (Social Accountability Accreditation Services-SAAS)*” tarafından akredite edilmiş sertifika kuruluşları tarafından gerçekleştirilir. Başlangıçta SAI'nin bir departmanı olan SAAS, 2007'de kuruluştan ayrılmıştır. Bu yasal ayrıma rağmen, iki kuruluş derin bir şekilde birbirine bağımlı kalmaya devam etmektedir. Gerçekten de SAI işlev görmek için SAAS'ın akreditasyon hizmetlerine güvenirken, SAAS SA000 Standardını ve eğitim yönergelerini sürdürmek için SAI'ye güvenmektedir (WSR Network, 17 Temmuz 2018).

Esasen işletmeler bu sorumluluklarını yerine getirerek hem toplum nezdinde iyi bir itibara sahip olma ve bunu sürdürme hedefine ulaşırlar hem de çalışanlarının işletmeye olan bağlılığını ve performansını arttırlar. Özellikle ILO tarafından çıkarılan uluslararası sözleşmeler, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, sendikal hakların yaygınlaşması, çalışanların haklarını arama konusunda daha bilinçli hale gelmesi, STK'nın çabaları, standartların sağladığı rekabet avantajı ve yönetimde profesyonel yöneticilerin ortaya çıkması gibi nedenlerle SA8000 Standartlarının önemi daha da ön plana çıkmakta ve standardı uygulayacak işletme sayısı artmaktadır

(Özler vd., 2018: 152). SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartları bazı kaynaklarda sosyal hesap verebilirlik standartları olarak da anılmaktadır. Ülkemizde SA8000 Standartlarını kullanan işletme sayısı her geçen gün artsa da bu sayı yeterli değildir. Bu standartların zamanla işletmelerde daha yaygın hale gelmesi umulmaktadır (Özler vd., 2018: 151).

Bu çalışma, bir işletmenin sosyalleştirilmesi ve çalışanlar için daha insani bir çalışma ortamı oluşturulmasında öncü bir standart olan SA8000 Standartlarının, ülkemizde 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Türk İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuatla benzerliğini ortaya koymak ve bu konuda ilgili taraflar arasında farkındalık oluşturmaktır. Diğer bir ifadeyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun uluslararası geçerliliği olan SA8000 Standartları ile birçok yönden örtüşmesi ve bu standartların işletmelere, çalışanlara ve çevreye sağladığı avantajlar nedeniyle, işletmelerin SA8000 Sosyal Sorumluluk Belgesi almalarını teşvik etmek bu çalışmanın temel hedefleri arasında olduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamda bu çalışmada SA8000 standardının 2014 versiyonu dikkate alınmış ve dünya genelinde işletmeler tarafından kullanılan bu son versiyona göre standardın gereklilikleri açıklanmıştır.

Konunun önemi nedeniyle bu çalışmada “*4857 Sayılı Türk İş Kanunu Kapsamında İşletmelerde SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Değerlendirilmesi*” konusu ele alınmıştır. Üç bölümden oluşan çalışmanın, “*SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Genel Çerçevesi*” başlığını taşıyan ilk bölümde SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı kavramı açıklanmakta, ardından da SA8000 Standardının

ortaya çıkma nedenleri, SA8000 Standardının belgelendirme süreci ve SA8000 Standardının sağladığı faydalar ve maliyetler sırasıyla ele alınmaktadır. Çalışmanın, “SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Gereklilikleri” başlığını taşıyan ikinci bölümde ise sırasıyla “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Zorla veya Zorunlu Çalıştırma”, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı”, “Eşit Davranma”, “Disiplin Uygulamaları”, “Çalışma Süreleri”, “Ücretler” ve “Yönetim Sistemleri” konuları ele alınmıştır.

Çalışmanın, “4857 Sayılı Türk İş Hukuku Kapsamında SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartları” başlığını taşıyan üçüncü bölümde ise “Çocuk İşçi Çalıştırma”, “Zorla veya Zorunlu Çalıştırma”, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı”, “Eşit Davranma”, “Çalışma Süreleri” ve “Ücretler” konuları başta 4857 sayılı İş Kanunu ve konuyla ilgili diğer ilgili mevzuatlar çerçevesinde incelenmiştir.

## 1. BÖLÜM

### SA8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARININ GENEL ÇERÇEVESİ

İşletmelerin rekabetçi olabilmesi için en önemli faktörler kalite ve maliyettir. Ancak günümüzde sosyal sorumluluk ve ahlaki faaliyet göstergeleri de kalite ve maliyet kadar rekabetçi olabilmek için önemli faktörler haline gelmiştir. Bu konuda, gelişen iletişim teknolojileriyle birlikte daha da güçlenen STK'nın uluslararası işletmeler üzerindeki baskısının artmasının önemli etkisi olmuştur. Son yıllarda artan kalite bilinci de bu gelişmeyi, "*Kaliteli ürün ancak çalışanların mutlu olduğu çalışma koşullarında üretilebilir*" düşüncesiyle desteklemektedir (Sebla Eroğlu, 2008: 1). Nitekim "*işletmelerin müşterilerine daha kaliteli ve güvenilir ürünler sunma sorumluluğunu vurgulayan ISO 9000*", "*doğal çevreye karşı sorumluluklarını düzenleyen ISO 14000*" ve "*İş Sağlığı ve Güvenliği için OHSAS 18001*" gibi standartların varlığı uzun zamandır bilinmektedir (Akdemir, 2008. 53). Zamanla bu standart uygulamalar yaygınlaştıkça kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri de gelişmeye başlamıştır. Özellikle küreselleşmeyle birlikte tüketicilere ulaşmada iletişim araç ve kanallarının artması, toplumsal farkındalığın oluşması ve sosyal medyanın gelişmesi, işletmeleri kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına yatırım yapmaya yöneltmiştir. Çalışma hayatında "*SA8000 Sosyal Sorumluluk (Social Accountability 8000-SA8000) Standardı*" gibi standartların oluşturulması ve geliştirilmesi sosyal yaşam kalitesinin ve hakların iyileştirilmesi açısından son derece önemlidir (Akdemir, 2008. 52).

## 1.1. Kavramsal Olarak SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, 1997’de, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde merkezi Manhattan, New York’ta bulunan “*Uluslararası Sosyal Sorumluluk (Social Accountability International-SAI) Kuruluşu*” önceki adıyla “*Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü (Council on Economic Priorities Accreditation Agency-CEPAA)*” önderliğinde sivil toplum örgütleri (Avrupa Belgelendirme, 2024), işverenler, işçi sendikaları, akademisyenler, insan hakları ve çocuk hakları örgütlerinin de bulunduğu bir çalışma grubu tarafından, çalışanların temel haklarını güvence altına almayı hedefleyen işletmeler için oluşturulmuş ve geliştirilmiş bir standarttır. SA8000 standardı, işletmelerin yalnızca çalışanlarına değil aynı zamanda topluma karşı sosyal sorumluluk taahhütlerini de içeren sosyal işletme uygulamalarına ilişkin gereklilikleri tanımlayan uluslararası bir standarttır (Kalitürk, 2024a).

SA8000 Standardı ile çalışma koşullarının “*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları ve Çocuk Hakları Evrensel Bildirisine*” uygunluğunu bağımsız bir kuruluş tarafından onaylatmak ve sertifikalandırmak mümkün olmaktadır (Avrupa Belgelendirme, 2024). Bu nedenle SA8000 Standardı, “*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*”, “*Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) sözleşmeleri*” ve “*ulusal yasalar*” da dahil olmak üzere “*uluslararası kabul görmüş insana yakışır iş standartlarına*” dayanmaktadır. SA8000 standartları, sosyal performansa bir yönetim sistemleri yaklaşımı uygular ve kontrol listesi tarzı denetimden ziyade sürekli iyileştirmeye

vurgu yapar. Dünyanın lider sosyal sertifikasyon programı olan SA8000 Standardı ve Sertifikasyon Sistemi, her ülkede, her sektörde, her türlü kuruluşa, çalışanları için adil ve insan onuruna yakışır bir şekilde iş yapmaları ve en yüksek sosyal standartlara bağlılıklarını göstermeleri için bir çerçeve sağlamaktadır. SAI tarafından 1997 yılında ilk güvenilir sosyal sertifika olarak oluşturulan bu sertifika, uzun yıllardır sektöre öncülük etmektedir (SAI, 2024a).

1997 yılında kurulan SAI, çalışma yaşamında insan haklarını geliştiren küresel bir STK'dur. SAI'nin vizyonu, her yerde insana yakışır işlerin sağlanmasıdır. Bu vizyon, sosyal sorumluluk sahibi işyerlerinin, temel insan haklarını korurken çalışma dünyasına fayda sağladığı anlayışıyla desteklenmektedir. SAI, çok sektörlü SA8000 Standardının yanı sıra Social Fingerprint, TenSquared ve diğer eğitim ve kapasite geliştirme programlarını kullanarak işletmelerin ve tedarik zincirlerinin her düzeyindeki çalışanları ve yöneticileri güçlendirir. ABD merkezli kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan SAI, markalar, tedarikçiler, hükümetler, sendikalar, STK'lar ve akademisyenler de dahil olmak üzere çeşitli paydaşlarla çalışan, politika ve uygulama alanında lider bir kuruluştur (SAI, 2024b).

SAI standartları, işletmelerin çalışanlara ve topluluklara karşı sorumluluk anlamalarına yardımcı olur. SAI, sosyal açıdan sorumlu iş uygulamalarını benimsemeleri için onlarla çalışır ve sosyal açıdan sorumlu politikalar geliştirmek için sendikalardan, hükümetten ve işletmelerden paydaşları bir araya getirir. SAI, SA8000 Standardını herhangi bir sektördeki düzgün işyerleri için ilk denetlenebilir sosyal

sertifikalardan biri olarak oluşturdu. Bu nedenle, sistem sahibi olarak SAI, değişen normlar, sektörler ve bu bağlamda en yüksek sosyal standardı korumaya devam etmesini sağlamak için SA8000 Standardın kapsamlı ve işbirlikçi bir revizyon sürecini her 5 yılda bir gerçekleştirir. SAI, bu süreçte SA8000 Standardını oluşturma ve yönetme konusundaki deneyimini, şirket davranış kuralları, endüstri standartları ve diğer sosyal sertifikasyon programlarının oluşturulmasına yardımcı olmak için kullanmaktadır (SAI, 2024c).

**Tablo 1: Toplam İstatistikler**

Sertifikalı Tesisler	5504
Temsil Edilen Ülkeler	52
Temsil Edilen Sektörler	69

**Kaynak:** SAI. (2024d). SA8000 Certified Organization List. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/sa8000-search/>

18 Ağustos 2024 tarihli verilere göre, Tablo 1’de SA8000 sertifikasına sahip 5504 tesis bulunmaktadır. Temsil edilen ülke sayısı 52, temsil edilen sektör sayısı 69 olarak belirtilmiştir.

**Tablo 2: Ülkelere Göre Sertifikalı Kuruluşlar**

Ülke	Sertifikalı Kuruluş Sayısı
İtalya	3083
Hindistan	942
Çin	869
Vietnam	165
Yunanistan	55
Pakistan	52

Romanya	38
Portekiz	35
Tayvan	25
Tunus	22
Tayland	19
Bulgaristan	19
Türkiye	18
Amerika Birleşik Devletleri	17
İspanya	16
Almanya	14
Sri Lanka	12
Meksika	11
Brezilya	10
Endonezya	9
Litvanya	6
Slovenya	6
Kanada	6
Arnavutluk	4
Kolombiya	4
İsviçre	4
Bangladeş	4
Polonya	4
Kamboçya	3
Çek Cumhuriyeti	3
Bosna-Hersek	3
Hong Kong	2
Hollanda	2
Letonya	2
Peru	2
Hırvatistan	2



Moldova Cumhuriyeti	1
Malezya	1
Honduras	1
Birleşik Krallık	1
Kuzey Makedonya	1
Panama	1
Belçika	1
Guatemala	1
Kosta Rika	1
Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti	1
Mauritius	1
Avusturya	1
Kosova	1
Mısır	1
Danimarka	1
Fas	1
<b>Toplam</b>	<b>5504</b>

**Kaynak:** SAI. (2024d). SA8000 Certified Organization List. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/sa8000-search/>

Tablo 2'de Türkiye de dahil olmak üzere ülkelere göre sertifikalı kuruluşlar listelenmektedir. Tabloda görüldüğü üzere en fazla SA8000 sertifikasına sahip olan ülkeler sırasıyla İtalya (3083), Hindistan (942), Çin (869) ve Vietnam'dır (165). Türkiye'de ise 18 işletme SA8000 sertifikasına sahiptir.

**Tablo 3: Sektörlere Göre Sertifikalı Kuruluşlar**

Endüstri	Belgelendirilen Kuruluş Sayısı
----------	--------------------------------

Tüketim Malları: (A1) Giyim, Aksesuar ve Ayakkabı	1130
Altyapı: (F2) Mühendislik ve İnşaat Hizmetleri	1088
Hizmetler: (I7) Profesyonel ve Ticari Hizmetler	359
Kaynak Dönüşümü: (H4) Elektrikli ve Elektronik Ekipmanlar	256
Tüketim Malları: (A5) Ev Ürünleri ve Kişisel Ürünler	209
Ekstraksiyon ve Mineral İşleme: (B4) Metaller ve Madencilik	182
Tüketim Malları: (A3) Yapı Ürünleri ve Mefruşat	177
Teknoloji ve İletişim: (J5) Yazılım ve Bilgi Teknolojileri Hizmetleri	160
Yiyecek ve İçecek: (D6) İşlenmiş Gıdalar	125
Yenilenebilir Kaynaklar ve Alternatif Enerji: (G4) Kâğıt Hamuru ve Kâğıt Ürünleri	118
Altyapı: (F7) Atık Yönetimi	118
Yiyecek ve İçecek: (D3) Gıda Perakendecileri ve Distribütörleri	101
Altyapı: (F3) Gaz Tesisleri ve Dağıtıcıları	91
Tüketim Malları: (A7) Oyuncaklar ve Spor Malzemeleri	80
Kaynak Dönüşümü: (H5) Endüstriyel Makineler ve Ürünler	76
Ulaşım: (K9) Karayolu Taşımacılığı	73
Kaynak Dönüşümü: (H2) Kimyasallar	60
Hizmetler: (I6) Medya ve Eğlence	47
Altyapı: (F4) Ev İnşaatçıları	44
Altyapı: (F1) Elektrik Tesisleri ve Güç Jeneratörleri	43
Sağlık Hizmeti: (E3) Sağlık Hizmeti Sunumu	40
Sağlık Hizmetleri: (E1) Biyoteknoloji ve İlaç	34
Sağlık Hizmetleri: (E5) Yönetilen Bakım Hizmetleri	33
Altyapı: (F8) Su Hizmetleri	32
Tüketim Malları: (A2) Cihaz İmalatı	30

Tüketim Malları: (A6) Çok Hatlı ve Özel Perakendeciler ve Distribütörler	29
Teknoloji ve İletişim: (J1) Elektronik Üretim Hizmetleri ve Özgün Tasarım Üretimi	26
Ulaşım: (K4) Otomobiller	17
Yenilenebilir Kaynaklar ve Alternatif Enerji: (G2) Ormancılık Yönetimi	16
Kaynak Dönüşümü: (H3) Konteynerler ve Paketleme	16
Yiyecek ve İçecek: (D1) Tarım Ürünleri	14
Hizmetler: (I5) Dinlenme Tesisleri	14
Taşımacılık: (K1) Hava Taşımacılığı ve Lojistik	12
Altyapı: (F6) Gayrimenkul Hizmetleri	12
Hizmetler: (I1) Reklam ve Pazarlama	11
Hizmetler: (I4) Oteller ve Konaklama	9
Teknoloji ve İletişim: (J2) Donanım	8
Hizmetler: (I3) Eğitim	8
Sağlık Hizmetleri: (E6) Tıbbi Ekipman ve Malzemeler	8
Finansallar: (C2) Tüketici Finansmanı	7
Yenilenebilir Kaynaklar ve Alternatif Enerji: (G5) Güneş Teknolojisi ve Proje Geliştiricileri	7
Hizmetler: (I8) Devlet Hizmetleri	7
Yenilenebilir Kaynaklar ve Alternatif Enerji: (G3) Yakıt Hücreleri ve Endüstriyel Piller	6
Ulaşım: (K8) Demiryolu Taşımacılığı	6
Teknoloji ve İletişim: (J6) Telekomünikasyon Hizmetleri	5
Yiyecek ve İçecek: (D9) Balıkçılık ve Su Ürünleri	5
Ekstraktif ve Mineral İşleme: (B3) Demir ve Çelik Üreticileri	4
Ulaşım: (K3) Otomobil Parçaları	3
Teknoloji ve İletişim: (J3) İnternet Medyası ve Hizmetleri	3

Yiyecek ve İçecek: (D5) Alkolsüz İçecekler	3
Yiyecek ve İçecek: (D7) Restoranlar	3
Ekstraktif ve Mineral İşleme: (B5) Petrol ve Gaz- Arama ve Üretim	2
Yiyecek ve İçecek: (D8) Tütün	2
Tüketim Malları: (A4) E-Ticaret	2
Finansallar: (C6) Menkul Kıymetler ve Emtia Borsaları	2
Teknoloji ve İletişim: (J4) Yarı İletkenler	1
Ulaşım: (K7) Denizyolu Taşımacılığı	1
Ekstraktif ve Mineral İşleme: (B8) Petrol ve Gaz- Hizmetler	1
Ekstraktif ve Mineral İşleme: (B7) Petrol ve Gaz- Rafineri ve Pazarlama	1
Finansallar: (C1) Varlık Yönetimi ve Saklama Faaliyetleri	1
Kaynak Dönüşümü: (H1) Havacılık ve Savunma	1
Yiyecek ve İçecek: (D4) Et, Kümes Hayvanları ve Süt Ürünleri	1
Ulaşım: (K2) Havayolları	1
Elçilikler, konsolosluklar ve diğer sınır ötesi (uluslararası) kuruluşlar	1
Sağlık Hizmetleri: (E4) Sağlık Hizmetleri Distribütörleri	1
Ulaşım: (K5) Araç Kiralama ve Finansal kiralama	1
Yiyecek ve İçecek: (D2) Alkollü İçecekler	1

**Kaynak:** SAI. (2024d). SA8000 Certified Organization List. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/sa8000-search/>

Sektörlere göre sertifikalı kuruluşlara baktığımızda giyim, aksesuar ve ayakkabıyı kapsayan tüketim malları (1130) ilk sırada, mühendislik ve inşaat hizmetlerini kapsayan altyapı (1088) ikinci sırada ve profesyonel ve ticari hizmetleri kapsayan hizmetler (359) ise üçüncü sırada yer almaktadır. Sağlık hizmetleri distribütörleri kapsayan sağlık hizmetleri

(1), araç ve finansal kiralamayı kapsayan ulaşım (1) ve alkollü içecekleri kapsayan yiyecek-içecek hizmetleri (1) gibi sektörler ise listenin en altında yer almaktadır.

## **1.2. SA8000 Standardının Ortaya Çıkma Nedenleri**

SA8000 standardının ortaya çıkmasına yol açan unsurları birkaç ana başlık altında ele almak mümkündür. Bunlar, *“uluslararası sözleşmeler, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, sivil toplum örgütlerinin çabaları, sosyal sorumluluk yatırım fonları ve rekabet avantajı”* olarak sıralanabilir.

### **1.2.1. Uluslararası Sözleşmeler**

Çalışma koşullarını iyileştirmek için dünya çapında bir sosyal standart olarak geliştirilen SA8000 *“Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi”*, *“ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri”* ile *“ulusal çalışma yasalarına”* dayalı, gönüllü ve denetlenebilir bir yönetim sistemidir (TÜMAD, 2024). Bu bakımdan işletme yerel, ulusal ve diğer tüm geçerli yasalara, geçerli endüstri standartlarına, kendi taahhüt ettiği diğer şartlara ve SA8000 Standartlarına uyacaktır. Kuruluşun kabul ettiği kanunlar, standartlar veya diğer gereklilikler ile bu Standardın aynı konuyu ele alması durumunda, çalışanlar için en uygun olan hüküm uygulanacaktır. Dolayısıyla işletmeler buldukları ülkenin yasal mevzuatlarına ve SA8000 Standartlarına uymakla birlikte aşağıdaki uluslararası anlaşmaların gereklerini de yerine getirmelidir.

- *“ILO Sözleşmesi 1 (Çalışma Saatleri – Sanayi) ve Tavsiye Kararı 116 (Çalışma Saatlerinin Azaltılması)”*,

- “ILO Sözleşmeleri 29 (Zorla Çalıştırma) ve 105 (Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması)”,
- “ILO Sözleşmesi 87 (Örgütlenme Özgürlüğü)”,
- “ILO Sözleşmesi 98 (Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı)”,
- “ILO Sözleşmeleri 100 (Eşit Ücret) ve 111 (Ayrımcılık – İstihdam ve Meslek)”,
- “ILO Sözleşmesi 102 (Sosyal Güvenlik- Asgari Standartlar)”,
- “ILO Sözleşmesi 131 (Asgari Ücretin Sabitlenmesi)”,
- “ILO Sözleşmesi 135 (İşçi Temsilcileri)”,
- “ILO Sözleşmesi 138 ve Tavsiye Kararı 146 (Asgari Yaş)”,
- “ILO Sözleşmesi 155 ve Tavsiye Kararı 164 (İş Sağlığı ve Güvenliği)”,
- “ILO Sözleşmesi 159 (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam- Engelli Kişiler)”,
- “ILO Sözleşmesi 169 (Yerli ve Kabile Halkları)”,
- “ILO Sözleşmesi 177 (Evden Çalışma)”,
- “ILO Sözleşmesi 181 (Özel İstihdam Büroları)”,
- “ILO Sözleşmesi 182 (Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri)”,
- “ILO Sözleşmesi 183 (Anneliğin Korunması)”,
- “ILO'nun HIV/AIDS ve Çalışma Dünyasına İlişkin Uygulama Kuralları”,
- “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”,
- “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”,
- “Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi”,

- “Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi”,
- “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”,
- “Birleşmiş Milletler Her Türü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi”,
- “Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz İlkeleri” (SAI, SA8000 2014: 5).

Esasen ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, temel insan hakları, asgari ücretler, endüstriyel ilişkiler, istihdam politikası, sosyal diyalog, sosyal güvenlik ve diğer konular dahil olmak üzere geniş bir yelpazedeki sosyal ve çalışma konularını kapsamaktadır (ILO, 13 Temmuz 2011). Bu kapsamda uluslararası çalışma standartları esas itibarıyla ILO'nun bileşenleri (hükümetler, işverenler ve işçiler) tarafından hazırlanan, çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakları belirleyen hukuki araçlardır. Bunlar ise üye devletler tarafından onaylanabilecek, yasal olarak bağlayıcı uluslararası anlaşmalar olan “Sözleşmeler” veya bağlayıcı olmayan kılavuz görevi gören “Tavsiye Kararları”dır. Çoğu durumda, bir Sözleşme, onaylayan ülkeler tarafından uygulanacak temel ilkeleri belirlerken, ilgili bir Tavsiye Kararı, nasıl uygulanabileceğine ilişkin daha ayrıntılı yönergeler sağlayarak Sözleşmeyi tamamlar. Tavsiye Kararları özerk de olabilir, yani bir Sözleşmeye bağlı olmayan Tavsiye Kararı da olabilir (ILO, 2024a).

### 1.2.2. Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Kötü Çalışma Koşulları

SA8000 Standardına ihtiyaç duyulmasının nedenlerinden biri de “*az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının*” artık göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaşmasıdır (Sebla Eroğlu, 2008: 13). Zira az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, “*kentlere sıkışmış, düzenli gelire sahip olmayan, sürekli bir iş bekleyen kitleler*” ile “*kırsal kesimdeki geleneksel üretim yapısı içinde gizlenmiş, fazla üretemeyen, dolayısıyla yeterli gelire sahip olmayan geniş kitlelerin*” oluşturduğu sorun girdabıyla boğuşmaktadır (Odaman, 2007: 7-8). Özellikle nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranının yüksek olması ve bunun sonucunda ortaya çıkan düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri sorunları, sosyal sorumluluk yaklaşımına yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu durumdan faydalanan gelişmiş ülkelerdeki dünyaca ünlü şirketler, ürünlerini kendi ülkelerinde üretmek yerine, işgücü maliyetlerinin çok düşük, yoksulluğun çok yüksek olduğu ülkelerde üretime yöneldiler (Elcil, 2011: 33).

Neticede dış ticaret rejiminin giderek daha fazla serbestleştirildiği bir ortamda, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ithal mallarla iç pazarda, ihraç mallarla dış pazarda rekabet edebilmeleri için hâlâ ucuz işgücü kullanmaktan başka bir araçları yoktur. Gelişmiş ülkelerin, daha fazla emek yoğun teknoloji gerektiren ve artık kendileri için pahalı hale gelen mallar için ucuz işgücü piyasası arayışına girmeleri, kadın işçiliği, çocuk işçiliği, sendikasız ve sigortasız istihdamın da yaygınlaşmasına



yol açmıştır (Odaman, 2007: 7). Dünya oyuncak üretiminin yüzde 80'i başta Asya olmak üzere üçüncü dünya ülkelerinde, ucuz iş gücü nedeniyle sağlıksız çalışma koşullarında yapılmaktadır. Economist Dergisi'nin 1999 yılında yaptığı araştırmaya göre, dünün çalışma hayatının en önemli sorunu olan köle ve çocuk işçiliği, yerini artık uzun çalışma saatlerine ve batı standartlarının çok altında ücretlere (3 dolar ile 30 sent arasında) bırakmış durumdadır. Çoğunluğu kırsal kesimden gelen ve niteliksiz olan bu kişiler, *“uluslararası şirketlerde her koşulda çalışmaya hazır potansiyel çalışanlardı”*. Bu durum, *“küresel ekonominin uluslararası işletmelerin gelişmiş ülkelerdeki çalışma standartlarından kaçmasına olanak vererek dünyadaki çalışma standartlarını olumsuz etkileyeceği ve böylece işçilerin bu koşullar altında çalışmaktan başka alternatifi olmayacağı”* yönündeki iktisatçıların haklılığını kanıtlamaktadır (Veyisoğlu, 2009: 67-68).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, insanca çalışma hayatı konusunda duyarlı olan gelişmiş ülkelerin önemli adımlar atmasını gerekli kılmış ve SA8000 bu gerekliliğin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Emhan, 2007: 251). Son dönemde giderek güçlenen, çalışanlarına haklarını vermeyen, onlara sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayan, özellikle maliyeti düşürmek ve yasadan kaçmak için üçüncü dünya ülkelerinde üretim yapan kuruluşlara karşı STK'ların başlattığı protestolar, SA8000 standardının oluşturulmasında önemli rol oynamıştır. Günümüzde tüketicilerin bilinçlenmesiyle birlikte satın aldıkları ürünleri üreten firmaların sosyal sorumlulukları da sorgulanmaya başlanmıştır. Bu nedenle Amerika'daki birçok üründe

“Bu topun yapımında hiçbir çocuk veya köle işçisi çalıştırılmamıştır” gibi ifadeler yer almaktadır (Çakır, 2006: 19). Böyle bir ortamda, işletmelere yasal olmasa da etik bir yükümlülük yükleyen SA8000 Standardının varlığı oldukça önemli hale gelmektedir (Odaman, 2007: 8). İşletmelerde bu farkındalıkların artması neticesinde de SA8000 Standardına sahip olan işletme sayısı hızla artmaya başlamıştır.

### 1.2.3. Sivil Toplum Örgütlerinin Çabaları

Son yıllarda STK, dünya genelinde insan hakları ihlallerine yönelik uygulamalara karşı seslerini yükseltme ve önleyici girişimlerde bulunma konusunda aktif rol üstleniyorlar. Bazı hükümetler “SA8000 gibi standartları yeni bir ticaret engeli olarak görüp” gerekli adımları atma konusunda isteksiz davranırken, STK’nın geliştirmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarını dünya kamuoyunun dikkatine sunma ve düzeltici önlemler alma yönündeki çabaları sürmektedir. Öyle ki, STK’ların yoğun eleştirisi ve baskısına maruz kalan “Disney, Nike ve Mattel” gibi şirketler, Asya’daki fabrikalarındaki çalışma koşullarını iyileştirmenin yollarını aramışlardır (Veyisoğlu, 2009: 69). Bu bağlamda çokuluslu şirketler Asya fabrikalarındaki çalışma koşullarını önemli ölçüde iyileştirdiler (The Economist, 25 Şubat 1999). Bu olumlu çabaların sonucunda Mattel, Çin’de SA8000 Standardını alan ilk şirket oldu ve tüm fabrikalarını bağımsız denetçilere açtı (Ural ve Yılmaz, 2012: 254). Nike, kendisi ve tedarikçi işletmeleri için ayrıntılı davranış ve liderlik kuralları geliştirmiştir. Nike’ın davranış kuralları uluslararası standartlarla uyumludur ve tüm tedarikçilerin Nike markalı ürünler üretirken karşılaması gereken temel gereklilikleri içermektedir. Yine

“*Liderlik Standartları Kuralları*”, Nike davranış kurallarının nasıl uygulanması gerektiğine dair daha ayrıntılı gereklilikler i içermektedir (Nike, 2024).

Uluslararası kuruluşlar, ulusal hükümetler, iş dünyası ve işçilerin yanı sıra STK'nın da çalışanların insana yakışır işlere erişebilmelerini sağlamak için önemli çabalar sarf etmektedir. Son yıllarda STK'nın sayısının ve etkisinin artması, ILO bileşenleriyle yeni ve karşılıklı yarar sağlayan iş birliği yollarının açılmasına yol açmıştır. Etkili ve hesap verebilir STK'nın, çalışma hayatındaki hakları geliştirmek, istihdamı teşvik etmek ve sosyal korumayı güçlendirmek amacıyla hükümetler, işveren ve işçi örgütleriyle birlikte çalışması önemlidir. STK'lar sosyal diyalogun genişletilmesine ve güçlendirilmesine ve demokratik katılımın daha da artırılmasına yardımcı olmaktadır (Parisotto, 2000: 1). Dolayısıyla çalışma koşullarının iyileştirilmesinde STK'ların bu çabaları da önemli bir yere sahiptir. Örneğin, “*Dünya Spor Malzemeleri Endüstrileri Federasyonu*” ile “*ABD Spor Malzemeleri Üreticileri Derneği*”nin 1997 yılında Pakistan futbol topu endüstrisinde çocuk işçiliğini yasaklaması ve çocuk işçiliğinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek üzere bağımsız bir denetim sistemi kurulması yönündeki kararı, daha önce 12 yaşındaki çocuklara yönelik futbol topu ürettiği iddiasıyla suçlanan Reebok tarafından da desteklenmektedir (Bayraktar, Şubat- Mayıs- Ağustos- Kasım 2014: 41).

#### **1.2.4. Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonları**

SA8000 Standardının amacı bir şirketin kontrol ve etki kapsamındaki, şirket için ürün üreten veya hizmet sağlayan tüm personeli (şirketin

kendisi tarafından istihdam edilen personel, tedarikçileri/alt yüklenicileri, alt tedarikçileri ve evden çalışanlar dahil) koruyacak ve güçlendirecek uluslararası insan hakları normlarına ve ulusal iş yasalarına dayalı bir standart sağlamaktır (SAI, 2008: 4). Bu hedefin gerçekleştirilmesi kapsamında SA8000 Standardının doğmasına yol açan bir diğer gelişme ise milyarlarca dolarlık portföleriyle hızla büyüyen “*Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonları*”dır. Yatırımlarından iyi bir kazanç elde etmek ve aynı zamanda sosyal sorumluluk bilinciyle faaliyetlerini sürdüren işletmeleri desteklemek isteyen yatırımcıların bu fonlara yatırdıkları paralar, toplam yatırımların küçük bir kısmını oluşturmasına rağmen, yatırımcıların bu yöndeki artan eğilimini göstermesi açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir (Aydemir, 2007: 106).

SA8000 Standardı, işletmenin ahlaki ve psikolojik iklimini önemli ölçüde iyileştirir ve personelin ilgisini ve katılımını artırır. SA8000 standardı ile bir işletme, şirketin imajını iyileştirebilir ve sosyal alanda yasal gerekliliklere uyumu sağlayabilir. Böylece, sosyal yönelimli işletmeler yatırımcıların dikkatini çekerek ve bu konuda diğer işletmelere göre rekabet avantajı elde edebilir (Eternity Law, 12 Ağustos 2020). Aslında, bu yatırım fonları aracılığıyla sosyal odaklı olmayan işletmelere yatırım yapmayarak onları cezalandıran yatırımcılar, fonlarını çalışanlarına ve çevreye duyarlı işletmelere yönlendirerek sosyal odaklı işletmeleri ödüllendirmektedirler. Ancak bu durum şüphesiz “*işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirip getirmediüklerinin denetlenmesini gerekli kılmaktadır*”. Son dönemde

bazı gruplar, işletmelerin mali performanslarının yanı sıra sosyal ve ekolojik çevreye etkilerinin ve bu konudaki performanslarının da denetlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. İşletmelerin üretim ve hizmet gibi faaliyetlerini uygun çalışma koşullarında gerçekleştirmelerini hedefleyen SA8000, bu açıdan önemli bir ihtiyaca cevap vermektedir (Aydemir, 2007: 107).

### **1.2.5. Rekabet Avantajı**

Piyasa ekonomisi koşullarında işletmelerin rekabet avantajı, sadece yüksek kaliteli ürün ve hizmetlerin sağlanması ile elde edilmemektedir (Marakova vd, 2021: 113). Mevcut küresel rekabet ortamında, kurumsal sosyal sorumluluk, rekabet avantajı oluşturmanın bir parçası olarak kabul edilmektedir (Marakova vd, 2021: 114). Zira kurumsal sosyal sorumluluk, müşterilerin, çalışanların ve yatırımcıların ekonomik değerini yanı sıra birçok faktöre büyük önem verdiği küresel pazarda rekabet avantajı elde etmenin bir yolu olarak kabul edilmektedir. Eylemlerinde sosyal çevrenin güvenini artırmak isteyen bir şirketin stratejilerinden biri, kendi politikalarında ve uygulamalarında kurumsal sosyal sorumluluğu geliştirmektir (Marakova vd, 2021: 115). Toplumsal değer üretimi olarak ifade edilen “*kurumsal sosyal sorumluluk*” genel olarak (Sağır, 2016: 292), kurumun eylemlerinden etkilenecek tüm hedef kitlelere yönelik, kurumun çevresel, ekonomik ve sosyal açıdan olumsuz etkilerini azaltarak hem kurumun hem de toplumun gelişimine katkı sağlayacak süreçlerin planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının çeşitli faaliyet ve

uygulamalar yoluyla paylaşılması olarak tanımlanabilir (Öztürk vd., 2019: 5).

SA8000, çalışan verimliliğini, ürün ve hizmet kalitesini, müşteri memnuniyetini ve şirketin toplumdaki itibarını artıracak, çalışma koşullarını iyileştirecek ve insan haklarına daha saygılı bir çalışma hayatı oluşumuna anlamlı katkı sağlayacak önemli bir rekabet avantajı olarak değerlendirilmelidir. SA8000 standardı bu nedenle işletmelerin çalışanlarına ve çevreye karşı duyarlılıklarını güçlendirmelerine yardımcı olmakta, onlara rekabet avantajı sağlamaktadır (Aydemir, 2007: 105). Dolayısıyla Hindistan, Çin ve Pakistan gibi gelişmekte olan ülkelerdeki işletmeler, gelişmiş ülkelerdeki çokuluslu işletmeler de dahil olmak üzere tedarik zincirlerinde hayatta kalmalarının, SA8000 gibi standartların gerektirdiği çalışma koşullarına sahip, sosyal odaklı bir işletme olmaya bağlı olduğunu anlamaya başladılar. Öyle ki, Tayland hükümeti, SA8000 standardına sahip olmanın Taylandlı işletmelerin uluslararası rekabette avantaj elde etmesine yardımcı olacağına inandığından, standardı edinmek isteyen işletmelere finansal destek sağlamıştır (Aydemir, 2007: 104).

### **1.3. SA8000 Standardının Belgelendirme Süreci**

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı denetimleri SAI tarafından değil, SAI tarafından akredite edilmiş bağımsız belgelendirme kuruluşları tarafından yapılmaktadır. Belgelendirme şirketleri SAI tarafından belirli aralıklarla denetlenerek SA8000 denetimlerine uygunlukları araştırılmaktadır. Bunun yanı sıra “*SA8000 standardına göre akredite olabilmek için belgelendirme kuruluşlarının ISO/ISO/IEC Guide 62,*

*SAI Guideline I belgelerinde yer alan hükümleri karşılama gerekmektedir”.* Belgelendirme kuruluşlarında SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardını denetleyecek denetçilerin SA8000 denetçi eğitimi alması ve bu eğitimin sonunda yapılacak sınavda başarılı olması gerekmektedir (Çakır, 2006: 23).

Bir kuruluşun SA8000 belgesi alabilmesi için öncelikle gerekli altyapı düzenlemelerini yapması gerekmektedir. SA8000 belgesinin geçerlilik süresi üç yıldır. Her yıl ara denetimler yapılmaktadır. Belgeye sahip kuruluş, sistemini sürekli iyileştirmeli ve sistematik değişime çalışan katılımını dahil etmelidir. Belgelendirme sürecinde yapılan denetimler, işletmenin konumuna, büyüklüğüne ve çalışan sayısına göre değişir. Denetim iki aşamadan oluşur, ilk aşamada kapsam ve kuruluş hakkında bilgi edinilir. İkinci aşamada kuruluşun standartlara uyumu objektif olarak değerlendirilir. Denetim sırasında düzeltici eylemler yapılacaksa denetime eklenir ve gerekli düzenlemeler yapılır. Belge başvurusunda bulunan şirket için belge alma süreci birkaç aydan birkaç yıla kadar sürebilir (NVA Quality Certification, 2024). Dünyada SA8000 belgesi verebilen belgelendirme kuruluşları ve belgeli kuruluşların sayıları aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 4: Belgelendirme Kuruluşları ve Belgeli Kuruluşların Sayıları**

<b>Belgelendirme Kuruluşları</b>	<b>Belgeli Kuruluşların Sayıları</b>
Bureau Veritas Certification	650
SGS	603
SI Cert S.a.g.l.	527

RINA	491
GCerti Italy S.r.l.	308
DNV	308
IQNet	306
BSI	274
ABS Quality Evaluations, Inc	208
CISE	197
TUV Nord	173
EUROCERT SA	165
Intertek	154
International Associates Limited	149
LSQA	141
Benchmarks Co., Ltd.	138
TUV Sud	127
ESTS	101
TUV Rheinland	91
APAVE	88
ESQCert	58
BCC Inc.	58
Ozone Sustainability Management Systems	44
-	32
CTI	26
Accordia Global Compliance Group	24
HKQAA	21
APCER	20
Leverage Limited	20
KVQA	2
<b>Toplam</b>	<b>5504</b>

**Kaynak:** SAI. (2024d). SA8000 Certified Organization List. <https://sa-intl.org/sa8000-search/>



SA8000, bir işletmenin sosyal sorumluluk performansını değerlendiren ve belgelendiren bir standarttır. Standart, işletmelerin çalışanların haklarına saygı göstermesini, çalışan koşullarını iyileştirmesini ve adil çalışma uygulamalarını teşvik etmesini sağlamayı amaçlar. SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, işletmelerin bir dizi sosyal sorumluluk kriterine uyumunu değerlendirir. Bu kriterler aşağıda belirtilmiştir (Eurocert, 2024).

- **Hazırlık Süreci:** SA8000 belgesini almak için önceden hazırlık yapmak önemlidir. İşletmenin mevcut uygulamaları gözden geçirilmeli ve SA8000 standartlarına uyumlu hale getirmek için gerekli düzeltici eylemler planlanmalıdır.
- **Belgelendirme Kuruluşu Seçimi:** Bir işletme SA8000 belgelendirmesi için akredite bir sertifika kuruluşu seçmelidir çünkü güvenilir, deneyimli ve yetkin bir kuruluşla çalışmak önemlidir.
- **Başvuru Süreci:** İşletmenin kendi seçtiği belgelendirme kuruluşuna başvurması gerekir. Başvuru kabul edildikten sonra belgelendirme süreci için anlaşma yapılır ve değerlendirme takvimi belirlenir.
- **Değerlendirme ve Denetim Süreci:** Belgelendirme kuruluşu, işletmenin SA8000 standartlarına uygunluğunu değerlendirecek ve denetimler yapacaktır. Bu denetimler, işletmenin tesislerini ve iş süreçlerini kapsayabilir. Çalışanlarla görüşülebilir ve belgeler ve kayıtlar incelenebilir.

- **Raporlama ve Düzeltici Eylemler:** Denetimlerden sonra belgelendirme kuruluşu, denetim sonuçlarını rapor edecek ve herhangi bir uyumsuzluk durumunda düzeltici eylemleri talep edecektir. İşletme, belirtilen düzeltici eylemleri gerçekleştirerek uyum sağlamalıdır.
- **Belgelendirme ve Sertifika:** İşletmenin, düzeltici eylemleri başarıyla tamamladıktan sonra, belgelendirme kuruluşu tarafından SA8000 belgesiyle belgelendirilecektir. Bu belge, işletmenin sosyal sorumluluk standartlarına uygun olduğunu ve belgelendirme sürecini başarıyla tamamladığını gösterir.
- **Sürekli İyileştirme:** SA8000 sertifikası alındığında, işletme sosyal sorumluluk performansını sürekli olarak iyileştirmeye devam etmelidir. İşletme, belirlenen hedeflere ulaşmak ve SA8000 standartlarına uyumu sürdürmek için düzenli olarak iç denetimler yapmalı ve sürekli iyileştirme çabalarına odaklanmalıdır (Eurocert, 2024).

SA8000 standardı ve sertifikasyon programı, herhangi bir kuruluşun ve endüstrinin adil ve nezih bir şekilde iş yapması için bir çerçeve sağlar. Uluslararası kabul görmüş bir standart olan SA8000, işçi haklarını, işyeri koşullarını ve etkili bir yönetim sistemini oluşturmak veya iyileştirmek için yapılandırılmış bir yaklaşım sağlar (DNV, 2024).

#### **1.4. SA8000 Standardının Sağladığı Faydalar ve Maliyetler**

SA8000, işyerinde sosyal sorumluluk için önemli olan dokuz alanda sosyal performansı ölçer ve Standardın tüm alanlarında sürekli

iyileştirmeyi yönlendiren bir yönetim sistemi ögesi tarafından desteklenir. Standartlar, tedarik zincirlerinde en yüksek kalitede sosyal uyumluluğu sağlama konusundaki titiz yaklaşımları nedeniyle markalar ve sektör liderleri tarafından tanınır. Daha öncede belirtildiği gibi Standart, “*İnsan Hakları Evrensel Beyanname*si” ve “*ILO sözleşmelerindeki*” işgücü hükümlerini yansıtır. Ayrıca dünya çapında ulusal iş kanunlarına saygı gösterir, bunları tamamlar ve destekler ve belgelendirilmiş kuruluşlarda iki milyondan fazla çalışan için etik çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olur (SAI, 2024e).

Mal üretimi ve hizmet sunumunda etik konuları güvence altına alan SA8000 standardı, çalışanlarına yönelik uygulamalarıyla ilgili olarak sosyal sorumluluklarını yerine getirdiğini kanıtlamak isteyen her işletmeye uygulanabilir (Öztuna, 2017: 2371). Bu nedenle SA8000, sosyal sorumluluklarını önemli ölçüde yerine getiren ve bu alanlarda faaliyet gösteren işletmeleri diğerlerinden ayırt etmede özellikle faydalıdır. SA8000 Standartlarının, “*işletmenin imajını korumak veya iyileştirmek, çalışanların moralini ve verimliliğini artırmak, müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak, yeni pazar fırsatlarıyla rekabet avantajı elde etmek, çalışanlar ve yönetim arasında iletişim kanalları açmak, ürün kalitesini iyileştirmek, tedarikçiler ve alt yüklenicilerle ilişkileri uzun vadeli sözleşmeleri teşvik edecek şekilde geliştirmek, bilgi akışını düzenleyerek tüketici güvenini artırmak*” gibi faydaları olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra SA8000 Standardının bilinen faydaları arasında ayrıca “*toplumsal güveni sağlamak, şirketin kamuoyundaki izlenimini ve itibarını*

*artırmak, çalışan ilişkilerini iyileştirmek ve uluslararası ticaret yapma yeteneğini artırmak"* da yer almaktadır (Sebla Eroğlu, 2008: 49). Bu bağlamda SA8000 Standartlarının işverenlere, çalışanlara, markalara, perakendecilere ve işletmelere sağladığı faydalar aşağıda belirtilmiştir.

- **İşverenlere Yönelik Faydaları:** SA8000 Standartları çalışanlar, müşteriler ve dış paydaşlarla daha iyi ilişkiler kurulmasını sağlamaktadır. İşverenler kuruluş genelinde iş akışlarını iyileştiren daha etkili yönetim sistemleri kurabilirler. Bunun sonucunda işverenler; kalite ve üretkenliğin artması, tehlike ve risklerin zamanında ve doğru bir şekilde belirlenmesi, tedarik zinciri kontrolünün iyileştirilmesi ve çalışanların daha yüksek oranda elde tutulması gibi faydalar elde edebilirler. Bu faydalar ayrıca işverenlere gelişmiş itibar, küresel alıcılar için artan çekicilik ve devlet ihalelerinde ayrıcalıklı statü sağlamaktadır (SAI, 2024a).
- **Çalışanlara Yönelik Faydaları:** SA8000 Standartları çalışanlara güvenli işyerleri ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamaktadır. Örgütlenme hakları ve fırsatları konusunda farkındalığı artırmaktadır. Çalışanların yönetimle daha iyi ilişkiler kurmasını sağlamaktadır (SAI, 2024a). Çalışanların yaşamlarını sürdürebilecekleri bir ücret elde etmelerini sağlayarak onların yaşam koşullarını iyileştirmektedir. Çalışanlara temel özgürlük sağlamaktadır. Çalışanlara işyerinde ilerleme fırsatları sunarak uzun vadeli istihdam olanaklarını artırmaktadır (QGSPL, 31 Mayıs 2024).

- **Markalar ve Perakendecilere Yönelik Faydaları:** SA8000 Standartları, markalar ve perakendeciler için kalite güvencesi için üçüncü taraf denetimi, sosyal uyumluluk programının tedarikçi tarafından sahiplenilmesi, kapasite geliştirme ve diğer sosyal programlar için kaynakların artırılması da dahil olmak üzere kapsamlı bir sosyal uyumluluk programı sunmaktadır (SAI, 2024a).
- **İşletmelere Yönelik Faydaları:** SA8000 Standartları bir işletmenin sosyal sorumluluğa olan bağlılığını göstermektedir. Çalışanlara adil davranarak güveni artırmaktadır. Tedarik zinciri ve yönetimin yönetişimini ve performansını iyileştirmektedir. Küresel standartlarla uyum sağlayarak tanınırlığı artırmaktadır. İhmal, kamuoyuna maruz kalma ve olası dava riskini azaltmaktadır. Çalışanların, müşterilerin ve paydaşların güvenini ve sadakatini oluşturmada kurumsal vizyonu desteklemektedir (4C Consulting, 18 Mart 2021).

SA8000 Standartlarının en önemli avantajı işletmelere prestij sağlaması ve tüketicilerin gözünde kalite algısını artırmasıdır. Zira “*kurumsal imaj ve prestij*” kar odaklı işletmeler için çok önemlidir. Bunun nedeni kurumsal imaj ve prestijin “*tüketicilerin kuruma yönelmesini, ürün ve hizmet ihtiyaçlarını karşılamasını ve tüketiciler için ayırt edici bir tercih noktası olmasını*” sağlamasıdır. Tüketici ürün ve hizmete yönelirken, ürün ve hizmetin sağlayıcısı olan işletmeyi de dikkate alır. İşletmenin örgütlü yapısı, doğaya saygısı, tüketici beklentilerine dikkat etmesi gibi birçok etken tekrar tercih edilmesine katkıda bulunur (İpek,

2021: 37). SA8000 Standardı, çalışanlar ve işletmeler için sosyal ortamı iyileştirmeyi hedefler. Yönetim sistemlerini sürdürmekten iş katılımını artırmaya ve tutarlı iyileştirmeyi sağlamaya kadar, standart daha iyi çalışma koşullarını ve çalışan refahını teşvik etmektedir. Sonuç olarak, bir işletme artan üretkenlik, paydaş ilişkileri, pazar erişimi ve daha fazlası gibi faydalar elde edebilir (4C Consulting, 18 Mart 2021).

İşletmenin karşılaştığı maliyetler, SA8000 denetimlerini gerçekleştiren akredite belgelendirme kuruluşları tarafından ayrı ayrı belirlenmektedir. Maliyetler, denetimin büyüklüğüne, kapsamına, konumuna ve gün sayısına ve denetimi gerçekleştirmek için gereken denetçilere bağlı olarak değişebilir. SA8000 belgesini almak isteyen işletmenin dört tür maliyete katlanması gerekmektedir.

- **Denetim Öncesi Durum Tespiti Maliyeti:** Bunlar, SA8000 Standardına uyumu sağlamak için düzeltici/önleyici eylemleri uygulamak için katlanılan maliyetlerdir. SA8000 uyumluluğu bir danışman veya iç denetim aracılığıyla doğrulanmalıdır.
- **Denetime Hazırlık Maliyeti:** Bu kapsamdaki maliyetler; idari maliyetler ve öz değerlendirme maliyetleridir.
- **Belgelendirme Döngüsünün Maliyeti:** İlk belgelendirme denetimi ve gözetim denetimleri de dahil olmak üzere 3 yıllık döngü için katlanılacak maliyetler.
- **Belgelendirme Denetimi Sırasında Uygunsuzlukların Tespiti Halinde Düzeltici Eylemlerin Maliyeti (SAI, 26 Şubat 2020):** Bu kapsamdaki maliyetler, düzeltici eylemler için katlanılan maliyettir. Bu maliyetler, işletmede çocuk işçiler

varsa, çocukların okullarına devam edebilmeleri için işten çıkarılma maliyetlerini ve eğitimleri için gerekli fonların tahsis edilmesi maliyetlerini içermektedir (Özler vd., 2018: 155).

SA8000 Standartlarını uygulayan işletmeler yalnızca yasal sorumluluklarını değil, aynı zamanda ahlaki sorumluluklarını da yerine getirmiş oluyorlar; bu da işletmeler, çalışanlar ve toplumlar için pek çok fayda sağlamaktadır. Ancak SA8000 Standartları bu faydaların yanı sıra bazı maliyetleri de beraberinde getirmektedir. İşletmelerin bu standartları kullanmadan önce maliyet-fayda analizi yapmaları uygun olacaktır. SA8000 Standartlarının maliyetlerini göz önünde bulunduran ve faydalarından yararlanmak isteyen işletmeler bu standartları kullanmaya başlayacaktır. SA8000 Standardının hem işletmeler hem de ülkeler açısından pek çok faydası olduğu düşünüldüğünde, işletmelerin SA8000 standartlarını kullanarak diğer işletmelere örnek teşkil etmesinin ve bu konuda farkındalık oluşturmalarının önemi daha da belirginleşmektedir (Özler vd., 2018: 155).

## 2. BÖLÜM

### SA8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARININ GEREKLİLİKLERİ

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartları, özellikle “*ILO Sözleşmeleri*”, “*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*” ve “*Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi*”nde belirtilen uluslararası insan hakları normlarına dayanması nedeniyle Standardın bazı gereklilikleri bulunmaktadır. Bu kapsamda SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartları işletmelerde sosyal sorumluluk açısından önemli olan “*çocuk işçi çalıştırma, zorla veya zorunlu çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, eşit davranma, disiplin uygulamaları, çalışma süreleri, ücretler ve yönetim sistemleri*” gibi dokuz alandaki sosyal sorumluluk standartlarını ölçmektedir (CCQM, 2024). Bu standartlar aşağıda daha detaylı olarak ele alınmaktadır.

#### 2.1. Çocuk İşçi Çalıştırma

Ülkenin geleceği için çocuk ve genç neslin bedensel ve ruhsal yönden sağlıklı gelişimlerini sağlamak ve bunun için gerekli tedbirleri almak toplumsal bir görev ve sorumluluktur. Toplumun geleceği, çocuklarının beden, ruh, ahlak ve düşünce yönünden sağlam ve iyi bir şekilde yetiştirilmesine ve eğitilmesine bağlı olduğundan, çocukların yeterli beden, ruh, ahlak ve fikir donanımına sahip olmadan yetiştiği ülkelerde, sosyal, ekonomik ve kültürel gibi birçok alanda başarı ve kalkınmadan bahsetmek mümkün değildir. İşte bu nedenle, belirtilen nedenlerden



dolayı her toplumda çocukların özel durumları dikkate alınarak bazı düzenlemeler yapılmakta, çocukların toplum içindeki konumları ve ilişkileri konusunda kurallar konulmaktadır. Çocukların korunmasına ilişkin kuralların kapsamı ve bu konuda alınan tedbirler ülkeden ülkeye ve zaman içinde farklılık gösterse de “*çocuğun yaşamın ilk anından itibaren bedensel, ruhsal, ahlaki ve düşünsel gelişimi ile eğitim ve yetiştirilme bakımından korunmaya ve yardıma muhtaç olduğu*” ilkesi her yerde geçerlidir (Narmanlıoğlu, 2000: 669). Konunun hassasiyetinin farkında olan SA8000 Standartları, çalışanların haklarını güvence altına almak için öncelikle ocuk işçiliği konusunu ele almaktadır.

Konuya detaylı girmeden önce konu hakkında bazı tanımlamalar yapmak yerinde olacaktır. Bu kapsamda öncelikle “*ocuk, yerel yasaya göre asgari çalışma veya zorunlu eğitim yaşı daha yüksek olmadığı sürece 15 yaşın altındaki herhangi bir kişi olarak tanımlanır. Eğer, yerel yasalarda bu yaş sınırı 15’ten fazla ise yasadaki yaş dikkate alınır*”. ILO’nun uzun zamandır mücadele ettiği diğer bir kavramda ocuk işçiliğidir. Bu kapsamda “*ocuk işçiliği ILO’nun 146 sayılı tavsiyesinde aksi belirtilmediği sürece, ocuk tanımında belirtilen yaş veya yaşlardan küçük bir ocuk tarafından yapılan her türlü iş*” olarak tanımlamak mümkündür. Diğer bir kavram ise ocuk işçilere yönelik iyileştirmedir. Bu kavramda “*ocuk işçiliğine maruz kalan ve istihdamı sona erdirilen çocukların güvenliğini, sağlığını, eğitimini ve gelişimini sağlamak için gerekli tüm destek ve eylemlerdir*”. Bu kapsamda son kavram ise genç işçi kavramıdır. Buna göre “*Genç işçi ise henüz 18*

*yaşını doldurmamış ancak çocuk yaşını doldurmuş herhangi bir işçidir” (SAI, Mayıs 2016: 5).*

SA8000 standartlarına uymak isteyen işletmelerin çocuk işçiliği konusunda aşağıdaki kriterlere de uyması gerekmektedir.

- *“İşletmeler yukarıda tanımlandığı şekilde çocuk işçiliğini kullanmayacak veya desteklemeyecektir” (SAI, SA8000 2014: 1/1.1).*
- *“İşletme, çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin yazılı politika ve prosedürleri oluşturmalı, belgelemeli, sürdürmeli ve personel ile diğer ilgili taraflara etkili bir şekilde iletmeli ve bu tür çocukların okula devam etmelerini ve okulda kalmalarını sağlamak için yeterli mali ve diğer desteği sağlamalıdır” (SAI, SA8000 2014: 1/1.2).*
- *“İşletme genç işçileri istihdam edebilir, ancak bu genç işçiler yalnızca zorunlu eğitim yasalarına tabi olduklarında okul saatleri dışında çalışabilirler. Hiçbir genç işçinin okul, iş ve ulaşım süresi toplam olarak günde 10 saati geçmeyecek ve genç işçiler hiçbir durumda günde 8 saatten fazla çalışmayacaktır. Genç işçiler gece saatlerinde çalıştırılmayacaktır” (SAI, SA8000 2014: 1/1.3).*
- *“İşletme, çocukları veya genç işçileri işyerinin içinde veya dışında, fiziksel ve ruhsal sağlıkları ve gelişimleri açısından tehlikeli veya güvensiz herhangi bir duruma maruz bırakmayacaktır” (SAI, SA8000 2014: 1/1.).*

Burada belirtmek gerekir ki çocukların yaptığı her iş çocuk işçiliği değildir. Uluslararası standartlar çocuk işçiliğini, çocuğun sağlığı ve gelişimi açısından tehlikeli, çok uzun saatler gerektiren ve/veya çok

küçük çocuklar tarafından gerçekleştirilen işler olarak tanımlamaktadır. Çocuk işçiliği genellikle çocuğun eğitim ve oyun oynama hakkına müdahale etmektedir (ILO, 2024b). Buna karşılık çocuklar tarafından yapılan her iş, ortadan kaldırılması hedeflenen çocuk işçiliği olarak sınıflandırılmamalıdır. Asgari yaş sınırının üzerindeki çocukların veya ergenlerin, sağlıklarını ve kişisel gelişimlerini etkilemeyen veya eğitimlerine engel olmayan bir işte çalışmaya katılmaları genellikle olumlu bir durum olarak kabul edilmektedir. Buna, bir aile işine yardımcı olmak veya okul saatleri dışında ve okul tatilleri sırasında harçlık kazanmak gibi faaliyetler de dahildir. Bu tür etkinlikler çocukların gelişimine ve ailelerinin refahına katkıda bulunmakta; onlara beceri ve deneyim kazandırmakta ve onları yetişkin yaşamları boyunca toplumun üretken üyeleri olmaya hazırlamaya yardımcı olmaktadır (ILO, 2024c).

Öte yandan, çocuklara fiziksel, ruhsal, ahlaki ve zihinsel açıdan zarar veren çocuk işçiliği konusu ILO misyonunun merkezinde yer almaktadır (ILO, 2024b). Çocuk işçiliği konusunda ILO, 1973 yılında 138 sayılı “*Asgari Yaş Sözleşmesi*”ni ve 1999 yılında 182 sayılı “*En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi*”ni kabul etmiştir. Bu Sözleşmeler “*Temel Sözleşmelerdir*”. 182 sayılı ILO Sözleşmesi, evrensel onay alan ilk ILO Sözleşmesidir. ILO’nun 138 sayılı Sözleşmesi de ILO üye devletleri tarafından yaygın olarak onaylanmıştır. Ülkelerin çoğunluğu, çocuk işçiliği sözleşmelerinin onaylanmasının ardından, çocukların işe alınmasını ve çalıştırılmasını

yasaklayan veya bunlara ağır kısıtlamalar getiren yasalar kabul etmiştir. Tüm bu çabalara rağmen çocuk işçiliği, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, bazen korkunç koşullarda, kitlesel ölçekte varlığını sürdürmektedir. Bunun nedeni çocuk işçiliğinin son derece karmaşık bir konu olmasıdır. Tek bir hamlede ortadan kaldırılamaz. Ancak kararlı ve uyumlu eylemin temeli, çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılmasını politikanın nihai hedefi olarak belirleyen ve bu amaçla önlemler alan ve öncelikli olarak ortadan kaldırılması gereken en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğini açıkça tanımlayan ve yasaklayan mevzuat olmalıdır (ILO, 2024d).

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 6 Haziran 1973'te 58. oturumunu yaptıktan sonra, oturumun gündeminin dördüncü maddesini oluşturan “*asgari işe kabul yaşı*” ile ilgili bazı önerilerin kabul edilmesine karar verdi. Çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla sınırlı ekonomik sektörlere uygulanabilir olanları kademeli olarak değiştirecek bu konuda genel bir belge hazırlamanın zamanının geldiğini göz önünde bulundurarak ve bu önerilerin bir uluslararası Sözleşme şeklini almasını kararlaştırdıktan sonra, 26 Haziran 1973'te Asgari Yaş Sözleşmesi olarak anılabilecek olan 138 sayılı Sözleşmeyi kabul etti. 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesinin 1. maddesine göre, “*Bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu her Üye, çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılmasını ve istihdama veya işe kabul için asgari yaşın, gençlerin tam fiziksel ve zihinsel gelişimine uygun bir düzeye aşamalı olarak yükseltilmesini*

*amaçlayan ulusal bir politika izlemeyi taahhüt eder*". 138 sayılı "Asgari Yaş Sözleşmesinin" 3. maddesine göre ise;

- *"Doğası veya yapıldığı koşullar bakımından gençlerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır"*.
- *"Bu maddenin 1. fıkrasının uygulanacağı istihdam veya çalışma türleri, varsa işveren ve işçi örgütleriyle istişare edildikten sonra ulusal mevzuat veya yetkili makam tarafından belirlenecektir"*.
- *"Ulusal mevzuat yahut yetkili makam bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine bakılmaksızın, varsa işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verebilir"* ifadeleriyle hükme bağlanmıştır.

Konuya ilişkin evrensel önlemler alınmasına rağmen, dünya genelinde 63 milyonu kız, 97 milyonu erkek olmak üzere toplam 160 milyon çocuk işçi istihdam edilmekte ve bu rakam, dünyadaki tüm çocukların yaklaşık onda birine denk gelmektedir. Çocuk işçilerin neredeyse yarısı (79 milyon çocuk) sağlıklarını, güvenliklerini ve ahlaki gelişimlerini doğrudan tehlikeye atan tehlikeli işlerde çalışmaktadır (ILO, 2024e). Yoksulluk, ekonomik kalkınma düzeyi ile çocuk işçiliği sorununun boyutu arasındaki güçlü negatif korelasyonla gösterildiği gibi çocuk

işçiliğinin başlıca nedenlerinden biri olarak yaygın olarak kabul edilmektedir. Ancak yoksulluk çocuk işçiliğinin tek nedeni değildir; çocuk işçiliği çoğu zaman yoksulluk döngüsünün devam etmesine neden olur. Kültürel inançlar, geleneksel adetler, servetin dağıtımındaki eşitsizlik, piyasa talebi (çocuklar için yetişkinlerden daha düşük ücretler) ve sorunla mücadele için siyasi iradenin eksikliği çocuk işçiliğinin devam etmesine neden olmaktadır. Örneğin, birçok toplumda, çocukların geleneksel olarak aile gelirine katkıda bulunmaları beklenmekte ve çalışan bir çocuk, toplumsal bütünleşme sürecinde doğal bir aşama olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bazı toplumlarda, yerel, klan veya aile geleneği genellikle çocuk işçiliğini çocukların sosyalleşmesinin bir yolu olarak görmektedir (SAI, Mayıs 2016: 7).

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri, çocukları fiziksel tehlikelere ve/veya yaşam boyu etkileri olabilecek derin psikolojik travmalara maruz bırakmaktadır (ILO, 23 Aralık 2020). Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri, çocukların köleleştirilmesi, ailelerinden ayrılması, ciddi tehlikelere ve hastalıklara maruz bırakılması ve/veya çoğunlukla çok küçük yaşta büyük şehirlerin sokaklarında kendi başlarının çaresine bakmak zorunda bırakılmasıdır. Çocuk işçiliği birçok biçimde karşımıza çıksa da öncelik, ILO'nun 182 sayılı Sözleşmesi'nin 3. maddesinde tanımlanan en kötü çocuk işçiliği biçimlerinin ivedilikle ortadan kaldırılmasıdır. 182 sayılı *“En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesinin”* 3. maddesine göre;

- “Çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya köle olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla veya zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla veya mecburî çalıştırılmaları gibi her türlü kölelik ve kölelik benzeri uygulamalar” (ILO,182 Sayılı Sözleşmesi, 3a),
- “Çocuğun fuhuş, pornografi üretimi veya pornografik gösteriler amacıyla kullanılması, temin edilmesi veya sunulması” (ILO,182 Sayılı Sözleşmesi, 3b),
- “Çocuğun, özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda tanımlandığı şekliyle uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti olmak üzere yasa dışı faaliyetlerde kullanılması, tedarik edilmesi veya teklif edilmesi” (ILO,182 Sayılı Sözleşmesi, 3c),
- “Niteliği veya yürütüldüğü koşullar nedeniyle çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme olasılığı olan işler” (ILO,182 Sayılı Sözleşmesi, 3d), tehlikeli çocuk işçiliğidir.

182 sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, iç hukuklarını ve politikalarını Sözleşme hükümlerine uygun hale getirmeyi taahhüt ederler. En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğini önlemek, çocukları bu işten çekmek ve özellikle kız çocuklarına gerekli rehabilitasyon ve bakımı sağlamak için acil ve zamanında önlemler almayı taahhüt ederler. Birçok ülkede, bu Sözleşme'nin ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'nin onaylanması, çocuk işçiliğine ilişkin hükümet müdahalelerini harekete geçiren ulusal eylem planlarının benimsenmesine yol açmıştır. Bunun işe yaradığına dair somut kanıtlar bulunmaktadır. 182 sayılı Sözleşme'nin kabulünden

bu yana çocuk işçiliğinde yaklaşık %40'lık bir azalma ve dünya genelinde de çocukları çocuk işçiliğinden korumaya yönelik yasa ve programlarda bir artış görülmektedir (ILO, 23 Aralık 2020).

## **2.2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırma**

Zorla çalıştırma, *“herhangi bir kişiden ceza tehdidi altında alınan ve o kişinin gönüllü olarak sunmadığı herhangi bir çalışma veya hizmet”* olarak tanımlanmaktadır. Zorla çalıştırmanın ölçümünde iki kriter uygulanmaktadır: (i) isteksizlik/aldatma ve (ii) ceza ve zorlamadır. Bir ankette isteksizlik ve zorlamayı ölçmek için operasyonel ölçütleri içeren bir metodoloji geliştirilmiştir. İsteksizlik ölçütü, zorlamanın uygulanabileceği bir istihdam ilişkisinin üç aşamasını kapsar: iş alımda, istihdam sırasında ve işten ayrılmadadır. Zorla çalıştırmanın değerlendirilmesinde hem isteksizlik hem de zorlama ölçütlerinin varlığı aranır. İlgili uluslararası standartlar, *“1930 tarihli 29 sayılı Zorla veya Zorunlu Çalışma Sözleşmesi”* ve *“1957 tarihli 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesidir”*.

Zorla çalıştırmanın yasal tanımı, insan ticareti tanımıyla yakından örtüşmektedir (ILO, 2012: 103). Bu nedenle öncelikle konuya ilişkin bazı tanımlamalar yapmak uygun olacaktır. Bu bağlamda, *“zorla veya mecburi çalışma bir kişinin gönüllü olarak yapmayı teklif etmediği ve ceza veya misilleme tehdidi altında yapmaya zorlandığı veya bir borcun geri ödenmesi olarak talep edilen herhangi bir iş veya hizmet”* olarak tanımlamak mümkündür. Bunun yanı sıra *“insan ticareti ise tehdit, cebir, aldatma veya diğer zorlayıcı yöntemler kullanılarak, istismar amaçlı kişilerin temini, nakli, barındırılması veya teslim alınması”* diye



tanımlanabilir. SA8000 standartları uyarınca işletmelerin zorla veya zorunlu çalıştırma konusunda aşağıdaki kriterlere uyması gerekmektedir (SAI, Mayıs 2016: 15).

- *“İşletme, ILO Sözleşmesi 29’da tanımlandığı gibi, cezaevinde çalıştırma da dahil olmak üzere zorla veya zorunlu çalıştırmanın kullanılmasına karışmayacak veya kullanımını desteklemeyecek, orijinal kimlik belgelerini saklamayacak ve personelden işe başladıktan sonra kuruluşa depozito ödemesini talep etmeyecektir”* (SAI, SA8000 2014: 2/2.1).
- *“İşletme veya işletmeye işçi sağlayan herhangi bir kuruluş, personelin işletmede çalışmaya devam etmesini zorlamak amacıyla maaşının, yan haklarının, malının veya belgelerinin herhangi bir kısmını alıkoyamaz”* (SAI, SA8000 2014: 2/2.2).
- *“İşletme, işçilerden herhangi bir istihdam ücreti veya maliyetinin tamamının veya bir kısmının karşılanmasını talep edemez”* (SAI, SA8000 2014: 2/2.3).
- *“Çalışanlar, standart çalışma günlerini tamamladıktan sonra işyerini terk etme hakkına sahip olacak ve işletmeye makul bir süre önceden bildirimde bulunmak koşuluyla işlerini feshetme hakkına sahip olacaklardır”* (SAI, SA8000 2014: 2/2.4).
- *“İşletme veya işletmeye işçi sağlayan herhangi bir kuruluş, insan ticaretiyle uğraşmayacak veya insan ticaretini desteklemeyecektir”* (SAI, SA8000 2014: 2/2.5).

İşletmenin SA8000 Standartlarına uygun olarak zorla veya zorunlu çalıştırmaya ilişkin gerekliliklerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için aşağıda belirtilen yönetim sistemini geliştirmesi gerekmektedir.

- **Hareket Özgürlüğü:** İşletmeler çalışanların hareket özgürlüğünü sağlamalıdır. Çalışanlar standart bir iş günü veya vardiyanın sonunda (örneğin 8 saat) işyerlerinden ayrılabilmelidir. Çalışanlar fazla mesai yapmak için işyerinde kalmaya zorlanmamalıdır. Bu, tüm fazla mesai saatlerinin gönüllü olmasını sağlar. İşletmeler işyeri kapılarını kilitleyemez veya işyeri çıkış kapılarının serbestçe kullanılmasını engelleyemez. Dolayısıyla çalışanlar işyerlerinde kilitlenemez ve gerektiğinde (örneğin kendilerine yönelik bir tehlike veya tehdit durumunda) işyerinden ayrılabilmelidir. Sıkça bildirilen bu sorun, genellikle işyeri kapısını dışarıdan kilitlemek veya çıkış kapısının önüne iş ürünü, iş malzemesi veya ekipman yığmak gibi uygulamaları içerir. Bunun oluşturduğu bariz güvenlik tehdidine ek olarak, çalışanların gönüllü olarak işlerini yapma haklarını da engeller. Çalışanlar ayrıca banyo molası, sıvı alımı molası veya tıbbi yardıma erişim gibi belirli amaçlar için iş istasyonlarından ayrılma konusunda uygun özgürlüğe sahip olmalıdır (Decent Work Toolbox, 2024). Hareket özgürlüğünün bir diğer önemli yönü de bağlantıyı kesme hakkının kullanılmasıdır. Bu hak, bir çalışanın normal çalışma saatleri dışında işten ayrılma ve e-posta, telefon görüşmesi veya diğer mesajlar gibi iş ile ilgili elektronik iletişime girmekten kaçınma hakkını ifade etmektedir (WRC.2024: 4).

- **Belgelerin Saklanması:** İşletme, çalışanların değerli eşyalarını ve kişisel belgelerini saklayabilecekleri ve serbestçe erişebilecekleri güvenli bir yer sağlamalıdır. İşletme, belgeleri işçiler adına sakladığını iddia etse bile hiçbir koşulda işçilerden kimlik belgelerinin aslını kuruluşa vermelerini isteyemez. İşverenler ayrıca pasaport, doğum belgesi, dinî yaş kaydı, çalışma veya oturma izni, seyahat belgesi veya çalışanların hukuki statüsü, hareket özgürlüğü veya iş değiştirme özgürlüğü üzerinde hukuki etkisi olabilecek diğer belgeleri de isteyemez. İşletmeler, işçilerin bu yasağın herhangi bir kısmına rızası olsa bile işçilerin orijinal kimlik belgelerini saklayamaz. Benzer şekilde, işletmeler çalışanların orijinal kimlik belgelerini saklamalarına yetki veren yazılı bir belgeyi imzalamalarını talep edemez veya etkilemeye çalışamaz. Çalışanların orijinal kimlik belgelerinin saklanması ve çalışanın bu belgelere kısa sürede ulaşabilmesi için bir sistem oluşturulsa bile, bu durum yine zorla çalıştırma olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar, kişisel belgelerine erişmek için işverenlerine başvurmak zorunda kaldıklarında hareket özgürlüklerinden mahrum bırakıldıkları için belgelerin alınması için geçen sürenin bir önemi yoktur. Bu nedenle çalışanların rıza gösterdiği bildirilse bile bu tür eylemler SA8000 kapsamında yasaktır (Decent Work Toolbox, 2024).
- **Borç Esareti:** SA8000 kapsamında işverenlerin, çalışanlardan herhangi bir istihdam ücretinin veya maliyetinin tamamını veya bir kısmını ödemelerini talep etmeleri yasaktır. Benzer yasağı

ILO sözleşmelerinde de görmek mümkündür. Nitekim ILO'nun "1949 tarihli ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi"ne göre "Bir işçinin, bir işverene veya onun temsilcisine ya da herhangi bir aracıya (işçi müteahhidi veya işe alımcı gibi) bir işi elde etmek veya sürdürmek amacıyla doğrudan veya dolaylı bir ödeme sağlamak amacıyla ücretten herhangi bir kesinti yapması yasaktır" (ILO, 95 Sayılı Sözleşme, m.9). Ayrıca "İşverenlerin, işçinin ücreti üzerinde tasarruf etme özgürlüğünü herhangi bir şekilde sınırlaması yasaktır" (ILO, 95 Sayılı Sözleşme, m.6).

- **İstifa Mektubu:** İstifa, işine son vermek isteyen çalışanlar için gönüllü bir eylemdir (Labor Law PH, 2 Kasım 2023). İşletmelerin, çalışanlardan işe başlamadan önce veya işe başladıktan sonra istifa mektubu imzalamalarını talep etmeleri yasaktır. Bu uygulama SA8000 kapsamında kabul edilemez. Zira bu, bir çalışanın imzalamak istemediği bir mektubu imzalamaya zorlandığı bir durum olduğundan, birçok durumda çalışanın disiplin süreçleri, yasal kıdem tazminatı, işsizlik yardımları ve adil istihdamın diğer yönlerinden yararlanma haklarından vazgeçmesiyle sonuçlanabilir. Bir işletme istifa eden bir çalışandan, işletmenin yerine yenisini bulabilmesi için ek bir süre daha çalışmaya devam etmesini isterse, çalışanın bu talebi reddetme olanağına sahip olması gerekir. İşletme, çalışanın uzun bir süre çalışmaya zorlayamaz. Bazı ülkelerde, çalışanın belirli bir süre içinde, örneğin iki hafta içinde işten ayrılma bildiriminde bulunması yaygın bir uygulamadır. Ancak bu,

genellikle önceden gönüllü olarak kararlaştırılmış sözleşme şartlarının bir parçasıdır. Bir işletme, bir çalışanın pozisyonun yerine geçecek birini bulana kadar çalışmaya devam etmesini talep ederse, yerine geçecek kişiyi bulmak için gereken süreye bakılmaksızın, işletme SA8000 ile uyumlu değildir. Bir çalışanın iş akdini feshetmek için makul bir süre önceden bildirimde bulunması gereken gün sayısı, eyalete, bölgeye, sektöre veya istihdamın diğer yönlerine göre değişir. Gerekli süre, işçi sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde de belirlenebilir. SA8000 kapsamında, bir işletme, çalışanın yerine yenisini bulana kadar önceki işlerine ait ücretleri veya seyahat belgelerini askıya alarak hiçbir koşulda bir çalışanın ayrılmasına izin vermeyi reddedemez (Decent Work Toolbox, 2024).

- **Özel İstihdam Büroları:** İşletmeler, işçileri zorla veya zorunlu çalıştırmaya karşı savunmasız hale getirebilecek koşullar oluşturmadıklarından emin olmak için işgücü sağlayan tüm kuruluşlara yönelik gerekli özeni göstermelidir. İşletmeler, çalışanların işe alınmaları karşılığında ücret veya masraf ödemelerini önlemek için bu tür kuruluşların etkili politikalara ve prosedürlere sahip olmasını sağlamalıdır (Decent Work Toolbox, 2024). Nitekim ILO'nun "1997 tarihli ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi"ne göre "Özel istihdam büroları, işçilerden doğrudan veya dolaylı olarak, kısmen veya tamamen herhangi bir ücret veya masraf talep edemez" (ILO, 181 Sayılı Sözleşme, m.7/1). Ayrıca işletmeler doğrudan

taşeronla verilen ya da satın alınan mal ve hizmetlerin (örneğin, malzeme, mal, ulaşım hizmeti, güvenlik hizmeti, temizlik hizmeti veya yiyecek hazırlama hizmeti sağlayan işletmeler) işgücü uygulamalarını da gözden geçirmelidir (Decent Work Toolbox, 2024).

- **İnsan Ticareti:** İnsan ticareti, bir kişinin, kuvvet kullanma tehdidi veya kuvvet kullanımı ya da diğer zorlama biçimleri, kaçırma, hile, aldatma, nüfuzunu kötüye kullanma veya çaresizliğinden yararlanma ya da bir başkası üzerinde denetim yetkisi olan kişinin rızasını elde etmek için o kişiye ödeme veya çıkar sağlama yoluyla istismar amacıyla temini, taşınması, devredilmesi, barındırılması veya teslim alınması anlamına gelir (ILO, 1 Kasım 2008: 5). İnsan ticaretine karşı yasak geniş ve bütüncüdür. İşletme ve tedarikçileri, insan ticaretinin herhangi bir aşamasının parçası olamaz. İş amacıyla insan ticaretine maruz kalanların işe alımcısı, devralanı, aracısı, sahibi veya alıcısı olarak hareket edemezler. Bu, işletmenin, işçi müteahhitleri veya iş bulma acenteleri gibi adı ne olursa olsun, insan ticareti mağduru her türlü işgücü sağlayıcısını kullanmasını kapsar (SAI, Mayıs 2016: 19).

Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, “*ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work-FPRW)*”nde tanınan beş temel ilke ve çalışma hakkından biridir. ILO, 187 Üye Devlete, çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklara ilişkin

Küresel Stratejisi'nin rehberliğinde teknik tavsiyelerde bulunmaktadır (ILO, 24 Ocak 2024: 1). ILO'nun “1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi” ulusal hükümetlerin zorla veya zorunlu çalıştırmayı önlemek için gerekli tüm önlemleri alması gerektiğini öngörmektedir. Nitekim 29 sayılı Sözleşmenin amaçları bakımından, “zorla veya zorunlu çalıştırma, herhangi bir ceza tehdidi altında herhangi bir kişiden zorunlu kılınan ve söz konusu kişinin gönüllü olarak teklif etmediği tüm iş veya hizmetler” anlamına gelmektedir (ILO 29 Sayılı Sözleşme, m.2/1). Bununla birlikte, bu Sözleşmenin amaçları bakımından, zorla veya zorunlu çalıştırma terimi aşağıdakileri içermez.

- “Mecburi askerlik hizmeti hakkındaki kanunlar uyarınca salt askeri nitelikteki işler için zorunlu kılınan herhangi bir iş veya hizmet” (ILO 29 Sayılı Sözleşme, m. 2/2a),
- “Tamamen kendi kendini yöneten bir ülkenin vatandaşlarının normal yurttaşlık yükümlülüklerinin bir parçasını oluşturan herhangi bir iş veya hizmet” (ILO 29 Sayılı Sözleşme, m. 2/2b),
- “İşin veya hizmetin kamu otoritesinin gözetim ve denetimi altında yapılması ve söz konusu kişinin özel kişilerin, şirketlerin veya derneklerin hizmetine bırakılmaması veya bunların emrine verilmemiş olması kaydıyla, bir mahkeme tarafından verilen mahkûmiyet kararı sonucunda herhangi bir kişiden zorla alınan herhangi bir iş veya hizmet” (ILO 29 Sayılı Sözleşme, m. 2/3c),
- “Acil durumlarda, yani savaş, yangın, sel, kıtlık, deprem, şiddetli salgın veya epizodik hastalıklar, hayvan, böcek veya sebze zararlılarının istilası ve genel olarak nüfusun tamamının

*veya bir kısmının varlığını veya refahını tehlikeye atacak herhangi bir durum halinde talep edilen herhangi bir iş veya hizmet” (ILO 29 Sayılı Sözleşme, m. 2/4d),*

- *“Topluluk üyeleri tarafından o topluluğun doğrudan çıkarı için gerçekleştirilen türden küçük sosyal hizmetler; ancak, topluluk üyeleri veya doğrudan temsilcilerinin bu çalışmaların gerekli olduğunu beyan etmeleri hakkının tanınması şartıyla, bunlar topluluk üyelerine düşen normal medeni yükümlülükler olarak kabul edilebilir” (ILO 29 Sayılı Sözleşme, m. 2/5e).*

ILO'nun “1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesin” onaylayan her Üye, aşağıdaki durumlarda zorla veya zorunlu çalıştırmayı ortadan kaldırmayı ve hiçbir şekilde kullanmamayı taahhüt eder:

- *“Siyasi baskı veya eğitim aracı olarak veya yerleşik siyasi, sosyal veya ekonomik sisteme ideolojik olarak karşıt siyasi görüş veya görüşlere sahip olmanın veya ifade etmenin bir cezası olarak” (ILO 105 Sayılı Sözleşme, m.1a),*
- *“Ekonomik kalkınma amacıyla emeği harekete geçirme ve kullanma yöntemi olarak” (ILO 105 Sayılı Sözleşme, m.b),*
- *“Çalışma disiplininin bir aracı olarak” (ILO 105 Sayılı Sözleşme, m.1c),*
- *“Grevlere katılmanın cezası olarak” (ILO 105 Sayılı Sözleşme, m.1d),*



- “*Irksal, sosyal, ulusal veya dini ayrımcılık aracı olarak*” (ILO 105 Sayılı Sözleşme, m.1e) zorla veya zorunlu olarak çalıştırma yapılamaz.

Günümüzde zorunlu çalıştırma tüm ülkelerde ve tüm ekonomik sektörlerde 28 milyon erkek, kadın ve çocuğu etkileyen ciddi bir insan hakları ihlali olmaya devam etmektedir. İşletmeler arasındaki adil rekabeti bozan bir sorun olarak zorla veya zorunlu çalıştırmanın kökleri yoksulluk, ayrımcılık ve sosyal koruma eksikliğine dayanmaktadır (ILO, 7 Eylül 2024). Sorunun giderilmesi amacıyla ILO üye devletlerinin çoğunluğu, zorla çalıştırmayla mücadeleyi düzenleyen 29 ve 105 sayılı ILO Sözleşmelerini onaylamıştır. Nitekim Eylül 2024 itibarıyla 178 ülke Sözleşme 105'i (Normlex, 7 Eylül 2024a) ve 181 ülke Sözleşme 29'u (Normlex, 7 Eylül 2024b) onaylamıştır. Bu ülkeler, ILO sözleşmelerinin amacını yansıtmak ve hükümetlerin zorla çalıştırmanın çeşitli biçimlerinin ortadan kaldırılmasına olan bağlılığını göstermek amacıyla yeni mevzuatlar oluşturmayı veya mevcut mevzuatları gözden geçirmeyi kabul ettiler. Böylece SA8000 sosyal sorumluluk standardı zorla çalıştırmayı yasaklamıştır (SAI, Mayıs 2016: 16).

### **2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği, iş kazalarını ve hastalıklarını önlemek, çalışanların sağlığını korumak ve iyileştirmekle ilgilenen disiplin olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşullarının ve ortamlarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır. Nitekim doktorlar, mühendisler, hemşireler gibi pek çok farklı meslek mensubu

“iş güvenliği, iş sağlığı, iş hijyeni ve çalışma ortamının iyileştirilmesine” katkı sağlamaktadır (ILO, 13 Mayıs 2024). SA8000 Standartları da “uzun ve kısa vadede sağlık ve güvenlikle ilgili riskleri en aza indirmek için çalışmalar ve ölçümlerin yapıldığı bir çalışma ortamı sağlamayı” amaçlamaktadır (Çakır, 2006: 39). Zira SA8000 Standardı ve belgelendirme programı, herhangi bir işletmenin ve endüstrinin adil ve düzgün bir şekilde iş yapması için bir çerçeve sağlar. Uluslararası alanda kabul görmüş bir standart olan SA8000, çalışan haklarını, işyeri koşullarını ve etkili bir yönetim sistemini oluşturmaya veya iyileştirmeye yönelik yapılandırılmış bir yaklaşımdır. Bu nedenle, SA8000 kapsamında şirketler, içme suyu, tuvalet tesisleri, geçerli güvenlik ekipmanları ve gerekli eğitimler dahil olmak üzere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı için temel standartları karşılamalıdır (DNV, 2024). Bu bağlamda SA8000 Standartlarına göre işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda aşağıdaki kriterlere uyması gerekmektedir.

- “İşletme, güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamalı ve iş nedeniyle, iş ile bağlantılı olarak veya iş sırasında ortaya çıkabilecek olası sağlık ve güvenlik olaylarını ve mesleki yaralanmaları veya hastalıkları önlemek için etkili adımlar atmalıdır. Endüstri sektörü için güncel güvenlik ve sağlık bilgileri ve herhangi bir özel tehlikeye dayanarak, işletme, makul ölçüde uygulanabilir olduğu ölçüde, işyerindeki tüm tehlikelerin nedenlerini en aza indirmeli veya ortadan kaldırmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.1).

- *“İşletme, hamile ve emziren anneler için iş faaliyetlerinden kaynaklananlar da dahil olmak üzere yeni işyeri risklerini değerlendirmeli ve sağlık ve güvenliklerine yönelik riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için tüm makul adımların atılmasını sağlamalıdır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.2).*
- *“İşyeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenleri etkili bir şekilde en aza indirildikten veya ortadan kaldırıldıktan sonra tehlikelerin devam etmesi durumunda işletme, masrafları kendisine ait olmak üzere personele gerektiği gibi uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamalıdır. İşle ilgili bir yaralanma durumunda, işletme ilk yardımı sağlamalı ve işçiye sonraki tıbbi tedaviyi almasına yardımcı olmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.3).*
- *“İşletme, tüm personel için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktan ve bu Standardın Sağlık ve Güvenlik gerekliliklerini uygulamaktan sorumlu olacak bir üst düzey yönetim temsilcisi atamalıdır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.4).*
- *“Yönetim temsilcileri ve işçilerin dengeli bir bileşiminden oluşan İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi oluşturulmalı ve faaliyetlerine devam etmelidir. Kanunda aksi öngörülmediği takdirde, Komiteye üye olacak en az bir işçi, görev almak istemeleri halinde, tanınan sendikaların temsilcisi veya temsilcileri tarafından seçilir. Sendikanın/sendikaların temsilci atamaması veya işletmenin sendikalı olmaması durumunda işçiler uygun gördükleri temsilciyi/temsilcileri atarlar. Kararları tüm personele etkili bir şekilde iletilecektir. Komite,*

*işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarını sürekli iyileştirme konusunda yetkin bir şekilde görev alabilmek için periyodik olarak eğitime devam edecektir. Mevcut ve potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikelerini belirlemek ve ardından ele almak için resmi, periyodik iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmeleri gerçekleştirilecektir. Bu değerlendirmelerin ve alınan düzeltici ve önleyici faaliyetlerin kayıtları saklanacaktır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.5).*

- *“İşletme, personele düzenli olarak, yerinde eğitim ve gerektiğinde işe özel eğitim de dahil olmak üzere etkili sağlık ve güvenlik eğitimi sağlayacaktır. Bu eğitim, teknolojideki değişikliklerin ve/veya yeni makinelerin kullanıma sunulmasının personelin sağlığı ve güvenliği açısından yeni riskler oluşturduğu durumlarda, yeni ve yeniden atanan personel için de tekrarlanacaktır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.6).*
- *“İşletme, personelin sağlığı ve güvenliğine yönelik potansiyel riskleri tespit etmek, önlemek, en aza indirmek, ortadan kaldırmak veya başka şekilde bunlara yanıt vermek için belgelenmiş prosedürler oluşturacaktır. İşletme, işyerinde ve kuruluş tarafından sağlanan tüm konutlarda ve mülklerde, konutların veya mülklerin sahibi olup olmadığı, bir hizmet sağlayıcıdan kiralayıp kiralamadığı veya sözleşme yapıp yapmadığı fark etmeksizin, meydana gelen tüm sağlık ve güvenlik olaylarının yazılı kayıtlarını tutmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 3/3.7).*

- *“İşletme, tüm personele temiz tuvalet olanaklarına, içme suyuna, yemek molaları için uygun alanlara ve uygun durumlarda gıda depolamak için hijyenik tesislere ücretsiz erişim sağlamalıdır”* (SAI, SA8000 2014: 3/3.8).
- *“İşletme sahibi olduğu, kiraladığı veya bir hizmet sağlayıcıdan kontrat yaptığı yurtlar olsun, personele sağlanan yurt tesislerinin temiz, güvenli olmasını ve temel ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayacaktır”* (SAI, SA8000 2014: 3/3.9).
- *“Bütün personel, kuruluştan izin almaksızın yakın ve ciddi bir tehlikenin bulunduğu yerden uzaklaşma hakkına sahip olacaktır”* (SAI, SA8000 2014: 3/3.10).

Çalışanların iş kaynaklı hastalıklara, rahatsızlıklara ve yaralanmalara karşı korunması ILO'nun tarihsel görevinin bir parçasıdır. Tıpkı hastalığın ve yaralanmanın işin bir parçası olmaması gibi, yoksulluk da çalışanların güvenliğini ve sağlığını göz ardı etmeyi haklı çıkaramaz. ILO'nun temel amacı kadınların ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna uygun koşullarda insana yakışır ve üretken iş bulma fırsatlarını teşvik etmektir. İnsana yakışır iş, güvenli işdir. Güvenli iş, üretkenlik ve ekonomik büyümede de olumlu bir faktördür. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve yoğun rekabet baskıları, çalışma koşullarında, iş süreçlerinde ve organizasyonlarda hızlı değişimlere neden olmaktadır. Mevzuat önemlidir ancak bu değişiklikleri ele almak veya yeni tehlike ve risklerle başa çıkmak için tek başına yeterli değildir. İşletmelerin ayrıca mesleki sağlık ve güvenlik sorunlarını sürekli olarak ele alabilmeleri ve dinamik yönetim stratejileriyle etkili

yanıtlar oluşturabilmeleri gerekir (Somavia, 2001: v). Yaklaşık 70 ILO Sözleşmesi ve Tavsiyesi güvenlik ve sağlık konularını ele almaktadır.

**Tablo 5: ILO Tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamı Konusunda Kabul Edilen Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları**

Yıl	Sayı	Sözleşmeler	Sayı	Tavsiye Kararı
1921	13	Beyaz Kurşun (Ressamlık)		
1929	27	Ağırlığın İşaretlenmesi (Gemiler Tarafından Taşınan Paketler)		
1937	62	Güvenlik Hükümleri (İnşaat)	53	Güvenlik Hükümleri (İnşaat)
1946	73	Tıbbi Muayene (Gemi adamları)	79	Gençlerin Tıbbi Muayenesi
	77	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi)		
	78	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi Dışı)		
1947	81	İş Teftişi	81	İş Teftişi
			82	İş Teftişi (Maden ve Taşımacılık)
1949	92	Mürettebat Konaklaması (Revizyon)		
1953			97	İşçi Sağlığının Korunması
1958			105	Gemilerin Tıp Sandıkları
			106	Denizde Tıbbi Öneri
1959	113	Tıbbi Muayene (Balıkçılar)	112	İş Sağlığı Hizmetleri
1960	115	Radyasyondan Korunma	114	Radyasyondan Korunma
1963	119	Makine Koruyucuları	118	Makine Koruyucuları
1964	120	Hijyen (Ticaret ve Ofisler)	120	Hijyen (Ticaret ve Ofisler)

	121	İş Kazası Yardımları	121	İş Kazası Yardımları
1965	124	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Yeraltı)		
1967	127	Maksimum Ağırlık	128	Maksimum Ağırlık
1969	129	İş Teftiş (Tarım)	133	İş Teftiş (Tarım)
1970	133	Mürettebat Konaklaması (Ek Hükümler)	140	Mürettebat Konaklaması (Havalandırma)
	134	Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları	141	Mürettebat Konaklaması (Gürültü Kontrolü)
			142	Kazaların Önlenmesi (Gemi adamları)
1971	136	Benzen	144	Benzen
1974	139	Mesleki Kanser	147	Mesleki Kanser
1977	148	Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim)	156	Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim)
1979	152	İş Sağlığı ve Güvenliği (Liman İşleri)	160	İş Sağlığı ve Güvenliği (Liman İşleri)

**Kaynak:** ILO ve ÇASGEM. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları: Sağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma Ortamının Geliştirilmesi*. Ankara: Hangar Marka İletişim Reklam Hizmetleri Yayınları, s.188.

Bununla birlikte SA8000 Standardının uygulanması ve izlenmesiyle ilgili diğer bazı ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları aşağıda yer almaktadır.

- ILO'nun "1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve ona eşlik eden 164 Sayılı Tavsiye Kararı, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikalarına ve önleyici tedbirlerin aşamalı olarak uygulanmasına ilişkin

*gereklikleri özetlemektedir” (SAI, Mayıs 2016: 24). Buna göre “Her Üye, ulusal koşullar ve uygulamalar ışığında, işveren ve işçileri en iyi temsil eden kuruluşlarla istişare ederek, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamı konusunda tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir” (ILO, 155 Sayılı Sözleşme, m.4/1). Bu politikanın amacı, “çalışma ortamında bulunan tehlikelerin nedenlerini makul ve uygulanabilir ölçüde en aza indirerek, çalışmadan kaynaklanan, çalışmayla bağlantılı olarak veya çalışma sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık yaralanmalarını önlemektir” (ILO, 155 Sayılı Sözleşme, m.4/2).*

- ILO’nun “1985 tarihli ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme” ve buna eşlik eden “171 sayılı Tavsiye Kararı” da iş sağlığı ve güvenliği konularını ele alan diğer mevzuatlardır. Buna göre “Her Üye, ulusal koşullar ve uygulamalar ışığında, işverenleri ve işçileri en çok temsil eden kuruluşlarla istişare ederek, iş sağlığı hizmetlerine ilişkin tutarlı bir ulusal politika formüle eder, uygular ve periyodik olarak gözden geçirir” (ILO, 161 Sayılı Sözleşme, m.2). Bu kapsamda söz konusu Sözleşme ve Tavsiye Kararı, bir işletme içindeki sorumlulukların açık bir şekilde belirlenmesinin, işletme kaynaklarının en iyi şekilde kullanılmasının ve işverenler ile çalışanlar arasındaki iş birliğinin önemini vurgulamaktadır (SAI, Mayıs 2016: 24).
- ILO’nun “1986 tarihli ve 162 sayılı Asbest Sözleşmesi ve ona eşlik eden 1986 tarihli 172 sayılı Tavsiye Kararı hükümleri, çalışanların çalışma sırasında asbeste maruz kalma riskini



*içeren tüm faaliyetlere uygulanmaktadır” (ILO, 162 Sayılı Sözleşme, m.1/1; ILO, 172 Tavsiye Kararı, m.1/1). Bu Sözleşmeyi onaylayan bir Üye, ilgili işvereni ve işçileri en çok temsil eden kuruluşlara danışarak ve söz konusu sağlık tehlikelerinin ve uygulanan güvenlik önlemlerinin değerlendirilmesi temelinde, bu hükümlerin uygulanmasının gereksiz olduğuna kanaat getirdiğinde, belirli ekonomik faaliyet dallarını veya belirli işletmeleri Sözleşmenin belirli hükümlerinin uygulanmasından hariç tutabilir (ILO, 162 Sayılı Sözleşme, m.1/2). Yetkili makam, belirli ekonomik faaliyet dallarının veya belirli işletmelerin hariç tutulmasına karar verirken, maruziyetin sıklığını, süresini ve seviyesini, ayrıca iş türünü ve işyerindeki koşulları dikkate alır (ILO, 162 Sayılı Sözleşme, m.1/3).*

- ILO'nun “1990 tarihli ve 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesi” ve bu sözleşme hükümleri ile uygulanan “177 sayılı Tavsiye Kararı”, tüm tehlikeli kimyasalları kapsamaktadır (ILO, 6 Aralık 2019: 3). Diğer bir ifadeyle 170 sayılı Sözleşme ve 177 sayılı Tavsiye Kararı, kimyasal maddelerin kullanıldığı tüm ekonomik faaliyet dallarına uygulanmaktadır (ILO, 170 Sayılı Sözleşme, m.1/1). Buna göre 170 sayılı Sözleşme, tüm kimyasalların tehlikelere ve diğer özelliklere göre sınıflandırılmasını, kimyasalların uygun tehlike bilgileri ve sembolleri ile etiketlenmesini ve ayrıca işçilere işyerlerinde kullanılan tüm tehlikeli kimyasallar hakkında güvenlik bilgi formlarının sağlanmasını öngörmektedir. 170 sayılı Sözleşme

ve 177 sayılı Tavsiye Kararı, onaylayan devletleri, kimyasalların neden olduğu iş kazalarının ve işle ilgili hastalıkların önlenmesi ve çalışma ortamının doğasında bulunan tehlikelerin nedenlerini en aza indirmeye ilişkin genel bir ulusal politika uygulamakla yükümlü kılmaktadır (ILO, 6 Aralık 2019: 3).

- ILO'nun “1993 tarihli ve 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi ve ona eşlik eden 1993 tarihli 181 sayılı Tavsiye Kararı tehlikeli maddeleri içeren büyük kazaların önlenmesini amaçlamaktadır”. Her Üye, “ulusal yasalar ve düzenlemeler, koşullar ve uygulamalar ışığında ve işverenleri ve işçileri en çok temsil eden kuruluşları ve etkilenebilecek diğer ilgili taraflarla istişare ederek, işçilerin, halkın ve çevrenin büyük kaza riskine karşı korunmasına ilişkin tutarlı bir ulusal politika formüle edecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir” (ILO, 174 Sayılı Sözleşme, m.4/1). Ayrıca “bu politika, büyük tehlike arz eden tesisler için önleyici ve koruyucu tedbirler yoluyla uygulanacak ve mümkün olan durumlarda mevcut en iyi güvenlik teknolojilerinin kullanımını teşvik edecektir” (ILO, 174 Sayılı Sözleşme, m.4/2). Büyük bir kazanın insan hayatı ve çevre üzerinde ciddi sonuçları olabileceğini kabul eden Üyeler, olaydan sonra mümkün olan en kısa sürede işçilere tazminat ödenmesi ve halk ve çevre üzerindeki etkinin yeterli şekilde ele alınması için sistemlerin kurulmasını teşvik etmelidir (ILO, 181 Tavsiye Kararı, m.4). Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim

Kurulu tarafından kabul edilen Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Beyannamesi uyarınca, birden fazla kuruluşu olan ulusal veya çok uluslu bir kuruluş, konum veya ülke fark etmeksizin tüm kuruluşlardaki işçilere, ayrımcılık yapmadan büyük kazaların önlenmesi ve büyük bir kazaya yol açma olasılığı olan gelişmelerin kontrolü için güvenlik önlemleri sağlamalıdır (ILO, 181 Tavsiye Kararı, m.5).

- ILO'nun “2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Çerçevesi Sözleşmesi”nin 2. maddesine göre “*Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, işveren ve işçileri en çok temsil eden örgütlere danışarak, bir ulusal politika, ulusal sistem ve ulusal program geliştirerek, mesleki yaralanmaları, meslek hastalıkları ve ölümleri önlemek için iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli iyileştirilmesini teşvik edecektir*” (ILO, 187 Sayılı Sözleşme, m.2/1). Ayrıca “*Her Üye, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğinin teşvik çerçevesi ile ilgili belgelerinde belirtilen ilkeleri dikkate alarak, ulusal bir sistem ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal programlar aracılığıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına ulaşma yolunda aktif adımlar atacaktır*” (ILO, 187 Sayılı Sözleşme, m.2/2). Bunun yanı sıra “*Her Üye, işverenleri ve işçileri en çok temsil eden kuruluşlara danışarak, ILO'nun ilgili mesleki güvenlik ve sağlık Sözleşmelerini onaylamak için hangi önlemlerin alınabileceğini periyodik olarak değerlendirecektir*” (ILO, 187 Sayılı Sözleşme, m.2/3).

Esasen Uluslararası Çalışma Konferansı, Haziran 2022'de gerçekleştirdiği 110. oturumunda, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının ILO'nun işyerindeki temel ilkeler ve haklar çerçevesine dahil edilmesine ve 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nin, 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Çerçevesi Sözleşmesi'nin temel Sözleşmeler olarak belirlenmesine karar vermiştir. Tüm Üyeler, bu iki Sözleşmeyi onaylamamış olsalar bile ILO'daki üyeliklerinden doğan yükümlülükleri gereği, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına ilişkin temel hakla ilgili ilkelere iyi niyetle ve ILO Anayasası'na uygun olarak saygı göstermek, bunları teşvik etmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler (ILO, 2024f). Bu nedenle SA8000, çalışanları işyerindeki kısa ve uzun vadeli risklere maruz kalmaktan korumayı ve işyerindeki yaralanmaları ve hastalıkları azaltmayı hedefler. İşletmelerin işyeri tehlikelerini belirlemek, kontrol etmek ve en aza indirmek için bütünsel bir yönetim sistemleri yaklaşımı benimsemesini gerektirerek iyileştirilmiş sağlık ve güvenlik önlemlerini teşvik eder (SAI, Mayıs 2016: 25).

#### **2.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı**

ILO'ya göre örgütlenme özgürlüğü, işverenlerin ve çalışanların kendi seçtikleri örgütleri özgürce ve gönüllü olarak kurma ve bunlara katılma hakkına saygı gösterilmesini gerektirir. Bu örgütler faaliyetlerini tam bir özgürlük ve müdahale olmaksızın yürütme hakkına sahiptir. İşverenler, çalışanların örgütlenme kararlarına müdahale etmemeli, örgütlenmeyi seçen çalışanlara veya onların temsilcisi olarak hareket

edenlere karşı ayrımcılık yapmamalıdır. Hükümet, çalışanların veya işverenlerin dernek kurma hakkına karışmamalıdır. İşçilerin işverenlerle serbestçe pazarlık yapma hakkı, örgütlenme özgürlüğünün temel bir unsurudur. Toplu pazarlık, işverenlerin ve işçilerin ilişkilerini, özellikle de istihdamın şartlarını ve koşullarını tartıştıkları ve müzakere ettikleri gönüllü bir süreçtir. Bunlara doğrudan işverenler (veya onların örgütleri aracılığıyla temsil edilenler) ve sendikalar veya bunların yokluğunda işçiler tarafından serbestçe seçilen temsilciler dahil olabilir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık önemli ölçüde birbirine bağlı olsa da bu konu öncelikle örgütlenme özgürlüğü hakkına odaklanır (United Nations Global Compact, 2024).

Konuya detaylı bir şekilde girmeden önce konu hakkında bazı tanımlamalar yapmak yerinde olacaktır. Bu kapsamda öncelikle “*işçi sendikası, işçilerin ücretlerini, haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulan özerk ve gönüllü bir işçi örgütüdür*” (LII, 2024). Diğer bir kavram ise toplu iş sözleşmesidir. Sendika sözleşmesi olarak da bilinen “*toplu iş sözleşmesi bir işveren ile çalışanları temsil eden bir sendika arasındaki yazılı bir yasal sözleşmedir. Bu sözleşme, ücretler, çalışma saatleri ve istihdam koşulları gibi temel konuları kapsayan kapsamlı bir müzakere sürecinin sonucudur*” (SHRM, 4 Eylül 2024). Bu bağlamda, “*SA8000 çalışan temsilcisi ise SA8000 ile ilgili konularda yönetim temsilcisi ve üst düzey yönetimle iletişimi kolaylaştırmak üzere çalışanlar tarafından serbestçe seçilen bir veya daha fazla çalışan temsilcisidir. Sendikalı tesislerde, işçi temsilcisi, görev yapmayı seçerse, tanınmış sendikadan olacaktır. Sendikanın*

*temsilci atamadığı veya kuruluşun sendikalı olmadığı durumlarda, işçiler bu amaçla işçi temsilcilerini serbestçe seçebilirler. Ancak SA8000 işçi temsilcisi, işçilerin örgütlenmeyi tercih ettiği işletmelerde sendika temsilcisinin yerine geçen bir unsur olarak görülmemelidir”* (SAI, Mayıs 2016: 49). Buna göre işletmelerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı kapsamında aşağıdaki hususlarda gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

- *“Bütün personel, kendi isteğiyle sendika kurma, sendikaya üye olma, örgütlenme ve kendi adına örgütle toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir. İşletme bu hakka saygı gösterecek ve çalışanlarına, işletmenin herhangi bir olumsuz sonucu veya misillemesiyle karşılaşmadan, diledikleri işçi örgütüne katılmakta özgür olduklarını etkin bir şekilde bildirecektir. İşletme, işçi örgütlerinin veya toplu sözleşmelerin kurulmasına, işletilmesine veya yönetilmesine hiçbir şekilde müdahale etmeyecektir”* (SAI, SA8000 2014: 4/4-1).
- *“Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kanunla kısıtlandığı hallerde, işletme, işçilerin kendi temsilcilerini serbestçe seçmelerine olanak tanımalıdır”* (SAI, SA8000 2014: 4/4-2).
- *“İşletme, sendika üyelerinin, işçi temsilcilerinin ve işçilerin örgütlenmesinde görev alan herhangi bir personellerin; sendika üyesi olmaları, işçi temsilcisi olmaları veya işçileri örgütlemeye görev almaları nedeniyle ayrımcılığa, tacize, yıldırmaya veya*

*misillemelere maruz kalmamalarını sağlamalıdır” (SAI, SA8000 2014: 4/4-3).*

Ayrıca işletmenin SA8000 performans gerekliliklerini etkin bir şekilde karşılayabilmesi için “*Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı*” kapsamında aşağıdaki şekilde bir yönetim sistemi geliştirmesi gerekmektedir.

- **Örgütlenme Özgürlüğünün Sağlanması:** SA8000 standartları, işletmelerin, çalışanlarının, seçtikleri herhangi bir sendikayı kurma, katılma ve örgütlenme özgürlüğüne sahip olmalarını sağlamasını gerektirir. SA8000 standartlarına uygun olarak işletmenin çalışanlarını bu haklar konusunda etkili bir şekilde bilgilendirmesi de gerekmektedir. Bu nedenle, SA8000 Standardının beklentilerini karşılamak için işletmenin işçilere sendikalara katılma veya sendika kurma haklarını etkili, nesnel ve şeffaf bir şekilde ilettiğini gösterebilmesi gerekir. Bu gereklilik, işverenlerin sendikalaşmayı değerlendirirken işçilerin özgür tercihine müdahale etmesine izin vermez, çünkü sendikaya üye olmak veya olmamak işçinin kendi tercihidir. Şirketin buradaki rolü, işçileri örgütlenme seçenekleri konusunda tarafsız bir şekilde bilgilendirmek ve haklarını tam olarak kullanabilmelerini sağlamaktır. Buradaki kritik nokta, işletmenin veya temsilcilerinin iletişiminin, işçilerin örgütlenme kararları konusunda tarafsızlığın ötesine geçememesidir. Bu iletişim için bazı stratejiler şunlardır.

- Ulusal yasalara ve uluslararası standartlara ilişkin açık ifadeler ve referanslar içeren, işletme çapında bir örgütlenme özgürlüğü politikası geliştirilmelidir.
  - İnsan kaynakları politikasında örgütlenme özgürlüğüne ilişkin açık bir ifade ve atıf yer almalıdır.
  - Örgütlenme özgürlüğü oryantasyon veya diğer devam eden eğitimlere dahil edilmelidir.
  - Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık politikaları, çalışanların anlayabileceği dillerde işyerinin her yerine belirgin bir şekilde asılmalıdır (Decent Work Toolbox, 2024).
- **Toplu Pazarlık:** SA8000 Standartları ayrıca işletmelerin çalışanların toplu pazarlık yapmasına ve bu pazarlığa katılmasına izin vermesini gerektirir. Bu kapsamda *“gerektiğinde, işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında toplu sözleşmeler yoluyla çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla gönüllü müzakere mekanizmasının tam olarak geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik etmek ve desteklemek için ulusal koşullara uygun tedbirler alınmaktadır”* (ILO, 98 Sayılı Sözleşme, m.4). Toplu pazarlığın odak noktası, çalışma koşullarının, istihdam şartlarının ve işverenler veya işveren örgütleri ile bir veya daha fazla sendika arasındaki ilişkilerin düzenlenmesidir. Çalışma koşulları ve istihdam şartları, ücretler, çalışma saatleri, yıllık ikramiyeler, yıllık izin, doğum izni, iş sağlığı ve güvenliği ve diğer konular gibi konuları içerebilir (ILO, 2015: 3). Dolayısıyla işletme, işverenle



müzakere eden sendikanın veya diğer işçi örgütünün işçiler tarafından özgürce seçildiğini ve ILO'nun bağımsızlık kriterlerini karşıladığını gösterebilmelidir. Özellikle bu durumda işverenin iyi niyetle pazarlık yapması ve pazarlık sürecini yavaşlatmak, durdurmak veya sınırlamak için gereksiz dava açmaması veya başka eylemlerde bulunmaması beklenmektedir (Decent Work Toolbox, 2024).

- **Ayrımcılık Yapmama:** Ayrımcılık, bir kişiye, kişinin yetkinlikleriyle veya işin doğal gereklilikleriyle ilgili olmayan özellikler nedeniyle diğerlerinden daha az olumlu davranılması durumunda ortaya çıkar. Tüm çalışanlar ve iş arayanlar, işi yapma yetenekleri dışındaki herhangi bir niteliğe bakılmaksızın eşit muamele görme hakkına sahiptir. Ayrımcılık işe alınmadan önce, işte veya işten ayrılırken meydana gelebilir. Ayrımcılıktan uzak olmak temel bir insan hakkıdır. Çalışanların işlerini özgürce seçebilmeleri, potansiyellerini tam olarak geliştirebilmeleri ve liyakate göre ödüllendirilebilmeleri esastır. İşletmeler, her düzeydeki personelin işe alınmasını, yerleştirilmesini, eğitimini ve ilerlemesini yeterliliklere, becerilere ve deneyime dayandırmalıdır (ILO, 22 Nisan 2024). Bu bağlamda SA8000 Standardına göre işverenler çalışanlara karşı ayrımcılık yapmamalı ve çalışanların sendikalara ve örgütlere katılmaları halinde onları korkutmamalı, misillemede bulunmamalı, taciz etmemelidir (SAI, Mayıs 2016: 52-53). Bu nedenle *“İşçiler, istihdamları bakımından sendika karşısı ayrımcılık eylemlerine karşı yeterli korumadan*

*yararlanmalıdır” (ILO, 98 Sayılı Sözleşme, m.1/1). Bu tür bir koruma özellikle “Bir işçinin istihdamını, bir sendikaya üye olmaması veya sendika üyeliğinden vazgeçmesi şartına bağlamak (ILO, 98 Sayılı Sözleşme, m.1/2a)”; “Sendika üyeliği nedeniyle veya mesai saatleri dışında veya işverenin rızası ile mesai saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle bir işçinin işten çıkarılmasına veya başka bir şekilde zarar görmesine neden olmak” gibi hususlara göre hesaplanan eylemler için daha fazla uygulanacaktır (ILO, 98 Sayılı Sözleşme, m.1/2b).*

- **Müdahale Etmeme:** Yukarıda belirtildiği gibi işverenlerin örgütlenme veya toplu pazarlığın herhangi bir aşamasına müdahale etmesi yasaktır. Nitekim konu “*ILO’nun 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi*”nde de düzenlenmiştir. Buna göre “*işçi ve işveren örgütleri, birbirlerinin veya birbirlerinin temsilcilerinin veya üyelerinin kuruluş, işleyiş veya yönetimlerine müdahale eylemlerine karşı yeterli korumadan yararlanırlar*” (ILO, 98 Sayılı Sözleşme, m.2/1). Özellikle, “*işçi örgütlerinin işverenlerin veya işveren örgütlerinin egemenliği altında kurulmasını teşvik etmeyi veya işçi örgütlerini mali veya diğer yollarla desteklemeyi amaçlayan ve bu örgütleri işverenlerin veya işveren örgütlerinin denetimi altına sokmayı amaçlayan eylemler, bu madde anlamında müdahale eylemleri olarak kabul edilir*” (ILO, 98 Sayılı Sözleşme, m.2/2).

- **Sendikalara Kısıtlama Uygulanan Yerler:** Bir işletme, hükümetin örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğüne müdahale ettiği bir yerde faaliyet gösteriyorsa, SA8000 Standartları işletmenin işçilere de misilleme korkusu olmadan aynı engelsiz toplu temsil hakkını tanınmasını gerektirir (Decent Work Toolbox, 2024). ILO'ya göre sendikalar daha iyi ücretler ve çalışma koşulları arayışında önemli bir rol oynamaktadır. Sendika üyeliği, sendikaların pazarlık gücüyle birleştiğinde, işçilerin koşulları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve doğrudan istikrarı, işgücü piyasası yönetimini ve ekonominin tamamını etkiler (United Nations Global Compact, 2024).

Örgütlenme özgürlüğü hakkını teyit eden ve garanti altına alan birçok uluslararası belge bulunmaktadır. Bu tür belgeler, devletlere bu hakları koruma ve saygı gösterme yükümlülükleri getirir. Aşağıda belirtildiği üzere örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, üye devletlerin ilgili anlaşmaları onaylayıp onaylamamalarına bakılmaksızın teşvik etmeleri gereken temel haklar ve ilkeler arasındadır.

- Örgütlenme özgürlüğü, “*ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi*”nde belirtildiği üzere, işyerinde temel bir hak olarak kabul edilmektedir. Çalışanların ve işverenlerin kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olma hakkı da ILO'nun iki özel sözleşmesi olan Sözleşme 87 ve Sözleşme 98 ile korunmaktadır. ILO standartlarına göre örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı yalnızca bir işçi

hakkı değil, aynı zamanda bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir.

- Örgütlenme özgürlüğü, bir insan hakkı olarak 1948 yılında imzalanan “*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*”nde yer almaktadır (United Nations Global Compact, 2024). Nitekim bu hak, Beynamede “*Herkes, çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahiptir*” (United Nations (UN), Universal Declaration of Human Rights, m.23/4) hükmüyle bir kez daha güvence altına alınmıştır.
- Örgütlenme özgürlüğü, her ikisi de 1966 yılında kabul edilen “*Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme*”nin 22. maddesi ile “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme*”nin 8. maddesinde de teyit edilmiştir. Her iki hükümde de örgütlenme özgürlüğünün, bir insan hakkı olarak, kişinin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerdiği belirtilmektedir. Örgütlenme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar sıkı koşullara tabidir. Her türlü sınırlama kanunla öngörülmesi ve demokratik bir toplumda gerekli olmalıdır.
- Öte yandan, “*Tüm Göçmen İşçilerin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme*”, göçmen işçilerin durumuna özel bir önem vererek, göçmen işçiler açısından örgütlenme özgürlüğü hakkını açıkça tanımıştır. Bu nedenle göçmen işçiler ve aile üyeleri, herhangi bir sendikaya veya derneğe üye olma hakkına sahiptir (United Nations Global Compact, 2024).

## 2.5. Eşit Davranma

Eşit muamele ilkesi, tüm insanların ve işyeri bağlamında tüm çalışanların eşit muamele görme ve yaş, engellilik, milliyet, ırk ve din gibi kriterler temelinde ayrımcılığa uğramama hakkına sahip olduğunu belirtir. Eşit muamele ilkesine göre, çalışanlar, iş ilişkisinin türü ve süresi ne olursa olsun adil çalışma koşullarına, adil ve eşit muamele görme hakkına sahip olmalıdır (Eurofound, 3 Aralık 2019). Buna göre, SA8000 Standartları kapsamında işletmelerin eşit muamele ilkesi gereği aşağıdaki hususlarda gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

- *“İşletmeler, işe alma, ücretlendirme, eğitime erişim, terfi, işten çıkarma veya emeklilik konularında ırk, ulusal veya sosyal köken, kast, doğum, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, aile sorumlulukları, medeni durum, sendika üyeliği, siyasi görüş, yaş veya ayrımcılığa yol açabilecek diğer koşullar temelinde ayrımcılık yapmayacak veya ayrımcılık yapmayı desteklemeyecektir” (SAI, SA8000 2014: 5/5-1).*
- *“İşletme, personelin ırk, ulusal veya sosyal köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, aile sorumlulukları, sendika üyeliği, siyasi görüşler veya ayrımcılığa yol açabilecek diğer herhangi bir durumla ilgili ilkeleri veya uygulamaları gözetme veya ihtiyaçlarını karşılama haklarının kullanılmasına müdahale edemez” (SAI, SA8000 2014: 5/5-2).*
- *“İşletme, işyerinde ve sahibi olduğu, kiraladığı veya sözleşmesini yaptığı tüm konutlarda ve işletme tarafından*

*sağlanan mülklerde, jestler, dil ve fiziksel temas da dahil olmak üzere tehdit edici, taciz edici, sömürücü veya cinsel açıdan zorlayıcı davranışlara izin vermeyecektir” (SAI, SA8000 2014: 5/5-3).*

- *“İşletme hiçbir koşulda personelini hamilelik veya benzeri testlere tabi tutmayacaktır” (SAI, SA8000 2014: 5/5-4).*

İşletmelerin SA8000 performans gerekliliklerini etkin bir şekilde karşılayabilmesi için “Eşit Davranma” kapsamında aşağıdaki şekilde bir yönetim sistemi geliştirmesi gerekmektedir.

- **İstihdamın Her Aşamasında Ayrımcılık Yasaktır:** Tüm istihdam kararlarının ayrımcılık yapılmaksızın alınmasını sağlamak için işverenler işe alım, işten çıkarma, ücret, yan haklar, istihdamın şartları ve koşulları, mesleki eğitime erişim, ilerleme ve terfi dahil olmak üzere istihdamın tüm yönleri için nesnel kriterler belirlemeli ve kullanılmalıdır (ILO, 2013: 5).
  - **İşe Alma:** Ayrımcılık yapmama işe alım süreciyle başlar. Örneğin, açık pozisyonları duyururken, bir organizasyon yalnızca pozisyon için gereken iş becerileriyle ilgili bir dil kullanılmalı, asla belirli bir cinsiyet veya yaş grubu için herhangi bir talepte bulunmamalıdır. SA8000 Standartları, erkek çalışanların meyve toplayıcı veya deri tabakçısı, kadın çalışanların ise meyve işleyicisi veya dikiş makinesi operatörü olarak işe alınması gibi dolaylı, kasıtsız veya

geleneksel bile olsa ayrımcılığı yasaklamaktadır (SAI, Mayıs 2016: 61).

- **Terfiler:** SA8000 Standartları kapsamında işletmeler, her düzeydeki üst düzey yönetici ve çalışan seçiminde ayrımcılık yapmamalıdır. Zira ILO'nun da bu konuda temel amacı kadın ve erkekler için çalışma yaşamında özgürlük, eşitlik ve güvenliği sağlamak, yani insana yakışır işleri yaygınlaştırmaktır. Cinsiyet eşitliği bu hedefe ulaşmada önemli bir unsurdur (ILO, 13 Temmuz 2018). Örneğin, yalnızca erkek üst düzey yöneticilerin bulunduğu bir organizasyon, kadınların erkeklere sağlanan eğitim, mentorluk veya diğer avantajlara erişiminde bir şeylerin eksik olduğunun veya kadınların erkek meslektaşlarıyla aynı şekilde terfi için değerlendirilmediğinin bir işareti olarak görülür. İşletmede ayrımcılık örüntüsüne dair bir kanıt yoksa ancak en kıdemli pozisyonlar hariç tüm pozisyonlarda kadınlar çalışıyorsa, dengesizliği gidermek için proaktif adımlar atılmalıdır. İşletme bu dinamiği değiştirmeye çalışmalı ve neden üst düzey pozisyonlarda kadın bulunmadığını sorgulamalıdır. Ayrıca fırsat eşitliğinin sağlanması, eğitimlere eşit erişimi ve ayrımcı olmayan görev tanımlarını gerektirir. Bu aynı zamanda işletmelerin SA8000 Standardının gerekliliklerini işyerinde ve işletme tarafından sağlanan, harici bir üçüncü taraf hizmet sağlayıcıdan sahip olunan,

kiralanan veya sözleşmeli olarak sağlanan konutlarda da belirgin bir şekilde sergilemelidir (SAI, Mayıs 2016: 61).

- **Ebeveyn İzni:** Ebeveyn izni, çalışanların yeni doğan veya yeni evlat edinilen çocuklarına bakmak için işten izin almalarına olanak tanıyan bir uygulamadır. Ebeveyn izni, ebeveynlerin kariyerlerini tehlikeye atmadan bakım sorumluluklarını yerine getirmelerine olanak tanıdığı için iş-yaşam dengesini ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmede önemlidir. Ebeveyn izni genellikle anneler için doğum öncesi ve doğum sonrası “*doğum iznini*”, babalar için “*babalık iznini*” ve evlat edinen ebeveynler için “*evlat edinme iznini*” içerir. Ebeveyn izninin süresi ve tazminatı bir yerden başka bir yere büyük farklılıklar gösterirken, bazı ülkeler uzun bir süre için ücretli izin sunarken, diğerleri daha kısa veya ücretsiz izin seçenekleri sunar (INTOO, 2024). Ancak bazı ülke ve toplumlarda ebeveyn izni yalnızca doğum iznini kapsamaktadır. Ebeveyn izni, yüksek gelirli ülkelerde daha sık bulunmaktadır. Ebeveyn izni hem anneler hem de babalar için mevcut olsa bile doğum izninden sonra ebeveyn izni alanlar çoğunlukla kadınlardır (Addati vd., 2014: xiv). Öte yandan bazı ülkeler ve şirketler babalık iznini de kapsayacak şekilde mevcut politikaları yeniden incelemektedir. Ancak çoğu ülke ve şirket bu konuda istenilen ilerlemeyi kaydedememektedir. Bu nedenle



SA8000 doğum iznine de odaklanmaktadır. Zira bir işletmede doğum izninin bulunmaması bir tür ayrımcılık teşkil etmektedir. Birçok ülkede ulusal yasalarda, bu kapsamdaki iznin annenin hakkı ve yükümlülüğü olduğu düşünülerek doğum izni hakkı tanınmaktadır (SAI, Mayıs 2016: 61).

- **Proaktif Önlemler:** Çalışma hayatında proaktif önlemler, dış ortamdaki değişiklikleri tahmin etmeyi, potansiyel zorlukları öngörmeyi ve bunları ortaya çıkmadan önce ele almak için önlemler planlamayı ve uygulamayı içerir (The Strategy Story, 2024). Bu kapsamda istihdam süreci boyunca, işletme SA8000 Standartları tarafından gerekli görülen ayrımcılık yapılmaması gerekliliklerini karşılamak için proaktif önlemler almalıdır. Her işletmenin ayrımcılıkla mücadele için proaktif bir stratejisi olmalıdır. İşletme stratejisine birçok farklı faaliyet türünü dahil edebilir. Cinsiyet, etnik köken veya kast açısından tarafsız iş ilanları kullanmak, bir işletmenin ayrımcılık yapmayan istihdam fırsatları sağlama görevinin sadece başlangıcıdır. Proaktif önlemlerin bazıları şunlardır:

- i. İşletmeler, eşit istihdam erişimini garanti altına almak için mülakat ekibine kadınları veya alt kast veya etnik azınlık olarak kabul edilenleri dahil edebilir. Çalışan performansını veya terfi fırsatlarını incelemek için aynı tür bütünleşmiş

ekibi kullanmak, yine ayrımcılığın azalmasıyla sonuçlanacaktır.

- ii. İşletme, iş niteliklerini karşılayan engelli iş başvurusunda bulunan adayların işe alınması için aktif bir tanıtım faaliyeti gerçekleştirebilir.
- iii. İşe alım ve istihdam tercihleri, özellikle köklü kültürel normlar nedeniyle bazı iş türlerinden dışlanan diğer çalışan kategorilerine de başarıyla uygulanabilir (SAI, Mayıs 2016: 61).

- **Personelin İlke ve Uygulamaları Gözleme Haklarının Kullanılmasına Müdahale Edilmemesi:** SA8000 Standartlarının ayrımcılıkla ilgili gerekliliklerinin bir diğer önemli unsuru, çalışanların ilke ve uygulamaları gözleme haklarının engellenmemesi gerektiğidir. Bu, yasa kapsamında izin verilen ve işletmenin çıkarlarına makul olmayan bir şekilde zarar vermeyen ve diğer çalışanlara doğrudan zarar vermeyen her türlü makul politika veya uygulamayı içerir. Örneğin, buna fiziksel görünüm, giyim, başlık, dini uygulamalar, dil, engellilere yönelik cihazlar veya işyerinin dışındaki faaliyetlerle ilgili kişisel tercihler dahildir (SAI, Mayıs 2016: 62). Bu nedenle, SA8000 uyarınca işletme, çalışanların ilke ve uygulamaları gözleme haklarını kullanmalarına veya ayrımcılığa yol açabilecek herhangi bir durumla ilgili ihtiyaçlarını karşılamalarına müdahale etmeyecektir (ILO, 31 Mayıs 2011: 13).

- **Tehdit Edici, Taciz Edici, Sömürücü veya Cinsel Açıdan Zorlayıcı Davranışların Yasaklanması:** İşletme, işyerinde jest ve fiziksel temas dahil olmak üzere tehdit edici, taciz edici, sömürücü veya cinsel açıdan zorlayıcı davranışlara müsamaha göstermeyecektir (DIAM, 2023: 4). Bir işletmenin taciz uygulamalarına karşı yasağının önemli bir parçası, tüm seviyelerdeki personele saygı gösteren bir çalışma kültürü oluşturmak ve izlemek olmalıdır. Bu faaliyetin bir parçası olarak, işletme tehdit edici olmayan bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Böyle bir ortamda hiçbir şekilde korkutma, tehdit, alay veya imada bulunulmayacak, ayrımcı ifadeler veya etnik/ırksal önyargılar veya müstehcen içerikler yer almayacaktır. Cinsel taciz ister açık ister gizli olsun, yaygın olduğundan, bir işletmenin suçluları bildirme, soruşturma ve disiplin altına alma konusunda net politikalar ve prosedürler geliştirmesi ve bunları etkili bir şekilde iletmesi gerekir (SAI, Mayıs 2016: 62).
- **Hamilelik veya Diğer Sağlık Testleri:** SA8000 uyarınca, bir işletmenin çalışanlarından herhangi bir koşulda hamilelik veya benzeri testlerden geçmelerini istemesi yasaktır. Açık ve etkili iletişim esastır, çalışanlar belirli önlemlerin ve korumaların kendi yararları için olduğunu ve hamile oldukları için işten çıkarılmayacaklarını veya rütbelerinin düşürülmeyeceğini anlarsa, durumları hakkında işletme yönetimini zamanında bilgilendirme olasılıkları daha yüksek olur. Ayrıca, herhangi bir kişisel sağlık testinin gerekliliği, yasalarca zorunlu

kılınmadıkça veya bilgiler diğer çalışanları veya müşterileri korumak için gerekli olmadıkça, SA8000 kapsamında ayrımcı olarak kabul edilir. Bu nedenle işyerinde kimyasal maruziyetin sağlık etkilerini izlemek için yapılan bir tıbbi test, çalışanların sağlığını koruduğu için izin verilebilir. Ayrıca, bilgiler hükümet gerekliliklerine uygun şekilde işlenirse ve sonuçlar gizli tutulursa, tıbbi testlerin yasa gereği zorunlu kılınması ayrımcılık olarak kabul edilmeyebilir (SAI, Mayıs 2016: 62).

Bu konuda ILO'nun “1951 tarihli 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi” ve “90 Sayılı Tavsiye Kararı”, cinsiyete bakılmaksızın eşit değerdeki işe eşit ücret verilmesine ilişkin yol gösterici ilkeleri ortaya koymuştur. Buna göre “*Ücret terimi, işveren tarafından işçiye doğrudan veya dolaylı olarak, nakit veya ayni olarak ödenen ve işçinin istihdamından kaynaklanan olağan, temel veya asgari ücret veya maaş ve her türlü ek menfaati içerir*” (ILO, 100 Sayılı Sözleşme, m.1/a). Ayrıca “*Erkek ve kadın işçilere eşit değerde iş için eşit ücret terimi, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın belirlenen ücret oranlarını ifade eder*” (ILO, 100 Sayılı Sözleşme, m.1/b). Böylece “*Her Üye, ücret oranlarının belirlenmesinde kullanılan yöntemlere uygun yollarla, bu yöntemlere uygun olduğu ölçüde, erkek ve kadın işçilere eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesi ilkesinin tüm işçilere uygulanmasını teşvik edecek ve sağlayacaktır*” (ILO, 100 Sayılı Sözleşme, m.2/1).

1958 yılında, mesleki eğitime erişim, istihdama erişim ve istihdam şart ve koşulları açısından cinsiyet de dahil olmak üzere birçok temele dayalı ayrımcılık yapılmaması ilkesini belirlemek üzere “*III Sayılı*

*Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve 111 sayılı Tavsiye Kararı*” kabul edilmiştir (ILO, 13 Temmuz 2011). ILO’nun 111 sayılı Sözleşmesi’nin amacı bakımından, ayrımcılık terimi şunları içerir:

- *“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal çıkar veya sosyal köken temelinde yapılan ve istihdam veya meslekte fırsat eşitliğini veya muameleyi geçersiz kılan veya bozan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih”* (ILO, 111 Sayılı Sözleşme, m.1/1/a),
- *“İstihdam veya meslekte fırsat eşitliğini veya muameleyi geçersiz kılma veya bozma etkisine sahip olan bu tür diğer ayırım, dışlama veya tercih, ilgili Üye tarafından, varsa temsilci işveren ve işçi örgütlerine ve diğer uygun organlara danışıldıktan sonra belirlenebilir”* (ILO, 111 Sayılı Sözleşme, m.1/1/b),

Öte yandan *“Belirli bir işe ilişkin olarak, o işin doğasında var olan gerekliliklerden dolayı yapılan her türlü ayırım, dışlama veya tercih ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir”* (ILO, 111 Sayılı Sözleşme, m.1/2). Bu kapsamda *“Bu Sözleşmenin uygulandığı her Üye, ulusal koşullara ve uygulamaya uygun yöntemlerle, istihdam ve meslekte fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmeyi ve bu konuda her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan ulusal bir politika ilan etmeyi ve izlemeyi taahhüt eder”* (ILO, 111 Sayılı Sözleşme, m.2).

## 2.6. Disiplin Uygulamaları

SA8000 Standartları kapsamındaki disiplin uygulamaları, çalışanlara yönelik bedensel cezayı, zihinsel veya fiziksel zorlamayı ve sözlü tacizi yasaklayan bir uygulamadır (DNV, 2024). ILO'nun işyeri disiplin uygulamalarını ele alan belirli bir sözleşmesi yoktur. Ancak, Birleşmiş Milletler'in “1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”, “1966 tarihli Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi” ve “1975 tarihli Kişilerin İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Korunmasına Dair Bildirisi”, SA8000 Standartlarının disiplin uygulamalarına ilişkin gereklilikleri için uluslararası normatif temeli sağlar. Herhangi bir bireyin hem onurunu hem de fiziksel ve ruhsal sağlığını korumayı amaçlayan bu belgeler, herhangi bir yetkili tarafından, herhangi bir zamanda, hatta kamusal olağanüstü hallerde bile işkence veya zalimce, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele veya cezanın uygulanmasını açıkça yasaklamaktadır. Bu anlaşmaları onaylayan Birleşmiş Milletler üye devletlerinin büyük çoğunluğu, bir bireyin fiziksel veya ruhsal refahını tehlikeye atabilecek veya zarar verebilecek her türlü uygulamayı ortadan kaldırma kararlılığını göstermiştir. Birçok ülkenin işyeri suistimalini suç sayan belirli ulusal yasaları vardır (SAI, Mayıs 2016: 69).

İşletmelerin SA8000 performans gerekliliklerini etkin bir şekilde karşılayabilmesi için “Disiplin Uygulamaları” kapsamında aşağıdaki şekilde bir yönetim sistemi geliştirmesi gerekmektedir.

- **Disiplin Cezalarının Amacı:** Disiplin tedbirleri, genellikle kuruluşlar, işverenler veya yasal otoriteler tarafından kabul edilemez davranış veya eylemleri düzeltmek için uygulanan tedbirlerdir (Studysmarter, 2024). Bu nedenle SA8000 Standartları, işletmelerin faaliyetlerini düzenli bir şekilde sürdürebilmeleri için disiplin önlemlerinin gerekli olduğunu kabul etmektedir. Disiplin eylemi için standart kriterlerin uygulanması, bu tür önlemlerin birincil amacının, çalışanları cezalandırmak, aşağılamak veya korkutmak değil, işletmelerin yüksek standartlarda personel davranışı ve performansı teşvik etmesini sağlamak olması gerektiği varsayımıyla başlar. Disiplin eylemi, işyerinde şikâyette bulunan herhangi bir çalışana karşı misilleme olarak yapılmamalıdır (SAI, Mayıs 2016: 70).
- **Aşamalı Eylem Planı:** Disiplin tedbirleri genellikle ihlalin kapsamlı bir şekilde araştırılmasının ardından, işletme içinde önceden belirlenmiş bir dizi kural veya yönergeye uyularak uygulanır (Studysmarter, 2024). Bu nedenle, SA8000 bedensel cezaya, zihinsel veya fiziksel zorlamaya, sözlü tacize, sert veya insanlık dışı muameleye müsamaha göstermeyerek, daha ciddi disiplin eylemleri gerçekleştirilmeden önce sözlü veya yazılı uyarılarla başlanarak kabul edilemez davranış veya performansı düzeltmeyi amaçlayan saygılı bir disiplin sürecini dolaylı olarak teşvik eder.
- **Alternatif Disiplin Yöntemleri:** SA8000 kapsamında, çalışanların temel haklarına ve onuruna tam olarak saygı

gösteren alternatif disiplin yöntemlerine izin verilmektedir. Alternatif disiplin yöntemlerinin kabul edilebilir bir ilerlemesi aşağıda özetlenmiştir (SAI, Mayıs 2016: 70).

- Çoğu yönetici, işyerindeki davranışları veya mesleki performansı konusunda iyileştirmeye ihtiyaç duyan bir çalışana sözlü uyarıda bulunarak disiplin sürecini başlatır (Indeed, 13 Şubat 2024).
- Bu kapsamda ikinci yol ise yazılı uyarıdır. Çalışan uyarı mektubu, yazılı uyarı veya disiplin mektubu olarak da bilinir, bir işverenin bir çalışanın performansı veya davranışı beklenen standartların altına düştüğünde kendisine sağladığı resmi bir belgedir. Çalışan uyarı mektubu, bir işveren tarafından verilen ve bir çalışanın uygunsuz davranışını, suistimalini veya yanlışını ana hatlarıyla belirten resmi bir yazılı belgedir. Çalışan uyarı mektubu ayrıca çalışanın performansını veya davranışını iyileştirmek için atması gereken adımları da ana hatlarıyla belirtir. Özünde, çalışan uyarı mektubu, işverenlerin çalışanlarıyla kendilerinden beklenenler ve bu beklentileri karşılamamanın sonuçları hakkında açık ve öz bir şekilde iletişim kurmasının bir yoludur (Cicchini, 4 Ekim 2023).
- Çalışanın performansı bir sonraki performans incelemesine kadar kararlaştırılan hedefler doğrultusunda iyileşmemişse, işveren mevcut



yönergeleri izleyerek ikinci veya son yazılı uyarı başlatabilir. Son yazılı uyarı herhangi bir iyileşme olmadan sona ererse, işveren çalışanın işten çıkarılmasına ilişkin bildirimde bulunabilir (Morris, 19 Nisan 2023).

- Hala daha fazla suistimal veya performansın iyileştirilememesi durumunda, prosedürdeki son adım işten çıkarma veya rütbe düşürme veya disiplin cezası veya transfer (iş sözleşmesinde izin verildiği şekilde) gibi işten çıkarma dışında başka bir eylem olabilir. İşten çıkarma kararları yalnızca ilgili üst düzey yönetici tarafından alınabilir ve çalışana işten çıkarma nedenleri, iş akdinin sona ereceği tarih ve itiraz hakkı yazılı olarak verilir.
- İşten çıkarma dışında bir yaptırım uygulanırsa, çalışan şikâyetin ayrıntılarını alacak, tatmin edici bir gelişme olmaması durumunda işten çıkarmanın sonuçlanabileceği konusunda uyarılacak ve itiraz hakkı konusunda bilgilendirilecektir. Yazılı uyarının bir kopyası işletme tarafından saklanacak, ancak disiplin amaçları için dikkate alınmayacaktır (Acas, Temmuz 2020: 52).
- **Disiplin Sürecinde İşçi Hakları:** Bir işletme disiplin cezası aldığında, çalışanın iddiaların (veya ihlallerin) ayrıntılarına erişimi olmalı ve herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmadan herhangi bir disiplin kararına yanıt verme ve/veya itiraz etme

hakkına sahip olmalıdır. Çalışanların ayrıca disiplin kararlarını değerlendirirken ve bunlara itiraz ederken bir sendikaya veya seçtikleri temsilciye danışma ve onlar tarafından temsil edilme hakkı da olmalıdır. Ayrıca, disiplin prosedürlerinin ve eylemlerinin adaletini ve etkinliğini teşvik etmek için, işletme, çalışanların endişelerini dile getirmeleri ve şikâyet yönetim sistemi aracılığıyla şikâyetlerinin çözümünü aramaları için kanallar sağlamalıdır (SAI, Mayıs 2016: 71).

- **Ayrımcı Olmayan Uygulamalar:** Meşru bir sebep olmadığı sürece disiplin uygulamalarının işletmedeki tüm çalışanlara tutarlı ve adil bir şekilde uygulanması gerekir. Disiplin uygulamaları yaş, engellilik, cinsiyet değişikliği, medeni durum, hamilelik ve annelik, ırk, din veya inanç, cinsiyet veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılık içeremez (Acas, Temmuz 2020: 12).

Esasen işten çıkarma her zaman son çare olarak düşünülmelidir. Disiplin uygulamalarının amacı işten çıkarmayı haklı çıkarmaktan ziyade performansı iyileştirmeye yardımcı olmak olmalıdır. Tam işveren desteğiyle etkili bir performans yönetimi sürecinden geçen çalışanlar gelişmeye devam edebilir. Çalışana bunu mümkün kılmak için yeterli zaman ve teşvik sağlamak esastır. Ancak iyileştirmede başarısızlık varsa, işverenin çalışmanı işten çıkarmaktan başka seçeneği olmayabilir (Morris, 19 Nisan 2023).

## 2.7. Çalışma Süreleri

Çalışma süresi, çalışanların işverenin emrinde buldukları zamanı ifade eder (Responsible Jewellery, 2024). Daha geniş bir ifadeyle çalışma süresi, işçinin ulusal yasalara ve/veya uygulamaya uygun olarak işverenin tasarrufunda çalıştığı ve faaliyetini veya görevlerini yerine getirdiği herhangi bir süre anlamına gelir (Directive 2003/88/EC, m.2/1). İş/yaşam dengesini destekleyen çalışma süreleri üretkenliği artırır, işten ayrılmaları azaltır, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını iyileştirir (Kalev ve Dobbin, 2022). SA8000 Standartları kapsamında işletmeler, çalışma süreleri ile ilgili olarak aşağıdaki kriterlere uymak zorundadır.

- *“İşletme, çalışma saatleri, izin ve resmî tatiller konusunda geçerli yasalara, toplu sözleşmelere ve endüstri standartlarına uymalıdır. Fazla mesai hariç normal çalışma haftası yasayla belirlenecektir ancak 48 saati geçmeyecektir”* (SAI, SA8000 2014: 7/7-1).
- *“Personele her altı ardışık çalışma gününden sonra en az bir gün izin verilir. Bu kuralın istisnası ulusal yasalar ve toplu iş sözleşmeleridir”* (SAI, SA8000 2014: 7/7-1).
- *“Tüm fazla mesai çalışmaları gönüllülük esasına dayalı olacak, haftada 12 saati aşmayacak ve düzenli olarak talep edilmeyecektir”* (SAI, SA8000 2014: 7/7-1).
- *“Kısa süreli iş talebini karşılamak için fazla mesaiye ihtiyaç duyulduğu ve işletmenin işgücünün önemli bir bölümünü temsil eden serbestçe müzakere edilmiş bir toplu sözleşmeye taraf*

*olduğu durumlarda, işletme bu sözleşmeye uygun olarak bu fazla mesaiyi talep edebilir. Bu tür bir sözleşme, bu çalışma saatleri ögesinin diğer gerekliliklerine uymalıdır” (SAI, SA8000 2014: 7/7-1).*

Böylece SA8000 Standartları kapsamında haftada en az bir gün izin olmak üzere haftada en fazla 48 saat çalışma ve prim ücreti karşılığında haftada 12 saat fazla mesai yapılması uygundur. Çalışma süresine ilişkin SA8000 standardı gibi ILO standartları da çalışma saatlerinin, günlük ve haftalık dinlenme sürelerinin ve yıllık tatillerin düzenlenmesine yönelik çerçeveyi sağlar. Çoğu ülkede, çalışma saatlerinin haftada 48 saat veya daha az olması için yasal sınırlar vardır. Birçok ülkede, haftalık çalışma saatleri LO sözleşmelerinde belirlenen 48 saatlik standardın altındadır. Bu sınırlar, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını korurken daha yüksek üretkenliği teşvik etmeye yarar. Çalışma yaşamında çalışma saatleri konusunda var olan bazı güçlükler, ILO'nun ilk Sözleşmesi olan 1919 tarihli 1 sayılı Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi'nin kabul edilmesine yol açmıştır. Dünyanın birçok yerinde düşük ücretler ile aşırı çalışma saatleri arasında önemli bir bağlantı vardır. Uzun çalışma saatleri, çalışanların yeterli dinlenmesini, aile sorumluluklarını yerine getirmesini ve topluma katılmasını engeller (ILO, 22 Nisan 2024). Bu nedenle işletmelerin SA8000 performans gerekliliklerini etkin bir şekilde karşılayabilmesi için “*çalışma saatleri*” kapsamında aşağıdaki şekilde bir yönetim sistemi geliştirmesi gerekmektedir.

- **Çalışma Saatlerinin Kaydedilmesi:** Çalışma saatlerinin kaydı, haftalık azami çalışma süresine ve minimum günlük ve haftalık dinlenme sürelerine etkin bir şekilde uyulmasını sağlamak için her çalışanın her gün çalıştığı sürenin ölçülmesini sağlayan bir sistemdir (Eurofound, 14 Aralık 2022). Çalışma saatlerinin kayıt altına alınması, çalışanların haklarını bilmelerini, çalışma günlerini organize etmelerini ve yeterli dinlenme fırsatlarına sahip olmalarını sağlar (ILO, 2014: 6).
- **Saat Ortalaması Alma:** Düzensiz çalışma saatleri gereksinimlerini karşılamak için çalışma saati ortalamasına yalnızca ulusal yasa ve toplu sözleşme tarafından izin verildiği takdirde izin verilir. Bu durumda, saatlerin iki veya daha fazla haftalık seçilmiş bir dönem boyunca ortalaması alınabilir. Bu ortalama belirli bir haftada 48 saatten fazla, başka bir haftada 48 saatten az olabilir. Bazı ülkeler ve bazı endüstriler, fazla mesai saatlerinin ortalamasının alınmasına izin verir. Böylece, belirli bir dönemdeki aylık veya haftalık ortalamaların öngörülen sınırları aşmaması koşuluyla, aylık veya haftalık sınırlar genişletilebilir. Bu bağlamda SA8000, normal çalışma haftasında çalışma saatlerini haftada en fazla 48 saat ve haftada 12 saat fazla mesai ile sınırlandırmaktadır (SAI, Mayıs 2016: 76).
- **Gönüllü Fazla Mesai:** Fazla mesai normalde bir gün veya bir hafta boyunca normal (yasal olarak belirlenmiş) çalışma saatlerine ek olarak yapılan çalışma saatleri olarak tanımlanır (ILO, 18 Ocak 2019). Dolayısıyla fazla mesai, bir çalışanın

normal çalışma programını aşan çalışma saatlerini ifade eder. Gönüllü fazla mesai ise işveren çalışana fazla mesai yapma seçeneği sunar ve çalışanlar bunu kabul edebilir veya reddedebilir. Bunu kabul etmeyi seçen çalışanlar, fazla saatleri için fazla mesai ücreti alırlar (Pocket HRMS, 2024).

- **Gönüllü Olmayan Fazla Mesai:** Sadece öngörülen ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmesi şartlarının karşılanması halinde işletme, gönüllü olmayan fazla mesai talebinde bulunabilir. Bu gibi durumlarda bile işletme, SA8000 Standardının normal çalışma haftasını haftada en fazla 48 saatle, fazla mesaiyi ise haftada en fazla 12 saatle sınırlandırmaktadır (SAI, Mayıs 2016: 77).

## 2.8. Ücretler

SA8000 Standardı, 1998 yılında geçim ücreti kavramını entegre eden ilk sosyal sorumluluk standardıdır. Geçim ücreti “*Belirli bir yerdeki bir işçinin, kendisi ve ailesi için makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek standart bir çalışma haftası karşılığında aldığı ücrettir. İyi bir yaşam standardının unsurları arasında yiyecek, su, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri, ulaşım, giyim ve beklenmedik olaylara hazırlık dahil diğer temel ihtiyaçlar yer alır*”. Geçim ücreti asgari bir değerdir ve belirli bir yerde çalışan tüm çalışanlar için pozisyon, sözleşme türü ve endüstri sektöründen bağımsız olarak esas itibarıyla aynı olmalıdır. Geçim ücreti değeri, hükümetler tarafından belirlenen asgari ücretten veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla müzakere edilen asgari ücretten

farklı olabilir. Geçim ücreti, yoksulluk sınırına eşdeğer değildir. Zira geçim ücreti bir miktar ihtiyari gelir sağlaması ve öngörülemeyen olaylara karşı tedbir alması gerekmektedir (IQNet, 1 Nisan 2022: 1). SA8000 standartlarına göre işletmelerin ücretlerle ilgili olarak aşağıdaki kriterlere uyması gerekmektedir.

- *“SA8000 uyarınca, bir işletme çalışanların geçinme ücretine hak kazanmasına saygı göstermeli ve normal bir çalışma haftası için ödenen ücretlerin her zaman en azından yasal veya sektörün asgari standartlarını karşılamasını ve çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve bir miktar takdiri gelir sağlamaya yeterli olmasını sağlamalıdır”* (SAI, SA8000 2014: 8/8-1).
- *“İşletme, disiplin amaçlı ücretlerden kesinti yapmayacaktır. Bu kuralın istisnası, ulusal hukukun disiplin amaçlı ücret kesintilerine izin vermesi ve serbestçe müzakere edilmiş bir toplu sözleşmenin buna izin vermesi durumudur”* (SAI, SA8000 2014: 8/8-2).
- *“İşletme, personelin ücret ve sosyal yardım kompozisyonunun, her ödeme dönemi için kendilerine yazılı olarak açık ve düzenli bir şekilde bildirilmesini sağlamalıdır. İşletme, işçilere uygun bir şekilde ödenmesi gereken tüm ücret ve sosyal yardımları yasal olarak ödemelidir. Ancak bu ödemeleri hiçbir durumda makbuz, kupon veya senet gibi gecikmiş veya kısıtlı bir biçimde ödememelidir”* (SAI, SA8000 2014: 8/8-3).

- *“Tüm fazla mesai, ulusal yasalarla tanımlanan veya toplu iş sözleşmesiyle belirlenen bir prim oranı üzerinden geri ödenecektir. Fazla mesai için prim oranının kanunla düzenlenmediği veya toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı ülkelerde, çalışanlara fazla mesai için işletmenin prim oranı veya geçerli sektör standardına eşit bir prim oranı (hangisi daha yüksekse) üzerinden ödeme yapılır” (SAI, SA8000 2014: 8/8-4).*
- *“İşletme, yürürlükteki çalışma ve sosyal güvenlik kanunları ve yönetmelikleri uyarınca personele karşı yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmak amacıyla yalnızca işgücüne yönelik sözleşme düzenlemeleri, ardışık kısa süreli sözleşmeler ve/veya sahte çıraklıklar veya diğer düzenlemeleri kullanamaz” (SAI, SA8000 2014: 8/8-5).*

İşletmelerin SA8000 performans gerekliliklerini etkin bir şekilde karşılayabilmeleri için “*ücret yönetimi*” kapsamında aşağıdaki gibi bir yönetim sistemi geliştirmeleri gerekmektedir.

- **Adım Yaklaşımı:** SA8000, bir işletmenin tüm çalışanları için geçinmeye yetecek ücret uygulamasına yönelik adımlı bir yaklaşım kullanmasına izin verir.
  - İşletmenin atacağı ilk adım, çalışanlarına yerel asgari ücreti veya sektör asgari standardını, hangisi daha yüksekse ödemektir.
  - Bir sonraki adım, işletmenin geçim ücretinin tam ödenmesine ulaşmak için iyi tanımlanmış bir plan



oluşturmasını ve bu taahhüde doğru ilerleme göstermesini gerektirir.

- Son olarak işletme büyüklüğüne ve mevcut ücretleri ile geçim ücreti arasındaki farka bağlı olarak, sertifikasyon döngüsünün 18-24 ayı içinde bir geçim ücreti ödemek zorundadır.
- **Ücret Sistemi:** Daha önce de belirtildiği gibi, SA8000, işletmenin ücretler ve yan haklar hakkındaki bilgilerin açık olmasını, yazılı hale getirilmesini ve her ödeme döneminde çalışanlara sunulmasını sağlamasını gerektirir. Zira bu, çalışanların ücretleri ve yan hakları hakkında düzenli ve güvenilir bir kayda sahip olmasını sağlamayı amaçlar. Bu uygulama, çalışanların her ödeme dönemi için tutarları incelemelerine ve vadesi gelen ancak ödenmeyen ücret veya yan haklar için talepte bulunmalarına olanak tanır. Bu nedenle, ücret sistemi aşağıdaki gibi olmalıdır.
  - ✓ İşçiler tarafından anlaşılmalıdır.
  - ✓ Uygun bir şekilde ödenmelidir.
  - ✓ Ödeme zamanında ve düzenli olarak yapılmalıdır.
  - ✓ Ücretler doğru hesaplanmalıdır.
  - ✓ Mevzuata, sözleşmeye ve toplu iş sözleşmeye uygun olarak ödeme yapılmalıdır.
  - ✓ Tam olarak ve izinsiz kesintiler yapılmaksızın ödenmelidir.
  - ✓ İşletmeye ait mağazalarda vb. kullanıma bağlı olmamalıdır.

- ✓ İşverenin mali yükümlülüklerini yerine getirememesi (yani iflas) durumunda alacaklılara yapılacak ödemelerden önce ayrıcalık tanınmalıdır.
- **Ayrımcılık Yapılmamalı:** İşletme, ücretlendirme ilke ve uygulamalarında adaleti ve ayrımcılık yapılmamasını sağlamalıdır.
- **Sunulan Hizmetler:** İşletmenin çalışanlarına ücret karşılığında sağladığı yurt, yemek planı veya ilaç gibi hizmetler, maliyet bedeli üzerinden ve kâr amacı gütmeyen sağlanmalıdır.
- **Geçim Ücreti Tahminleri ve Karşılaştırmaları:** Geçim ücreti tahminleri ve karşılaştırmaları, ücret seviyelerini belirleme ve/veya geçerli olduğu durumlarda toplu pazarlık sürecini destekleme temeli olarak kullanılmalıdır. Karşılaştırmalar, toplu pazarlık haklarının yerini almaz ancak çalışanlar ve işverenler arasındaki sosyal diyalogu desteklemek için tekrarlanabilir bir araç görevi görebilir (Decent Work Toolbox, 2024).

Konuyla ilgili olarak ILO'da hem işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarını hem de ekonomik faktörleri dikkate alan yeterli ücretlerin belirlenmesini desteklemektedir. ILO'nun üyelerine verdiği teknik destek aynı zamanda ulusal kurumları ve kanıta dayalı sosyal diyalogu güçlendirmeyi de amaçlamaktadır. Yeterli ücret belirlemek, kadın ve erkek işçiler ile aileleri için makul yaşam standartları ve gelirler sağlamanın yanı sıra bu işçileri istihdam eden işletmelerin sürdürülebilirliğini de güvence altına almanın temel mekanizmasıdır (ILO, Ekim 2022: 1). Nitekim ILO, ücretlerin toplu sözleşme yoluyla

etkili bir şekilde düzenlenmesine yönelik hiçbir düzenlemenin bulunmadığı düşük ücretli sektörlerde çalışan işçiler için asgari ücretlere ilişkin ilk 26 sayılı Sözleşmesini ve 30 sayılı Tavsiye Kararını geliştirdiğinde, oranların *"ilgili çalışanların yeterli bir yaşam standardını sürdürmelerini sağlama ihtiyacını"* hesaba katması gerektiğini ancak aynı zamanda *"sektörün ödeme kapasitesinin ötesinde bir asgari ücret belirlemenin ters etki oluşturacağını"* da belirtmiştir (ILO, Ekim 2022: 2).

## 2.9. Yönetim Sistemleri

Güçlü bir yönetim sistemi SA8000 Standardının omurgasıdır ve işletmelerin SA8000 uygulamasını zaman içinde sürdürmesini sağlar. SA8000 yönetim sistemi, her biri SA8000 gereklilikleriyle temsil edilen birbiriyle ilişkili on bileşenden oluşur.

- **Politikalar, Prosedürler ve Kayıtlar:** İşletmenin SA8000 Standardına ilişkin prensiplerini, hedeflerini ve bağlılığını nasıl tanımladığını ve çalışanlarına bu prensipleri günlük hayatta nasıl uygulamaları konusunda nasıl talimat verdiğini kapsar (SAI, Mayıs 2016: 94). Bu konudaki kriterler aşağıda sıralanmıştır.
  - *"Üst düzey yönetim, SA8000 Standardına uymayı seçtiklerini tüm uygun dillerde personele bildiren bir politika beyanı yazacaktır"* (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.1).
  - *"Bu politika beyanı, işletmenin SA8000 Standardının tüm gerekliliklerine uyma ve Normatif Unsurlar ve bunların*

*Yorumlanması ile ilgili uluslararası belgelere saygı gösterme taahhüdünü içerecektir. Beyanname ayrıca kuruluşun ulusal yasalara, diğer geçerli yasalara ve kuruluşun bağlı olduğu diğer gerekliliklere uymasını da taahhüt edecektir” (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.2).*

- *“Bu politika beyanı ve SA8000 Standardı, işyerinde, işletme tarafından sağlanan konaklama ve tesislerde veya işletme tarafından kiralanılan veya bir hizmet sağlayıcıdan alt kiraya verilen konaklama ve tesislerde uygun ve anlaşılır bir şekilde belirgin ve dikkat çekici bir şekilde sergilenmelidir” (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.3).*
- *“Kuruluş, SA8000 Standardını uygulamaya yönelik politika ve prosedürler geliştirecektir” (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.4).*
- *“Bu politikalar ve prosedürler etkili bir şekilde iletilecek ve personele tüm uygun dillerde erişilebilir hale getirilecektir. Bu iletişimler ayrıca müşteriler, tedarikçiler, alt yükleniciler ve alt tedarikçilerle açıkça paylaşılacaktır” (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.5).*
- *“İşletme, bu unsurda yer alan Yönetim Sistemi gereklilikleri de dahil olmak üzere SA8000 Standardına uyumu ve uygulanmasını göstermek için uygun kayıtları tutacaktır. İlgili kayıtlar saklanacak ve SA8000 çalışan temsilcisine/temsilcilerine yazılı veya sözlü özetler verilecektir” (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.6).*

- *“İşletme, sürekli iyileştirmeyi sağlamak amacıyla bu Standardı uygulayan politika beyanını, politikaları, prosedürleri ve performans sonuçlarını yönetim incelemesi kapsamında düzenli olarak gözden geçirecektir”* (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.7).
- *“İşletme, politika beyanını ilgili tarafların talebi üzerine etkin ve erişilebilir hale getirmek zorundadır”* (SAI, SA8000 2014: 9.1./9.1.8).
- **Sosyal Performans Ekibi:** Sosyal Performans Ekibi işletmenin SA8000 uygulamasını yöneten ve kolaylaştıran eğitimli kişilerden oluşan gruptur (SAI, Mayıs 2016: 95). Bu konudaki kriterler aşağıda sıralanmıştır.
  - *“Bir işletmede SA8000 Standartlarının tüm unsurlarını uygulamak için bir Sosyal Performans Ekibi kurulacaktır. Ekip, SA8000 çalışan temsilcisi(leri) ve yönetimin dengeli bir temsilini içerecektir. Standarda uyum sorumluluğu yalnızca üst yönetime aittir”* (SAI, SA8000 2014: 9.2./9.2.1).
  - *“Sendikali tesislerde, çalışanların Sosyal Performans Ekibi'nde temsili, hizmet vermeyi seçmeleri halinde, tanınmış sendika(lar) temsilcisi(leri) tarafından sağlanacaktır. Sendika(lar) bir temsilci atamadığında veya işyeri sendikali olmadığında, çalışanlar bu amaçla kendi aralarından bir veya daha fazla SA8000 çalışan temsilcisini serbestçe seçebilirler. Hiçbir koşulda SA8000 çalışan*

*temsilcisi(leri) sendika temsilciliğinin yerine geçecek şekilde görülmemelidir” (SAI, SA8000 2014: 9.2./9.2.2).*

- **Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi:** Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, bir işletmenin risklerini belirlemesi ve bunlara karşı eylemlerini önceliklendirmesi anlamına gelir (SAI, Mayıs 2016: 95). Bu konudaki kriterler aşağıda sıralanmıştır.
  - *“Sosyal Performans Ekibi, bu Standarda ilişkin gerçek veya potansiyel uyumsuzluk alanlarını belirlemek ve önceliklendirmek için periyodik yazılı risk değerlendirmeleri yapacaktır. Ayrıca, bu riskleri ele almak için üst yönetime eylemler önerecektir. Bu riskleri ele alan eylemler, ciddiyetlerine göre veya yanıt vermede gecikme olması durumunda ele alınmasının imkânsız hale geleceği durumlara göre önceliklendirilecektir” (SAI, SA8000 2014: 9.3./9.3.1).*
  - *“Sosyal Performans Ekibi bu değerlendirmeleri önerilen verilere ve veri toplama tekniklerine dayanarak ve ilgili taraflarla anlamlı istişarelerde bulunarak yapacaktır” (SAI, SA8000 2014: 9.3./9.3.2).*
- **İzleme:** İzleme, işletmenin hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak için SA8000 uygulamasını ve performansını nasıl izlemesi gerektiğini ifade eder (SAI, Mayıs 2016: 95).

- *“Sosyal Performans Ekibi, Standarda uyumu; Sosyal Performans Ekibi tarafından belirlenen riskleri ele almak için planlanan eylemlerin uygulanmasını ve Standardın gerekliliklerini karşılamak için benimsenen şirket politikalarının ve yöntemlerinin etkinliğini izler” (Mep Group, 2023). “Sosyal Performans Ekibi ilgili taraflardan (paydaşlardan) bilgi toplama veya onları izleme faaliyetlerine dahil etme yetkisine sahip olacaktır. Ayrıca, SA8000 Standardı ile ilgili olası uyumsuzlukları incelemek, belirlemek, analiz etmek ve/veya ele almak için diğer departmanlarla iletişim kuracaktır” (SAI, SA8000 2014: 9.4./9.4.1).*
- *“Sosyal Performans Ekibi ayrıca rutin iç denetimleri kolaylaştırmalı ve belirlenen düzeltici ve önleyici faaliyetlerin bir kaydı da dahil olmak üzere, SA8000 Standardını karşılamak için alınan önlemlerin performansı ve faydaları hakkında üst yönetim için raporlar hazırlamalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.4./9.4.2).*
- *“Sosyal Performans Ekibi ayrıca, Standardın uygulanmasını güçlendirmek için ilerlemeyi gözden geçirmek ve potansiyel eylemleri belirlemek amacıyla periyodik toplantılar düzenleyecektir” (SAI, SA8000 2014: 9.4./9.4.3).*
- **Kurum İçi Katılım ve İletişim:** Kurum içi katılım ve iletişim, işletmenin çalışanlarla iletişim kurduğu ve SA8000

Standartlarının uygulanmasına ilişkin girdilerini aldığı yöntem ve kanalları ifade eder (SAI, Mayıs 2016: 95). Bu kapsamda “İşletme, personelin SA8000 gerekliliklerini etkili bir şekilde anladığını ve rutin iletişimler yoluyla SA8000 gerekliliklerini düzenli olarak ilettiğini göstermelidir” (SAI, SA8000 2014: 9.5./9.5.1).

- **Şikâyet Yönetimi ve Çözümü:** Şikâyet yönetimi ve çözümü, işletmenin çalışanlardan veya ilgili taraflardan gelen şikayetleri veya diğer önerileri nasıl aldığı ve ele aldığı anlamına gelir (SAI, Mayıs 2016: 95).
  - “Kuruluş, personelin ve ilgili tarafların işyeri ve/veya SA8000 Standardına uyumsuzluklar hakkında yorum, öneri, rapor veya şikayetlerini iletebilmeleri için gizli, tarafsız, misilleme içermeyen ve erişilebilir bir yazılı şikâyet prosedürü oluşturmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.6./9.6.1).
  - “Kuruluş, işyeri şikayetlerinin ve/veya bu Standarda veya uygulama politikalarına ve prosedürlerine uyulmamasının sonuçlarını araştırmak, takip etmek ve iletmek için prosedürlere sahip olmalıdır. Bu sonuçlar, talep üzerine tüm personele ve ilgili taraflara ücretsiz olarak sunulmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.6./9.6.2).
  - “Kuruluş, SA8000 uyumluluğu hakkında bilgi verdiği veya diğer işyeri şikayetlerinde bulunduğu için herhangi bir çalışanını veya ilgili tarafı disiplin altına alamaz, işten



*çıkarmaz veya başka şekilde ayrımcılık yapamaz” (SAI, SA8000 2014: 9.6./9.6.3).*

- **Dış Doğrulama ve Paydaş Katılımı:** Dış doğrulama ve paydaş katılımı, işletmenin SA8000 uygulamasına kapsamlı girdi sağlamak için dış denetçilerle iş birliği yapma veya ilgili taraflarla etkileşim kurma şeklindedir (SAI, Mayıs 2016: 95).
  - *“Bu Standardın gerekliliklerine uygunluğunun belgelendirilmesi amacıyla yapılan duyurulmuş ve duyurusuz denetimlerde kuruluş, SA8000 Standardının karşılanmasında ortaya çıkan sorunların ciddiyetini ve sıklığını belirlemek için dış denetçilerle tam iş birliği yapılmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.7./9.7.1).*
  - *“Kuruluş, SA8000 Standardı ile sürdürülebilir uyum sağlamak için paydaş katılımına katılmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.7./9.7.2).*
- **Düzeltilici ve Önleyici Faaliyetler:** Düzeltilici ve önleyici faaliyetler, işletmenin SA8000 uygulamasındaki riskleri ve boşlukları nasıl ele aldığı ve tekrarı önlemek ve sürekli iyileştirmeyi teşvik etmek için sistem değişiklikleri nasıl uyguladığıdır (SAI, Mayıs 2016: 95).
  - *“Şirket, düzeltilici ve önleyici faaliyetlerin hızla uygulanması için politikalar ve prosedürler oluşturmalı ve bunlar için yeterli kaynak sağlamalıdır. Sosyal Performans*

*Ekibi, bu faaliyetlerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır” (SAI, SA8000 2014: 9.8./9.8.1).*

- *“Sosyal Performans Ekibi, en azından SA8000 Standartlarına uyumsuzlukları, bunların temel nedenlerini, alınan düzeltici ve önleyici faaliyetleri ve uygulama sonuçlarını listeleyen zaman çizelgeleri de dahil olmak üzere kayıtları tutmalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.8./9.8.2).*

- **Eğitim ve Kapasite Geliştirme:** Eğitim ve kapasite geliştirme, işletmenin personelini eğitmesi ve SA8000 Standartlarını etkili bir şekilde uygulamak için tutumlarını, becerilerini ve bilgilerini geliştirmesi anlamına gelir (SAI, Mayıs 2016: 95).
  - *“SA8000 Standartlarını etkili bir şekilde uygulamak için işletme risk değerlendirmelerinin sonuçlarına dayalı olarak tüm personel için bir eğitim planı uygulamalıdır. İşletme, eğitimin etkinliğini periyodik olarak ölçmeli ve niteliğini ve sıklığını kaydetmelidir” (SAI, SA8000 2014: 9.9./9.9.1).*
- **Tedarikçilerin ve Yüklenicilerin Yönetimi:** Tedarikçi ve yüklenici yönetimi, işletmenin iş ortakları üzerinde nasıl gerekli özeni gösterdiğini ve onları SA8000 Standardını uygulamaya ve iyileştirmeye nasıl teşvik ettiğini ifade eder (SAI, Mayıs 2016: 95).
  - *“İşletme, tedarikçilerinin/alt yüklenicilerinin, özel istihdam bürolarının ve alt tedarikçilerinin SA8000 Standardına*

*uymasını sağlamak için gerekli özeni göstermelidir. Yeni tedarikçiler/alt yükleniciler, özel istihdam büroları ve alt tedarikçiler seçilirken aynı gerekli özen yaklaşımı uygulanacaktır. İşletmenin bu gereksinimi yerine getirmesi için gereken asgari faaliyetler kayıt altına alınmalı ve şunları içermelidir”:*

- *“Bu Standardın gereklilikleri, tedarikçilerin/alt yüklenicilerin, özel istihdam bürolarının ve alt tedarikçilerin üst düzey yönetimine etkili bir şekilde iletilmelidir”.*
- *“Önemli uyumsuzluk riskleri tedarikçiler/alt yükleniciler, özel istihdam büroları ve alt tedarikçiler tarafından değerlendirilmelidir”.*
- *“Bu önemli risklerin tedarikçiler/alt yükleniciler, özel istihdam büroları ve alt tedarikçiler tarafından ve uygun olduğu durumlarda ve zamanlarda işletme tarafından yeterli şekilde ele alınmasını ve işletmenin bu kuruluşları etkileme kabiliyeti ve kaynaklarına göre önceliklendirilmesini sağlamak için makul çaba göstermelidir”.*
- *“Bu önemli risklerin etkin bir şekilde ele alınmasını sağlamak için tedarikçilerin/alt yüklenicilerin, özel istihdam bürolarının ve alt tedarikçilerin izleme faaliyetlerinin oluşturulması ve performanslarının*

*izlenmesi gerekmektedir” (SAI, SA8000 2014: 9.10./9.10.1).*

- *“Bir işletme, ev işçisi olarak sınıflandırılan tedarikçilerden/alt yüklenicilerden veya alt tedarikçilerden mal ve/veya hizmet alırsa, kullanırsa veya tanıtırsa, işletme, bu tür evden çalışanlara, bu Standardın gereklilikleri uyarınca işletmenin diğer çalışanlarına sağlanan koruma düzeyine esasen eşdeğer bir koruma sağlanmasını garanti altına almak için etkili önlemler almalıdır” (SAI, SA8000 2014: 9.10./9.10.2).*

SA8000, güçlü bir yönetim sisteminin geliştirilmesini ve uygulanmasını gerektirir. İşletme, yönetim sistemini öncelikle yukarıdaki kategorilerde gerekli politikaları ve prosedürleri belirleyerek ve belgelendirerek, uygun süreçleri oluşturarak ve dış beklentilere (örneğin, müşteri gereksinimleri, endüstri standartları, SA8000 ve yasal gereklilikler) dayalı sosyal hesap verebilirlik hedefleri oluşturarak geliştirir. SA8000, yönetim sistemi dokümantasyonunun geliştirilmesine ilişkin SA8000 gerekliliklerini ana hatlarıyla belirtir ancak bir yönetim sistemini kâğıt üzerinde oluşturmak yeterli değildir aynı zamanda uygulanması ve izlenmesi de gerekir. Bu, işletmenin sistem süreçlerini tüm operasyonlarına yerleştirmesini gerektirir. İşletme, belirlenmiş politikaları, prosedürleri ve süreçleri düzenli olarak takip eden eğitimli ve kendini işine adanmış kişilere yeterli kaynak ve bilginin sağlanmasını garanti ederek yönetim sistemini uygular (SAI, Mayıs 2016: 95).

Daha büyük işletmeler sistem geliştirmede daha iyi olma eğiliminde olsalar da dağınık yerlerdeki veya departmanlardaki çalışanların prosedürleri tutarlı bir şekilde uygulamasını sağlamada zorluk çekebilirler. Küçük işletmeler, etkili bir lidere sahip olduklarında sistemleri uygulamada daha iyi olma eğilimindedirler; ancak işletmedeki insanlar değiştiğinde sürekliliği sağlamak için gereken belgeleri geliştirmede genellikle başarısız olurlar. SA8000, küçük ve büyük işletmeler için farklı zorlukları kabul eder. Bu nedenle Standart, işletmelerin kendi boyutlarına ve yapılarına uygun sistemleri uygulama etkinliğini göstermelerini gerektirir (SAI, Mayıs 2016: 95).

### 3. BÖLÜM

#### 4857 SAYILI TÜRK İŞ HUKUKU KAPSAMINDA

#### SA8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARI

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı işletmelerin “*çocuk işçi çalıştırma, zorla veya zorunlu çalıştırma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı, eşit davranma, süreleri, ücretler*” gibi konularda uyması gereken kriterleri belirlemiştir. Bu kriter başlıkları 4857 sayılı Türk İş Kanunu’nda da düzenlenmiştir. Bu nedenle bu bölümde işletmeler açısından sosyal ve ekonomik açıdan büyük önem taşıyan SA8000 standartlarının Türk İş Hukuku açısından nasıl değerlendirildiği ele alınacaktır.

#### 3.1. Çocuk İşçi Çalıştırma

Çocuk işçiliği sorununa insan hakları düzeyinde çözüm bulunması için öncelikle uluslararası ve bölgesel belgeler aracılığıyla çaba sarf edilmektedir. Buradaki temel amaç çocuk işçiliğinin tamamen sona erdirilmesi olsa da bu kısa vadede mümkün görünmüyor. Bu nedenle çocuk işçiliğinin tümüyle yasaklanması yerine, çocukların eğitimlerine, sağlıklarına, bedensel, ruhsal, zihinsel, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verebilecek her türlü tehlikeli iş, ekonomik sömürü ve istihdamdan korunmalarına yönelik düzenlemeler öngörülmektedir. Bu düzenlemelerle, belirli bir yaşın altındaki küçüklerin çalıştırılması yasaklanmakta ve küçük işçilerin çalışma koşulları yetişkinlerden farklılaştırılmaktadır (Özkaraca ve Ünal, 2014: 357). Bu bağlamda ülkemizde 4857 sayılı Türk İş Kanunu çocuk işçiliği konusunu detaylı

bir şekilde ele almıştır. İlgili kanunun “Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” başlıklı 71. maddesine göre;

- *“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerine devam edenlerin okullarına devam etmelerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerine devam edenlerin okullarına devam etmelerine engel olmayacak sanat, kültür ve reklamcılık faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapılması ve her bir faaliyet için ayrı izin alınması şartıyla çalıştırılabilirler” (İş K. 71/1).*
- *“Çocuk ve genç işçilerin yerleştirilmesinde ve istihdam edilebilecekleri işlerde, güvenlikleri, sağlıkları, fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimleri, kişisel eğilimleri ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun yaptığı iş, onun okula gitmesini, mesleki eğitimine devam etmesini engelleyemez veya derslere düzenli olarak katılma yeteneğine zarar veremez” (İş K.71/2).*
- *“On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasak olan işler, on beş yaşını doldurmuş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilkokulu bitirmiş çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, on altı yaşını doldurmuş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç işçilerin*

*çalıştırılabilecekleri iş türleri ve çalışma şartları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” (İş K. 71/3).*

- *Zorunlu ilköğretimi tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi saati, haftada otuz beş saati, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların çalışma saatleri günde beş saati, haftada otuz saati geçemez. Bu süre, on beş yaşını doldurmuş çocuklar için günde sekiz, haftada kırk saate çıkarılabilir” (İş K. 71/4).*
- *Okul öncesi çocuklarla okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrada belirtilen süreleri aşamaz” (İş K. m.71/5).*
- *“Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş gruplarına ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri, çalışma ortamı ve şartları, ücretlerin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” (İş K. m.71/6).*



Esasen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi, çocuk işçiliğine yaş ve çalışma süresi açısından önemli kısıtlamalar getirmiştir. Böylece ülkemizdeki ulusal mevzuatımız, ülkemizin de kabul ettiği 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi başta olmak üzere pek çok uluslararası mevzuatla uyumlu hale getirilmiştir. İş Kanunu'nun 71. maddesine göre “*On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır*”. Fakat bu yasağa rağmen bu konuda bazı esneklikler bulunmaktadır. Zira söz konusu maddede, “*On dört yaşını doldurmuş çocukların hafif işlerde çalıştırılabileceği*” belirtilmektedir. Buna göre “*on dört yaşını (14-15 yaş) doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, zihinsel, bedensel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamlarına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler*” (Gökalp, Mayıs 2011: 129). Dolayısıyla bu izin, çocuğun temel eğitim alması şartına bağlanmıştır.

Öte yandan, çocuk işçiliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nun diğer maddelerinden de söz etmek yararlı olacaktır. Nitekim ilgili kanunun “*Yer ve su altında çalıştırma yasağı*” başlıklı 72. maddesine göre, “*Maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altındaki işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*”. Yine ilgili kanunun “*Gece çalışma yasağı*” başlıklı 73. maddesine göre, “*On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece sanayi işlerinde çalıştırılması yasaktır*”.

Çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, bedensel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerini veya eğitimlerini tehlikeye atmayacak

şekilde çalışma usul ve esaslarını belirlemek ve ekonomik sömürsünü önlemek amacıyla 25425 sayılı “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇGİÇY)” 06.04.2004 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri ve Çalıştırılmayacakları İşler ile Çalışma Koşulları” konusunu ayrıntılı olarak düzenlemektedir. Çocuk işçi ve genç işçi tanımı, ÇGİÇY”in 4. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, “çocuk işçi denildiğinde 14 yaşını doldurmuş ancak 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi”, “genç işçi denildiğinde ise 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi” anlaşılmaktadır (ÇGİÇY m.4). ÇGİÇY’in “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları” başlığını taşıyan 5.maddesine göre;

- “Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmeleri ve çalışmaları sırasında güvenlikleri, sağlıkları, bedensel, ruhsal, ahlaki ve psikososyal gelişimleri, kişisel eğilimleri ve yetenekleri dikkate alınır” (ÇGİÇY m.5/1).
- “Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okul devamını ve başarısını engellemeyecek, meslek seçimine hazırlanmasını veya Millî Eğitim Bakanlığı’nca yeterli görülen mesleki eğitime katılmasını engellemeyecek işlerde çalıştırılabilirler” (ÇGİÇY m.5/2).
- “İşverenler; çocuk ve genç işçilerin deneyim eksikliği, mevcut veya potansiyel risklerin bilinmemesi veya tam olarak gelişmemeleri nedeniyle gelişimlerini, sağlıklarını ve

*güvenliklerini tehlikeye atabilecek her türlü riske karşı korunmalarını sağlarlar” (ÇGİÇY m.5/3).*

- *“Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Ek 1’de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek 2’de, 16 yaşından büyük ancak 18 yaşından küçük genç işçilerin çalıştırılabileceği işler ise Ek 3’te listelenmiştir” (ÇGİÇY m.5/4).*
- *“Çocuk işçiler Ek-1’de, genç işçiler Ek-1 ve Ek-2’de ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler ise Ek-1, Ek-2 ve Ek-3’te yer alan işlerden başka işlerde çalıştırılmazlar. Ancak, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlık, güvenlik ve ahlaklarının tam olarak sağlanması kaydıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler” (ÇGİÇY m.5/5).*
- *“Ayrıca, yaş kayıtlarına göre izin verilen işler arasında olsalar bile hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılık yapan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamlarda çalışmayı gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde,*

*radioaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve sürekli ayakta kalmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmayanlar çalıştırılmaz” (ÇGİÇY m.5/6).*

Görüldüğü üzere, söz konusu yönetmeliğin 5. maddesinde, çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalışma süreçlerinde bedensel ve ruhsal gelişimlerinin dikkate alınması, eğitimlerinin engellenmemesi, işverenlerin olası risklere karşı tedbir alması, çocuk işçilerin hangi hafif işleri yapabilecekleri gibi hususlara odaklanılmıştır. Bunun yanı sıra ÇGİÇY”in 6. maddesinde “*Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri*” düzenlenmiştir.

- “*Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi saati, haftada otuz beş saati geçemez. Ancak 15 yaşını doldurmuş çocuklar için bu süre günde sekiz saate, haftada kırk saate çıkarılabilir*” (ÇGİÇY m.6/1).

- “Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, on dört saatlik kesintisiz dinlenme süresi dikkate alınarak yirmi dört saatlik bir zaman dilimi içinde uygulanır” (ÇGİÇY m.6/2).
- “Okul döneminde okula devam eden çocukların çalışma saatleri, okul saatleri dışında günde en çok iki saat ve haftada en çok on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma saatleri birinci fıkrada belirtilen çalışma saatlerini aşamaz” (ÇGİÇY m.6/3).
- “İki saatten fazla ve dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saat ile yedi buçuk saat arasındaki işlerde ise çalışma süresinin ortasında bir saat ara dinlenmesi zorunludur” (ÇGİÇY m.6/4).

ÇGİÇY”in 7. maddesinde “Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller” düzenlenmiştir. Buna göre “4857 sayılı İş Kanunu’nun 66. maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra”;

- “İşverenin vermekle yükümlü olduğu eğitimlerde geçen süreler” (ÇGİÇY m.7/a),
- “İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurs ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler” (ÇGİÇY m.7/b),
- “Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları

*nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler çalışma süresinden sayılır” (ÇGİÇY m.7/c).*

Öte yandan “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti herhangi bir iş karşılığı olmaksızın ödenir” (ÇGİÇY, m.8). Yine “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çocuk ve genç işçiler çalıştırılmazlar. Ayrıca bu günlere ait ücret, herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın ödenir” (ÇGİÇY, m.9). Bunun yanı sıra “Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullandırılması esastır. Ancak çocuk ve genç işçi için yararlı olduğu hallerde, talep üzerine en fazla iki bölüm halinde kullanılabilir. Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil edildiği, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir” (ÇGİÇY, m.10).

Görüldüğü üzere çocuk işçiliği konusunda 4857 sayılı İş Kanunu, SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardının belirlediği kriterlere uymaktadır. Nitekim SA8000 Standardına göre “Kuruluş, çocuk işçi çalıştıramaz veya bu tür uygulamaları destekleyemez” ve ülkemizde İş Kanunu’nun 71. maddesine göre “on beş yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaktır”. Yine SA8000, çocukların okula gitmesini ve okulda kalmasını desteklerken, ülkemizde bu desteği hem 4857 sayılı İş Kanunu’nda hem de ÇGİÇY’nin ilgili maddelerinde görmek mümkündür. SA8000, çalışma saatlerini düzenlerken okul saatlerini dikkate alarak bir düzenleme yapmıştır ve ülkemizdeki yasal düzenlemede de aynı hassasiyeti görmek mümkündür. Son olarak hem

SA8000 Standartlarının hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde “*çocuk veya genç işçilerin işyerinin içinde veya dışında fiziksel ve ruhsal sağlıkları ve gelişimleri açısından tehlikeli veya güvensiz bir duruma maruz bırakılmaması gerektiği*” hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanun ve SA8000 standartlarının çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda benzer hükümler getirdiği çok açıktır.

### **3.2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırma**

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardına göre çalışanların zorla ve zorunlu çalıştırılması yasaktır. Aynı şekilde mevzuatımızda da hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, yani zorla çalıştırma yapılamayacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda 1982 Anayasasının “*Zorla çalıştırma yasağı*” başlıklı 18. maddesine göre “*Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır*” (1982 Anayasası m.18/1). Bu fıkrasının gerekçesinde “*Çalışmak, iş yapmak, bir kimsenin hür iradesiyle yaptığı bir faaliyet, bir başka deyişle hür iradesiyle üstlendiği bir yüküdür. Bir kimseye bu yükün dayatılması, iradesi dışında bir faaliyette bulunmaya zorlanması hem kişisel özgürlükle bağdaşmaz hem de bu duruma düşürülen kişi için eziyet teşkil eder. Bu nedenle maddenin birinci fıkrasında zorla çalıştırma yasaklanmıştır. Bu fıkra ile aynı zamanda angarya yasağı da getirilmiştir. Angarya, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır*” ifadeleri yer almaktadır (Balcı ve Sönmez, Nisan 2001: 42).

Öte yandan 18. maddenin ikinci fıkrası zorla çalıştırma sayılmayacak halleri göstermektedir. Buna göre “*Şekil ve şartları kanunla*

*düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık görevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları zorla çalıştırma sayılmaz” (1982 Anayasası m.18/2). Bu fıkranın gerekçesi şöyledir: “Bilindiği üzere suçla mücadelede en etkili araç, suça meyilli olanları ıslah etmek, eğitmek ve bir daha suç işlememelerini sağlamaktır. Rehabilitasyon ve eğitimde en etkili araç ise bireylere çalışma sevincini aşılacak, tembelliği ortadan kaldırmak ve onlara çalışarak dürüstçe geçimlerini sağlama imkânı sunmaktır. Bu nedenle cezaevlerindeki hükümlü rejimi çalışma esasına dayanmaktadır. Ancak hükümlülerin tabi tutulacağı veya aşırı zorluk içeren çalışma, yukarıda belirtilen amaçlara ulaşmaktan uzaktır; ayrıca insanlık dışı bir muamele veya ek bir cezadır. Bu nedenlerle hükümlüleri cezaları süresince makul bir çalışma rejimine tabi tutmak, zorla çalıştırma sayılmaz. Bu kişileri ücretsiz çalıştırmak, zorla çalıştırmayı oluşturacağından, birinci fıkra ile yasaklanmıştır. Vatandaşların vatan savunmasına bir vatandaşlık görevi olarak katılma yükümlülüğü, askeri nitelikteki veya askeri görev yerine geçen hizmetlerin zorla çalıştırma sayılmamasını gerektirir. Bu mesele vatani hizmetin tabii bir sonucudur” (Yılmazoğlu ve Perdecioğlu, Mart 2021: 97). 1982 Anayasası’nın 18. maddesi, ILO’nun “1930 tarihli 29 sayılı Zorla veya Zorunlu Çalışma Sözleşmesi”nin 2. maddesine benzemektedir. Bu bakımdan Anayasa’nın 18. maddesi konuya ilişkin SA8000 Standartları ile örtüşmektedir.*



Angarya iş “*Bir kimseye ücret vermeden yaptırılan iş*” olarak tanımlanmaktadır (Ergün, 2020: 111). 4857 sayılı Kanuna göre yapılan her işin bir ücret karşılığında yapılması gerektiğinden mevzuatımızda angarya iş yasaktır. Bu nedenle 4857 sayılı kanuna göre işçi yaptığı iş karşılığında ücret almaktadır. Ücret de iş görme unsuru gibi iş sözleşmesinin asli unsurlarından biridir. İş sözleşmesi ile işçi işi yapmayı, işveren de ücret ödemeyi üstlenir. Bu nedenle ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Ücret, işverenin iş sözleşmesiyle üstlendiği en önemli borçtur. Dolayısıyla hayır veya manevi amaçlarla yapılan, karşılığı ödenmeyen bir çalışma iş sözleşmesinin kurulmasına yol açmaz. İş sözleşmesinde ücretin açıkça kararlaştırılmamış olması ve uzun süre ödenmemesi, iş sözleşmesinin ücret karşılığında yapılmadığı anlamına gelmez. Yapılan iş karşılığında ücret ödenmesinin normal ve gerekli görüldüğü hallerde, ücretin taraflar arasında kararlaştırılmış olduğu kabul edilir (Kocabaş vd., 2019: 31).

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, işçiye sadece normal çalışma saatleri için değil, normal saatleri aşan çalışmalar için de ücret ödenmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda fazla çalışmanın çeşitleri; olağan, zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma olarak sıralanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “*Fazla çalışma ücreti*” başlıklı 41. maddesine göre;

- “*Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftada kırk beş saati*

*aşan çalışmadır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma saatleri, normal haftalık çalışma saatlerini aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa bile fazla çalışma sayılmaz” (İş K. m.41/1).*

- *“Fazla çalışmanın her bir saati için ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılması suretiyle ödenir” (İş K. m.41/2).*
- *“Sözleşmelerle haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği hallerde, yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma saatlerinin üzerinde ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş artırılması suretiyle ödenir” (İş K. m.41/3).*
- *“Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi dilerse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir” (İş K. m.41/4).*
- *“İşçi, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde, çalışma saatleri içinde ve ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaksızın kullanabilir” (İş K. m.41/5).*
- *“63. maddenin son fıkrasında belirtilen sağlık nedenlerine dayanan kısa süreli veya sınırlı süreli işlerde ve 69. maddede*

*belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz” (İş K. m.41/6).*

- *“Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekmektedir” (İş K. m.41/7).*
- *“Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saati geçemez” (İş K. m.41/8).*

4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Zorunlu nedenlerle fazla çalışma” başlıklı 42. maddesine göre;

- *“Arıza halinde veya arıza ihtimali görüldüğünde veya makine veya araç-gereçlerde derhal yapılması gereken acele işlerde veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması hâlinde, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak düzeyi aşmamak kaydıyla işçilerin tamamına veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu gibi hallerde fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur” (İş K. m.42/1).*
- *“Şu kadar ki zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır” (İş K. m.42/2).*

4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Olağanüstü hallerde fazla çalışma” başlıklı 43. maddesine göre

- *“Seferberlik halinde ve bu süreyi aşmamak kaydıyla, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışma yapılmasının gerekli görülmesi halinde Cumhurbaşkanı, günlük*

*çalışma süresini, işin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre işçinin azami çalışma gücüne kadar artırabilir” (İş K. m.43/1).*

- *“Bu şekilde fazla çalıştırılan işçilere ödenecek ücretler hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır” (İş K. m.43/2).*

Ülkemizde de SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardına uyumu artıran düzenlemeler 1982 Anayasası'nın ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde yapılmıştır.

### **3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği**

İnsanlar yaşamak ve hayatlarını sürdürmek için çalışma hayatına katılırlar. İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışanların çalışma hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri mesleki risklerdir. İş kazası ve meslek hastalığı riski, işyerindeki üretimin niteliğine bağlı olarak değişir. Bugün çalışma hayatındaki çalışanların karşılaşılabileceği riskler geçmişte manuel üretim yapan çalışanların karşılaşılabileceği risklerden farklıdır. Zira endüstrileşmeyle birlikte risklerin niteliği değişmiş ve sayıları da artmıştır (Baybora, 2019: xi). Günümüzde çalışanların çalışma hayatları boyunca iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi pek çok riskle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Somunoğlu İkinci, 2016: 2). Bu nedenle çalışanları bu risklerden korumak amacıyla geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği, işyerindeki sağlık ve güvenliğin her boyutuyla ilgilenmektedir (ILO, 15 Nisan 2020).

İş sağlığı ve güvenliği, işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerle sağlığa zarar verebilecek kazalardan ve diğer etkenlerden korunmak ve

daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (HAK-İŞ, Ağustos 2017: 9). İş sağlığı ve güvenliğinin amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasını önlemek, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak, riskleri ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir düzeye indirmek için makul ölçüde uygulanabilir tüm önlemlerin alındığı, riskleri önlemenin örgüt kültürünün bir parçası haline getirildiği bir ortam sağlamaktır (ILO, 15 Nisan 2020). Başka bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliğinin amacı öncelikle işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili her türlü riskleri önlemek; çalışanın hayatına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikeleri ortadan kaldırmak; çalışanların bireysel ve örgütsel olarak işlerini etkili ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlayacak koşulları, becerileri ve alışkanlıkları oluşturmak ve aynı zamanda tehlike, risk ve kazalardan kaynaklanan kayıp zamanı azaltarak verimliliği artırmaktır (HAK-İŞ, Ağustos 2017: 10).

Bu kapsamda ülkemizde de çalışanların çalışma hayatlarında sağlıklarını ve yaşamlarını korumak amacıyla 2012 tarihli 6331 sayılı “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*” yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun “*Faaliyet konularına bakılmaksızın kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına uygulanmaktadır*” (İŞG K. m.2). Kanun sadece işçilere değil, faaliyet alanlarına bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun “*İşverenin genel yükümlülüğü*” başlıklı 4. maddesine göre;

- “İşveren, çalışanların işe ilişkin sağlık ve güvenliğini sağlamakta yükümlüdür ve bu çerçevede” (İŞG K. m.4/1),
  - “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uyarlanması ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar” (İŞG K. m.4/1a).
  - “İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar” (İŞG K. m.4/1b).
  - “İşyerinde risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır” (İŞG K. m.4/1c).
  - “Bir çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik açısından işe uygunluğunu dikkate alır” (İŞG K. m.4/1ç).
  - “Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların yaşamsal ve özel tehlike bulunan yerlere girmelerini önlemek için gerekli tedbirleri alır” (İŞG K. m.4/1d).
- “İşyeri dışında uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz” (İŞG K. m.4/2).
- “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez” (İŞG K. m.4/3).

- “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz” (İŞG K. m.4/4).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi” başlıklı 7. maddesine göre;

- “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, aşağıdaki koşullar altında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine destek sağlayabilir” (İŞG K. m.7/1):
  - “Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri yararlanabilir. Fakat Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de yararlanmasına karar verebilir” (İŞG K. m.7/1a).
  - “Giderlerin finansmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu’nda iş kazası ve meslek hastalığı kısa vadeli sigorta kolları primlerinden kaynak aktarılması suretiyle sağlanmaktadır” (İŞG K. m.7/1b).
  - “Uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınmaktadır” (İŞG K. m.7/1c).
  - “Bu Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine göre yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdıkları kişilerin sigortalılığını bildirmediği tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faiziyle

*birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tahsil edilir. Bu durumdaki işverenler sağlanan destekten üç yıl süreyle yararlanamazlar” (İŞG K. m.7/1ç).*

- *“Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve ortaya çıkabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir” (İŞG K. m.7/1d).*
- *“Aşağıda belirtilen hususlar ve bunlara ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı’nın onayı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” (İŞG K. m.7/2).*
  - *“İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında sağlanacak desteklerin uygulanması” (İŞG K. m.7/2a).*
  - *“Sosyal Güvenlik Kurumu’nca ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin, desteklenecek kısmının ve ödeme şeklinin, desteklenecek ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri dikkate alınarak belirlenmesi” (İŞG K. m.7/2b).*
  - *“Destekten yararlanabilecek işletmelerin karşılaması gereken koşullar” (İŞG K. m.7/2c).*
  - *“İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlayacak kuruluşların özellikleri” (İŞG K. m.7/2ç).*
- *“Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapabilir” (İŞG K. m.7/3).*



6331 sayılı Kanun yalnızca işverenlere değil aynı zamanda çalışanlara da bazı sorumluluklar yüklemektedir. Bu bağlamda, 6331 sayılı Kanunu'nun “Çalışanların yükümlülükleri” başlıklı 19. maddesine göre;

- “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinden ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür” (İŞG K. m.19/1).
- “İşveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanların yükümlülükleri şunlardır” (İŞG K. m.19/2).
  - “İşyerinde bulunan makine, cihaz, alet, ekipman, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, güvenlik ekipmanlarını usulüne uygun şekilde kullanmak, bunları keyfi olarak çıkarmamak veya değiştirmemek” (İŞG K. m.19/2a).
  - “Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları uygun şekilde kullanmak ve korumak” (İŞG K. m.19/2b).
  - “İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik açısından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruyucu tedbirlerde eksiklik gördüklerinde durumu derhal işverene veya çalışan temsilcisine bildirmek” (İŞG K. m.19/2c).

- “Yetkili denetim makamınca işyerinde tespit edilen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesinde işveren ve çalışan temsilcileriyle iş birliği yapmak” (İŞG K. m.19/2ç).
- “Sorumluluk alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işveren ve çalışan temsilcileriyle iş birliği yapmak” (İŞG K. m.19/2d).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesine ilişkin olarak 9331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na dayanılarak 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHY)” yürürlüğe konulmuştur. İSGHY’nin “İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri” başlıklı 5. maddesine göre;

- “İşveren, işyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek ve bunların uygulanmasını izlemek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanlara ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermek üzere, ilgili yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip çalışanları arasından bir veya birden fazla işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını görevlendirir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan on veya daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinin işverenleri ayrıca başka sağlık personeli görevlendirir. Gerekli niteliklere sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmeti kendisi üstlenebilir” (İSGHY, 5/1).

- “İşyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, işveren birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerin tamamını veya bir kısmını Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) veya Çalışan Sağlık Merkezi (ÇASMER)’nden hizmet alarak yerine getirebilir” (İSGHY, 5/2).
- “İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) karar. Tam zamanlı işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilen kamu, maden, inşaat, metal, tekstil, sağlık, ulaşım, taşımacılık, ticaret, imalat, bakım, onarım, kurulum, enerji, kimya, tarım, ziraat, hayvancılık, mobilya, ormancılık, gıda, matbaa, atık yönetimi, su temini, temizlik, ilaçlama sektörlerine ait işyerlerinde, tam süreli iş güvenliği uzmanlarından yalnızca birisinde uygun belge sınıfı aranır” (İSGHY, 5/3).
- “Üçüncü fıkrada belirtilen sürenin hesaplanmasında, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak koşuluyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır” (İSGHY, 5/4).
- İşveren; (İSGHY, 5/5).
  - “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilen personele gerekli kolaylığı sağlamak, bu konuda planlama ve düzenlemeleri yapmak” (İSGHY, 5/5a),

- “Görevlendirdikleri kişilerin veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli olan araç, gereç, mekân ve zaman gibi her türlü ihtiyaçlarını karşılamak” (İSGHY, 5/5b),
- “İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmeti verenler arasında iş birliği ve koordinasyonun sağlamak” (İSGHY, 5/5c),
- “Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri almak” (İSGHY, 5/5ç),
- “İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yapabilmeleri için Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak üzere yeterli çalışma saatleri sağlamak” (İSGHY, 5/5d),
- “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde beden bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını Genel Müdürlüğe bildirmek” (İSGHY, 5/5e),
- “Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP sistemi aracılığıyla Genel Müdürlüğe bildirmek” (İSGHY, 5/5f) ile yükümlüdür.
- “İşyerinden personel görevlendirmek veya OSGB'lerden hizmet almak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütme

yetkisini devreden işverenlerin, bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam etmektedir” (İSGHY, 5/6).

- “İşveren işyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan OSGB’lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumludur” (İSGHY, 5/7).
- “Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve düşük risk sınıfında yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak kaydıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. Bu fıkraya ilişkin eğitim programları, eğitim süreleri ve eğiticilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar Bakanlık tarafından belirlenir” (İSGHY, 5/8).
- “İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi için zorunlu çalışma sürelerinin hesabında; 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde bulunan çırak ve stajyerler, toplam çalışan sayısına dâhil edilmez” (İSGHY, 5/9).
- “İşveren, sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlık tarafından düzenlendikten sonra

*sektörel iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır” (İSGHY, 5/10).*

SA8000 Standartlarına göre işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmayı ve çalışanları işyerinde kısa ve uzun vadeli risklere maruz kalmaktan korumayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almak ve çalışanları için güvenli bir çalışma hayatı sağlamak, şüphesiz işletme yönetiminin en önemli görevleri arasında olmalıdır.

### **3.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı**

Uluslararası sözleşmelerde de yer alan sendikal hak ve özgürlüklerin gereği olarak, 1982 Anayasası'nda işçilerin ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurabilecekleri hükme bağlanmıştır (Başterzi vd., 2019: 5). Nitekim 1982 Anayasası'nın "*Sendika Kurma Hakkı*" başlıklı 51. maddesine göre, "*İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurmak, bunlara serbestçe üye olmak ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptirler. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten çıkmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak kanunla ve millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması nedenleriyle sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, usul ve şartlar kanunda gösterilir. Bu alanda işçi olmayan kamu görevlilerinin haklarının kapsamı, istisnaları ve sınırları, yaptıkları hizmetin niteliğine göre kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşların*

*tüzükleri, yönetim ve faaliyetleri Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi ilkelerine aykırı olamaz” ifadeleriyle konu hüküm altına alınmıştır.*

Öte yandan “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)”nda konuyla ilgili kavramlara yer verilmiştir. Buna göre sendika “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” olarak ifade edilmiştir (STİSK, m.2/ğ). Toplu iş sözleşmesi, “*işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek amacıyla yapılan sözleşme*” olarak tanımlanmaktadır (STİSK, m.2/h). Bireysel sendika özgürlüğü, çalışanların diledikleri sendikaya üye olabilmeye veya olmama, diledikleri zaman üyelikten istifa edebilmeye, üyesi oldukları sendikayı diledikleri zaman değiştirebilmeye ve üyesi oldukları sendikanın faaliyetlerine diledikleri zaman katılabilmeye özgürlüğü olarak tanımlanabilir (Özgül Ekiz, 2024: 315). Bu bağlamda, sendika güvenceleri mevzuatımızda üç başlık altında düzenlenmiştir. Bunlar “*İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi*”, “*İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi*” ve “*Sendika özgürlüğünün güvencesi*”dir.

Sendika özgürlüğü kapsamında çalışanların gerçekleştirebilecekleri en önemli sendikal faaliyetlerden biri sendika organlarında görev almak, bir başka deyişle sendika yöneticisi olmaktır. Fakat sendika yöneticisi

olmak örgütlenme özgürlüğü kapsamında bir hak olarak kabul edilse de bu hakkın pratikte kullanılabilmesi için yöneticilere özellikle işsizlik riskine karşı güvence sağlanması gerekmektedir. Nitekim sendika yöneticisi olduğu için işinden ayrılmak zorunda kalan bir işçi, yöneticilik görevi sona erdiğinde işsiz kalacağı kaygısı taşıdığı sürece yönetici olarak görev almaktan kaçınacaktır. Söz konusu sakıncayı ortadan kaldırmak amacıyla sendika yöneticileri hukukumuzda özel olarak korunmaktadır (Baskan, Temmuz 2013: 709). Bu kapsamda 6356 sayılı Kanunu'nun "*İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi*" başlıklı 23. maddesine göre;

- "*Bir işçinin, işçi kuruluşunda yönetici olması nedeniyle işyerinden ayrılması halinde iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymadan veya sözleşme süresinin sonunu beklemeden fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır*" (STİSK, m.23/1).
- "*İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime katılmamak, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, bu kişileri talep tarihinden itibaren bir ay içinde mevcut şartlarda eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı*



*takdirde, iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş sayılır” (STİSK, m.23/2).*

- *“Yukarıda sayılan nedenlerin dışında işveren, yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine, başvurusu üzerine kıdem tazminatı öder. Ödenecek tazminatın hesaplanmasında, işyerinde çalışılan süreler dikkate alınır ve fesih anında emsallerine ait geçerli ücret ve diğer haklar esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları ise saklıdır” (STİSK, m.23/3).*

Mevzuatımızda “işçi temsilciliği” de güvence altına alınmıştır. İşyeri sendika temsilcisi, en basit tanımıyla işyerinde sendikayı temsil eden kişi, bir başka deyişle işyerinde sendikanın görünen yüzü olarak tanımlanabilir. Bu anlamda “işyeri sendika temsilcisi hem işyerindeki sorunları hem de sendikal faaliyetleri takip eden ve denetleyen kişidir”. İşyeri sendika temsilcisi, “işyerinde sendikayı temsil etme kapsamında, işçilerin/kamu görevlilerinin isteklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözüme kavuşturmak, işçiler/kamu görevlileri ile işverenler arasında iş birliği ve çalışma ahengini ve iş barışını sağlamak, işçilerin/kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerini korumak, kanunlarda ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak” gibi görevleri bulunan çalışandır. Sendikal örgütlenmenin başarılı olması ve her türlü eylem karşısında ayakta kalabilmesi için işyeri sendika temsilcilerinin bu görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri büyük önem taşımaktadır (Keser, 2009: 129-130). Bu nedenle işçi temsilciliği hukukumuzda özel olarak güvence

altına alınmıştır. Bu kapsamda 6356 sayılı Kanunu'nun "İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi" başlıklı 24. maddesine göre;

- "İşveren, haklı bir sebep olmadıkça ve sebep açık ve kesin olarak yazılı olarak belirtilmedikçe işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini feshedemez. Temsilci veya üyesi olduğu sendika, fesih bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde dava açabilir" (STİSK, m.24/1).
- "Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılmaktadır. Mahkemenin verdiği karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi nihai kararı verir" (STİSK, m.24/2).
- "Temsilcinin işe iadesine karar verildiği takdirde, fesih geçersiz sayılır ve temsilcinin fesih tarihinden kararın kesinleştiği tarihe kadar ücret ve diğer hakları, temsilci süresini geçmemek üzere ödenir. Temsilci, kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurur ve altı iş günü içinde işe alınmazsa iş ilişkisi devam etmiş sayılır ve temsilcinin ücret ve diğer hakları, temsilcilik süresi içinde ödenmeye devam edilir. Bu hüküm, temsilcilik görevine yeniden atanma halinde de uygulanır" (STİSK, m.24/3).
- "İşveren, işyeri sendika temsilcisinin yazılı onayı olmadan işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçerli sayılmaz" (STİSK, m.24/4).
- "İşyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da bu madde hükümleri uygulanır" (STİSK, m.24/5).

Sendika üyeliğinin güvencesi 6356 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Kanun'un 25. maddesinde açıkça işe alım sırasında, iş ilişkisinin devamında ya da iş akdinin feshinde, sendikal ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. İşçi, sendikal ayrımcılığa maruz kalırsa ve bu hususu ispat edebilirse sendikal tazminata hak kazanabilecektir. İş sözleşmesi feshedilen işçi ise işe iade davası açabilecek ve sendikal tazminata hak kazanacaktır (Arıcı, 2023: 511). Bu kapsamda 6356 sayılı Kanunu'nun “Sendika özgürlüğünün güvencesi” başlıklı 25. maddesine göre;

- “İşçilerin istihdamı, belirli bir sendikaya üye olup olmamalarına, belirli bir sendikanın üyesi olmaya devam edip etmemelerine veya üyelikten ayrılmalarına, herhangi bir sendikaya üye olup olmamalarına bağlı tutulamaz” (STİSK, m.25/1).
- “İşveren, sendika üyesi olan ve olmayan işçiler veya ayrı sendika üyesi olan işçiler arasında çalışma koşulları veya iş akdinin sona erdirilmesi bakımından ayırım yapamaz. Toplu iş sözleşmelerinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım hükümleri saklıdır” (STİSK, m.25/2).
- “İşçiler, sendika üyesi olmaları veya olmamaları, çalışma saatleri dışında veya işverenin izniyle çalışma saatleri içinde işçi örgütlerinin faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyetlerde bulunmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamazlar” (STİSK, m.25/3).

- *“İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı davranması halinde işçiye bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir” (STİSK, m.25/4).*
- *“İşçinin, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20 ve 21 inci maddeleri hükümlerine göre dava açma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespiti halinde, işçinin başvurusu veya işverenin işe yeniden başlaması şartı aranmaksızın, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21 inci maddesi gereğince sendikal tazminat ödenmesine karar verilir. Fakat işçi işe başlatılmazsa 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminat ödenmez. İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmamış olması, sendikal tazminat talebinde bulunmasına engel değildir” (STİSK, m.25/5).*
- *“İş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiği iddiasıyla açılan davada, fesih nedenini ispat yükü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden çalışan, feshin sendikal nedenlere dayandığını ispat etmekle yükümlüdür” (STİSK, m.25/6).*
- *“Çalışan fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Fakat çalışan sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur” (STİSK, m.25/7).*

- “Yukarıdaki hükümlere aykırı toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir” (STİSK, m.25/8).
- “Çalışanın iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır” (STİSK, m.25/9).

Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanun’da sendika güvenceleri “Güvenceler” başlıklı dördüncü bölümde düzenlenmiştir. Bu bölümde “İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi”, “İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi” ve “Sendika özgürlüğünün güvencesi” ayrı maddeler halinde ve farklı hükümler ve sonuçlar doğuracak şekilde düzenlenmiştir (Gümrükçüoğlu, 2017: 107).

Öte yandan, 1982 Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık hakkı" başlıklı 53. maddesine göre, "İşçiler ve işverenler, ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmelerinin yapılma şekli kanunla düzenlenir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri de toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilirler. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun kararları kesin olup toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacak kişiler, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve uygulanması, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansımaları, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşumu, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir” ifadeleriyle konu hüküm altına alınmıştır.

Esas itibariyle toplu sözleşme hakkı, 7.5.2010 tarihli 5982 sayılı Kanunla Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklikle memurlara ve diğer kamu görevlilerine tanınan bir haktır. İşçilere tanınan “*toplu iş sözleşmesi hakkı*” ile memurlara ve diğer kamu görevlilerine tanınan “*toplu sözleşme hakkını*” birbirinden ayırmak amacıyla, birine “*Toplu İş Sözleşmesi Hakkı*” diğerine “*Toplu Sözleşme Hakkı*” denilerek bir ayırım yapılmıştır. Fakat her ikisi de özünde aynı niteliklere sahip haklardır (Arıcı, 2014: 9).

İşçilerin ve işverenlerin kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkı, özgür ve açık bir toplumun ayrılmaz bir parçasıdır. Birçok durumda, bu örgütler ülkelerinin demokratik dönüşümünde önemli bir rol oynamıştır. Hükümetlere iş mevzuatı konusunda tavsiyelerde bulunmaktan sendikalara ve işveren gruplarına eğitim ve öğretim sağlamaya kadar, ILO düzenli olarak örgütlenme özgürlüğünü teşvik etmektedir (ILO, 2024g). Bu bağlamda, 1982 Anayasası'nın 53. maddesinde olduğu gibi 6356 sayılı Kanunu'nun amacı da “*işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek amacıyla akdedecekleri toplu iş sözleşmelerini düzenlemektir*”. Nitekim 6356 sayılı Kanunda “*sendikal hak ve özgürlükler*” ile “*serbest toplu pazarlık süreçleri*”, “*toplu iş sözleşmelerinin düzeyi*”, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir (Subaşı, 2014: 595).

### 3.5. Eşit Davranma

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardında olduğu gibi Türk mevzuatında da eşitlik konusuna önem verilmektedir. Eşit muamele yükümlülüğü veya eşit muamele; eşit durumlarda bulunan kişilere hakkaniyet ilkelerine göre eşit muamele edilmesi anlamına gelir. Eşitlik ilkesi genel olarak eşit durum ve koşullarda bulunanlar arasında farklı muamele yapılmamasını gerektirir. Eşit davranma ilkesi, iş hukukunda işverene eşit davranma yükümlülüğü yükleyen ve keyfi davranışları yasaklayan bir nitelik taşımaktadır. Bu ilke, bütün işçileri hiçbir ayırım gözetmeksizin aynı duruma sokmayı değil, gerçek anlamda eşit durumda olan işçilerin farklı muameleye tabi tutulmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Zira farklı durumlardaki insanlara eşit davranmak eşit muamele ilkesine aykırı olacaktır (Kaplan, 2017: 226). Bu kapsamda 1982 Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10. maddesine göre,

- "*Herkes siyasi düşünce, felsefi inanç, dil, cinsiyet, renk, ırk, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*" (AY m.10/1).
- "*Erkekler ve kadınlar eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*" (AY m.10/2).
- "*Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olmadığı kabul edilir*" (AY m.10/3).

- *“Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa ayrıcalık tanınmaz. Devlet organları ve idari makamlar bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar”* (AY m.10/4).

Öte yandan İş Kanunu’nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesine göre,

- *“İş ilişkisinde dil, renk, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yapılamaz”* (İş K. m.5/1).
- *“Esaslı sebepler olmadıkça, işveren tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”* (İş K. m.5/2).
- *“İşveren, biyolojik veya işe ilişkin sebepler gerektirmedikçe, iş sözleşmesinin yapılmasında, kurulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle işçiye karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapamaz”* (İş K. m.5/3).
- *“Aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz”* (İş K. m.5/4).
- *“Bir işçiye cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılmaz”* (İş K. m.5/5).
- *“Yukarıdaki fıkra hükümlerine iş ilişkisinin devamı veya sona ermesi sırasında aykırı davranılması hâlinde işçi, dört aya*



*kadar ücreti tutarında uygun bir tazminatın yanı sıra, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir” (İş K. m.5/6).*

Madde gerekçesinde, “İşverenin, işçiye işe alım anından itibaren tüm çalışma koşullarında eşit davranma ve cinsiyet ayrımcılığından kaçınma yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli konularından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve ulusüstü hukukun gündemine girmiş, birçok ulusal ve uluslararası kaynakta yer almıştır. İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma yükümlülüğü, en önemli dayanağını Anayasa’nın 10. maddesinde bulmaktadır. Ülkemizde, çalışma koşulları bakımından cinsiyet ayrımcılığı yapmamak köklü geleneklerimizden biridir. Ancak bunun için yasal çerçevenin de belirlenmesi gerekmektedir. Ülkemiz, ILO’nun Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesini onaylamıştır. Öte yandan, Türkiye’de esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine ilişkin düzenlemeler yapılırken Avrupa Birliği çalışma müktesebatı da dikkate alınmış olup, bunlardan biri olarak maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayrımı haklı kılan nedenler bulunmadığı takdirde, eşit davranılması kuralına da yer verilmiştir. Maddenin 6. fıkrasında hukuki yaptırım olarak öngörülen işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminat için esas olacak ücret asıl ücret olup, ücretin ekleri olan prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil değildir” (Turkish Labor Law, 30 Nisan 2006).

4857 sayılı İş Kanunu'nun “Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları” başlıklı 12. maddesine göre “Ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, salt iş sözleşmesinin belirli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz” (İş K. m.12/1). Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlıklı 13. maddesine göre, “Ayrımı haklı kılan bir sebep olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, iş sözleşmesinin kısmi süreli olması sebebiyle tam süreli emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışanın ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalışılan süreye orantılı olarak ödenir” (İş K. m.13/2). Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddesine göre, işverenin işçinin iş sözleşmesini “ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, ailevi yükümlülükler, gebelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri” sebeplerle feshetmesi halinde fesih ayrımcılığa dayandığından geçersiz sayılacaktır” (İş K. m.18/d).

Mevzuatımızda “6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)”nda da “...insan onurunu esas alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, yasal olarak tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi...” amaçlanmıştır (TİHEKK, m.1). Nitekim 6701 sayılı Kanunu'nun “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3. maddesine göre,

- “Herkes hukuken tanınmış hak ve özgürlüklerden eşit şekilde yararlanır” (TİHEKK, m.3/1).
- “Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefî ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temelinde ayrımcılık yapılaşması yasaktır” (TİHEKK, m.3/2).
- “Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuyla ilgili görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının ortadan kaldırılması, tekrarının önlenmesi, adli ve idari takibin sağlanması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” (TİHEKK, m.3/3).
- “Ayrımcılığın yasaklanmasından sorumlu olan gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, görev alanlarına giren konularda ayrımcılığın tespiti ve ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler” (TİHEKK, m.3/4).

6701 sayılı Kanun’un eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin hükümleri doğrudan iş hukukunu ilgilendiren yönlerde sahip olup, bu bağlamda işverenin eşit davranma yükümlülüğününün bir diğer olumlu kaynağı olarak değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Okutan, 2024: 20). 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6. maddesine göre,

- “İşveren veya işverenin yetkilendirdiği kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi

*kazanmak üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi kazanmak üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım koşulları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz” (TİHEKK, m.6/1).*

- *“Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma koşulları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzey ve türüne erişim, mesleki yükselme ve mesleki hiyerarşinin her düzeyine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal haklar ve benzeri hususları da kapsar” (TİHEKK, m.6/2).*
- *“İşveren veya işverenin yetkilendirdiği kişi, gebelik, analık ve çocuk bakımı gerekçesiyle iş başvurusunu reddedemez” (TİHEKK, m.6/3).*
- *“Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlarda hiçbir ayrımcılık yapılamaz” (TİHEKK, m.6/4).*
- *“4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır” (TİHEKK, m.6/5).*
- *“Kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam bu madde hükümlerine tabidir” (TİHEKK, m.6/6).*

Görüldüğü üzere işverenin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden biri de eşit muamele yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğün temelinde hakkaniyet ve adalet düşüncesi bulunmaktadır (Şimşek, 2019: 84). Öte yandan eşit muamele yükümlülüğü, işverenin tüm çalışanlara mutlak anlamda eşit

davranacağı anlamına gelmemektedir (Karagöz, 2014: 60). Başka bir deyişle, eşit muamele yükümlülüğünün her alanda ve mutlak bir biçimde uygulanması düşünülemez. İşverenin kıdem, deneyim, yaş gibi nedenlerle çalışanları arasında ayrımcılık yapması mümkün olabilir. Bu tür davranışlar eşit muamele yükümlülüğüne aykırı olmayacaktır (Kocabaş vd., 2019: 55). Konuyla ilgili olarak 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller" başlıklı 7. maddesine göre, "Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar ise şunlardır" (TİHEKK, m.7/1).

- "İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gereklerin varlığında amaca uygun ve orantılı farklı bir muamelenin yapılması halinde" (TİHEKK, m.7/1/a),
- "Sadece belli bir cinsiyetin istihdam edilmesinin zorunlu olduğu durumlar" (TİHEKK, m.7/1/b),
- "İşe alım ve istihdam sürecinde hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarını belirlemek ve uygulamak, gereklilik ve amaçla orantılı olmak kaydıyla yaşa dayalı farklı bir muamelenin yapılması halinde" (TİHEKK, m.7/1/c),
- "Çocuklara veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel önlem ve koruma tedbirlerinin alındığı durumlarda" (TİHEKK, m.7/1/ç),
- "Bir dine ait bir kurumda, o dinle ilgili din hizmeti veya eğitim ve öğretimin verilmesi amacıyla sadece o dine mensup kişilerin çalıştırılması halinde" (TİHEKK, m.7/1/d),
- "Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek kuruluşlarının, ilgili mevzuat veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerlere

*dayalı olarak üyelerde belirli koşul ve nitelikleri aramaları halinde” (TİHEKK, m.7/1/e),*

- *“Eşitsizliklerin giderilmesi için gerekli, uygun ve orantılı farklı muamelenin söz konusu olması halinde” (TİHEKK, m.7/1/f),*
- *“Yabancı uyruklu kişilerin ülkeye giriş ve kalış şartları ile hukuki statüleri nedeniyle farklı muameleye tabi tutulmaları halinde” (TİHEKK, m.7/1/g).*

Esasen iş hukukunda eşit muamele ilkesi mutlak değil, görecelidir. Bu yükümlülük, aynı niteliklere sahip veya aynı veya benzer durumlardaki çalışanlar için geçerlidir. İşveren, çalışanın eğitimi, uzmanlığı, yaptığı işin niteliği, kıdemi gibi objektif nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapabileceği gibi yetenek, çalışkanlık gibi sübjektif (haklı) nedenlere dayalı olarak da ayrımcılık yapabilir. Ayrıca işverenin ayrımcılık yapmasında orantılılık ilkesine uygun meşru bir amaç gütmesi, daha doğrusu bu davranışını haklı gösterebilmesi ve yapılan ayrımcılığın bu amaçla orantılı olması halinde eşit davranma yükümlülüğü ve ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş olmaz. İşverenin, çalışanlarına farklı davranmasını gerektiren haklı ve objektif sebeplerin varlığına rağmen bunu dikkate almaması halinde, somut olayın özelliklerine göre eşit davranma yükümlülüğünü ihlal etmiş olması söz konusu olabilir (Karagöz, 2014: 60).

### **3.6. Çalışma Süreleri**

4857 sayılı İş Kanunu’nda “işin düzenlenmesi” başlığı altında ele alınan çalışma süreleri, iş hukuku doktrininin tarihsel olarak en dinamik

konularından biridir. Büyüyen ve küreselleşen ekonomi ve artan rekabet ortamı, işverenlerin ekonomik çıkar elde etmek amacıyla iş sözleşmesinde zayıf taraf olarak gördükleri çalışanları daha uzun saatler çalıştırma isteğini artırmıştır. Ancak insan haklarının tarihsel süreçte gelişmesiyle birlikte işçilerin yaşam hakkı, toplumsal yaşam hakkı, aile yaşamı, dinlenme hakkı ve bunlara olan gereksinim de artmıştır. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki menfaat dengesinin kurulması aşamasında zayıf taraf sayılan işçiyi korumak amacıyla çalışma saatleri kanunla sınırlandırılmış ve düzenlenmiştir (Karaca, 2022: 1).

Çalışma saatleri, hem çalışanın işverene olan bağımlılığının sınırlarını belirleyen hem de çalışmanın karşılığının ölçülmesinde rol oynayan önemli bir kavramdır. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce İş Hukuku mevzuatımızda kavrama ilişkin bir ifade birliği bulunmuyordu; 1475 sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerinde “*iş süreleri*” ifadesi, bazı maddelerinde ise “*çalışma süreleri*” ifadesi yer alıyordu. Öğretide “*iş süresi*”, “*iş müddeti*” ve “*çalışma süreleri*” terimleri kullanılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yalnızca “*çalışma süresi*” kavramına yer verilmiştir (Kaşıkçı Akın, 2019: 4). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi “*Çalışma Süresi*” başlığını taşımasına rağmen maddede çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır (Kocabaş vd., 2019: 72). Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan “*İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*”nin 3. maddesinde “*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir*” şeklinde tanımlanmıştır (ÇSY m.3/1). Bu kapsamda ülkemizde de 4857 sayılı Kanun'un “*Çalışma süresi*” başlıklı 63. maddesine göre,

- *“Genel olarak, çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı takdirde, bu süre işyerindeki haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünür. Yeraltı madenlerinde çalışan işçilerin çalışma saatleri günde en fazla yedi buçuk saat ve haftada otuz yedi buçuk saattir” (İş K. m.63/1).*
- *“Tarafların anlaşmasıyla normal haftalık çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati geçmemek üzere farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Toplu iş sözleşmeleriyle denkleştirme süresi dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe işçinin dört aylık süre içinde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleriyle altı aya kadar artırılabilir” (İş K. m.63/2).*
- *“Yukarıdaki esaslar çerçevesinde çalışma sürelerinin uygulama şekilleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir” (İş K. m.63/3).*

İş Kanunu’nun m.63/1. fıkranın gerekçesinde *“Maddede çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak korunmuştur. Fakat Türk iş hukuku doktrinde en çok eleştirilen ve uygulamada da -yasaya aykırı olmasına rağmen- farklı düzenlemelerin yapıldığı bilinen, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul*



*edilmiştir. Bu durumda, işçilerin sağlığının korunması amacıyla, Avrupa Birliği'nin 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı Direktifine uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de fazla çalışmalar dahil olmak üzere 48 saati aşmaması öngörülmüştür” (Turkish Labor Law, 30 Nisan 2006).*

*İş Kanunu'nun m.63/2. fıkranın gerekçesinde “Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması halinde, işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa işçi haftada en çok (11 X 6 =) 66 saat, işyerinde haftada 5 gün çalışılıyorsa işçi haftada en çok (11 X 5 =) 55 saat çalıştırılabilir. Böylece, işyerlerinde çeşitli nedenlerle “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulanabilmektedir. Bu tür çalışmalarda işverene iki aylık bir denkleştirme süresi verilmektedir. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilmektedir. Bu şekilde, işveren yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işçiyi daha az sürelerle çalıştırırsa, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır. Buna göre, örneğin haftada 5 gün çalışılan bir işyerinde işçinin üç hafta boyunca haftalık toplam 55 saat çalışması durumunda, daha sonraki üç hafta boyunca haftada 35 saat çalışılarak, haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saati geçemeyecektir” (Turkish Labor Law, 30 Nisan 2006).*

*İş Kanunu'nun 63. maddesinde öngörülen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin bazı işlerin niteliği gereği uygulanması mümkün olmayan iş*

ve işyerlerinde çalışma sürelerinin düzenlenmesi amacıyla (Gerek vd., 2013: 69), 4857 sayılı Kanun'un 76. maddesinin 1. fıkrasına dayanılarak "06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği" çıkarılmıştır. Bu Yönetmeliğin amacı, "karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından mümkün olmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir" (HİBÇSY, m.1). Ayrıca, "Bu Yönetmelikte belirtilen haftalık iş günleri, bir haftalık süre içinde çalışılan günlerin toplamını; çalışma dönemi, işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini; çalışma süresi ise bir çalışma dönemindeki toplam iş süresini" (HİBÇSY, m.3) ifade etmektedir.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre "Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi, bu dönemdeki hafta sayısının haftalık çalışma süresi ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçemez. Çalışma süresinin haftalara bölünemediği durumlarda çalışma süresi, her iş gününün 7,5 saat olduğu varsayılarak, iş günü esasına göre hesaplanır. Bu Yönetmelik kapsamındaki işlerde, çalışma dönemi içinde haftalık iş süresi 45 saatten az veya çok olarak belirlenebilir. Yalnız kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam

*çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi aşmayacak şekilde denkleştirilir*". Günlük çalışma sürelerin uygulanmasında "günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati geçemez. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemez fakat bu süre herhangi bir haftada iki kez on saate kadar artırılabilir" (HİBÇSY, m.6).

*Çalışma hayatında bazı durumlarda haftalık 45 saati aşan fazla çalışma yapılmaktadır. Daha önce belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 41. maddesine göre, "Ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda gösterilen koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmadır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak kaydıyla bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz" (İş K. m.41/1). Bu kapsamda "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılması suretiyle ödenir" (İş K. m.41/2).*

*Öte yandan "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği hallerde yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresinin üzerinde ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş artırılması suretiyle ödenir" (İş K. m.41/3). Ayrıca "Fazla çalışma veya*

*fazla sürelerle çalışma yapan işçi eğer isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir” (İş K. m.41/4). Yine “İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde hiçbir kesinti yapılmadan kullanır” (İş K. m.41/5). Bunun yanı sıra “4857 sayılı Kanun’un 63. maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69. maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz” (İş K. m.41/6).*

Bilinmesi gereken diğer önemli konu ise “Fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının alınması gerekir” (İş K. m.41/7). Ayrıca “Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saati geçemez” (İş K. m.41/8). Ülkemizde “4857 sayılı Kanun’un 42. ve 43. maddelerinde sayılan hâller haricinde yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz” (İş K. m.41/9). Eğer “Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanununun 42. ve 43. maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir” (İş K. m.41/10). Mevzuatımızda, işçinin fiilen çalıştığı süreler dışında kalan bazı sürelerin de işçinin günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesine göre aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılır:

- “Madenlerde, taşocaklarında veya herhangi bir şekilde yeraltı veya su altı işlerinde çalışılacak işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler” (İş K. m.66/1a).
- “İşverenin işçileri işyerinden başka bir yere çalıştırmak üzere göndermesi halinde yolda geçen süreler” (İş K. m.66/1b).
- “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek işte geçirdiği boş süreler” (İş K. m.66/1c).
- “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin bürosunda ya da işverenin evinde yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapamadan geçirdiği süreler” (İş K. m.66/1d).
- “Bebek emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” (İş K. m.66/1e).
- “Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması veya onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde, işçilerin toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri sırasında geçen süreler” (İş K. m.66/1f).

Ancak “İşin niteliğinden olmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz” (İş K. m.66/2).

Esasen gece çalışmalarının daha yorucu ve tehlikeli olması nedeniyle gece olarak kabul edilen dönem ve bu dönemde yapılan çalışmanın hukuki çerçevesi (Gerek vd., 2013: 71) İş Kanunu'nun “Gece süresi ve gece çalışmaları” başlıklı 69. maddesinde düzenlenmiştir. Kanuna göre “Çalışma hayatında gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemi” ifade eder (İş K. m.69/1). Esasen “İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Fakat turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması kaydıyla yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması mümkündür” (İş K. m.69/3). Yine “Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, takip eden ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabileceği” (İş K. m.69/4) hükme bağlanmıştır. Ayrıca “Postası değiştirilecek işçi en az on bir saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz” (İş K. m.69/5).

Çalışma hayatındaki değişimlerle birlikte ülkemizde de esnek çalışma modelleri kanunla düzenlenmiştir. Bu kapsamda yapılan düzenlemelerden biri de “kısmi süreli çalışma”dır. Nitekim mevzuatımızda “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma sayılır” hükmü yer almaktadır (ÇSY m.6). Çalışma hayatında

esnek çalışma modellerinden bir diğeri de telafi çalışmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun “*Telafi çalışması*” başlıklı 64. maddesine göre “*Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçiye talebi üzerine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir*” (İş K. m.64/1). Ancak, “*Telafi çalışması yaptıracak işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde sayılan sebeplerden hangisinin bu çalışmaya esas olduğunu açıkça belirtmek ve çalışmanın hangi tarihte başlayacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır*” (ÇSY m.7/2). Telafi çalışması, “*kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok 11 saatlik çalışma süresini aşmamak kaydıyla günde 3 saati geçemez. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz*” (ÇSY m.7/3).

4857 sayılı Kanun'un “*Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma*” başlıklı 14. maddesine göre, “*İşçinin üstlendiği iş ile ilgili olarak ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin yazılı sözleşme ile kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir*” (İş K. m.14/1). Çağrı üzerine çalışmada, “*Taraflar, işçinin hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde ne kadar süreyle çalışacağını belirlemezlerse, haftalık çalışma süresi yirmi saat sayılır. İşçi, çağrı üzerine çalışma için belirlenen süre içinde*

çalıştırılsın veya çalıştırılmasın, ücretine hak kazanır” (İş K. m.14/2). Ayrıca “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla isteme hakkına sahip olan işveren, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce bu çağrıyı yapmak zorundadır. İşçi süreye uygun çağrı üzerine iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa işveren işçiyi her çağrıda günde en az dört saat kesintisiz çalıştırmak zorundadır” (İş K. m.14/3).

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde tanımlandığı üzere, “işçinin, işveren tarafından kurulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisidir” (İş K. m.14/4). 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 4. fıkrasına göre yapılacak “iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılış biçimi, işin süresi ve yeri, ücrete ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan araç-gereç ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçi ile iletişimi ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır” (İş K. m.14/5). Ayrıca, “Uzaktan çalışma yapan çalışanlar, esaslı bir sebep olmadıkça, sadece iş sözleşmesinin niteliği nedeniyle, emsal çalışanlardan farklı muameleye tabi tutulamazlar. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak çalışanın iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hakkında bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağlanan ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla



*yükümlüdür” (İş K. m.14/6). Genellikle işyeri dışında yapılan “Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işyeri kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir” (İş K. m.14/7).*

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olduğu tespit edilirse sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” (İş K m.13/1). Bu maddeden anlaşılacağı üzere, tam süreli iş sözleşmesine karşı kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için, sözleşmede, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde altında bir sürenin belirlenmesi gerekmektedir (Gerek vd., 2013: 34). Bu kapsamda “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” (ÇSY m.6) ve bu çalışmaya ilişkin yapılan iş sözleşmesine de “kısmi süreli iş sözleşmesi” denilmektedir (Gerek vd., 2013: 34). Görüldüğü üzere SA8000 Standartlarına göre işletmeler kanuna, toplu sözleşmelere ve sektör standartlarına uymak zorundadır. SA8000 Standartlarına göre bir işletmenin haftada en az bir gün izinli olmak üzere haftada en fazla 48 saat çalışması ve prim ödemesi karşılığında haftada 12 saat fazla mesai yapması uygundur. Öte yandan ülkemizde çalışma saatlerinin haftada en fazla 45 saat olarak belirlenmesi ülkemizdeki mevzuatın SA8000 Standartlarına uyduğunu göstermektedir.*

### 3.7. Ücretler

İş sözleşmesi, her iki tarafa da yükümlülük yükleyen bir sözleşmedir ve çalışana iş yapma yükümlülüğü ile işverene ücret ödeme yükümlülüğü bu sözleşmenin iki yönünü oluşturur. Başka bir deyişle, işverenin çalışanın iş yapma yükümlülüğüne karşılık ücret ödeme yükümlülüğü vardır. İşçi işgücünün işverenin otoritesi altına alınması ve bağımlı hale getirilmesi karşılığında ücret elde edilmesini amaçlar. Ücret, iş sözleşmesinin temel unsurudur ve bu unsur olmadan iş sözleşmesinin oluşması mümkün değildir. Bu nedenle, ücretsiz çalışmanın iş sözleşmesinin konusu olması mümkün değildir (Dulay, 2011: 1). İş sözleşmesinin önemli unsurlarından biri olan ücret, işverenin en temel yükümlülüğüdür. Çalışmanın karşılığı olan ücret, bazen işçinin tek gelir kaynağı olmaktadır. Hak edildiği halde ücretin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi işçiyi ve ailesini zor duruma sokabilir (Manav Özdemir ve Urhanoğlu, 2022: 1437). İş sözleşmesinin kurucu unsuru olan ücret, işçi ve ailesinin tek gelir kaynağı olması nedeniyle “sosyal” bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle kanun koyucu, işçinin ve ailesinin yaşam standardını iyileştirmek ve ücret alacağını kendisine, işverene ve üçüncü kişilere karşı korumak amacıyla emredici hükümler göndermiş, böylece kamu düzenini sağlamayı amaçlamıştır (Dulay, 2011: 1).

4857 sayılı Kanunu'nun “Ücret ve ücretin ödenmesi” başlıklı 32. maddesine göre “Ücret, genel olarak bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen para tutarı olarak tanımlanmaktadır” (İş K m.32/1). Sözleşme gereği işçiye verilmesi kararlaştırılan “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü haklar

*kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü hakların, yabancı para ile ödenmesi kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü haklarının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki türlü hakların, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü haklarını özel olarak açılan banka hesapları aracılığıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü haklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler” (İş K m.32/2). Ayrıca, “İşçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu mahiyetteki her türlü haklarının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esaslar, anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” (İş K m.32/3).*

Mevzuatımıza göre ücret nakit olarak ödenmelidir. Nitekim “Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya ülkede geçerli para birimini

*temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz” (İş K m.32/4). Bu madde de açıkça belirtildiği gibi işçiye nakit dışında herhangi bir şekilde ücret ödenmesi mümkün değildir. Esasen “Ücret ödemeleri en geç ayda bir yapılır. Ödeme süresi iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilir” (İş K m.32/5). Tarafların iş sözleşmesinden doğan bütün borçları, özellikle işçinin iş görme borcu ve işverenin ücret ödeme borcu, iş sözleşmenin sona ermesiyle sona erer (Ocak vd., 2017: 103). Bu nedenle, “İş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşmeden ve Kanundan doğan ve para ile ölçülebilen menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur” (İş K m.32/6). Ayrıca “meyhane ve benzeri eğlence yerlerinde ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, bu yerlerde çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz” (İş K m.32/7). Bu kapsamda “ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıl” (İş K m.32/8) olarak belirlenmiştir.*

Öncelikle ücretler, çoğu durumda emeklerinin karşılığı olarak çalışan kişilerin tek gelir kaynağını oluşturduğundan, bir ülkedeki işgücünün büyük bir bölümünün satın alma gücünü de belirler. Bu nedenle ücretler, özellikle gelişmiş ülkelerde işçilerin ve sendikaların en fazla üzerinde durdukları konulardan biridir. Zira ekonomik olarak gelişen toplumlarda, bu gelişmeye paralel olarak, ücret karşılığında çalışan kişilerin toplam sayısı hem genel nüfus hem de ekonomik olarak aktif nüfus açısından oran ve nicelik olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu durum, ücret gelirlerinin sadece ücretliler açısından değil, aynı zamanda o toplumun genel ekonomik yapısı açısından da

önemini artırmaktadır (Yıldırım ve Demirel, 2015: 135). Bu amaçla geliştirilen asgari ücret, “işçilere normal bir günlük çalışma karşılığında ödenen ve işçinin gıda, barınma, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi temel ihtiyaçlarını cari fiyatlarla asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti” ifade eder (AÜY, m.4).

4857 sayılı Kanunu’nun “Asgari ücret” başlıklı 39. maddesine göre “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamı içinde veya dışında olan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç iki yılda bir ücretlerin asgari sınırları belirlenir” (İş K m.39/1). Ancak “Komisyon, ücreti tespit ederken; ülkenin sosyal ve ekonomik durumunu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenen ücretlerin genel durumunu ve geçim koşullarını dikkate alır” (AÜY, m.7). Esasen “Komisyon kararları kesindir ve Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer” (İş K m.39/2). Mevzuatımızda yer alan ücrette eşitlik ilkesine göre “Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” (AÜY, m.5). Yine “Komisyon, asgari ücreti tüm işkollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücretin, günlük olarak belirlenmesi esastır. Ücretlerin aylık, haftalık, saatlik, parça başına veya yapılan iş miktarına göre ödendiği durumlarda buna göre gerekli ayarlamalar yapılır” (AÜY, m.6). Görüldüğü üzere, SA8000 Standardı kapsamındaki geçim ücreti ülkemizdeki asgari ücrete oldukça benzemektedir.

## SONUÇ

1997 yılında SAI, sendika komiteleri, STK'lar, sivil toplum örgütleri ve şirketler tarafından geliştirilen SA8000 Standardı, işyeri koşullarını, çalışanların haklarını ve etkili bir yönetim sistemini iyileştirmek ve sürdürmek için denetlenebilir bir çerçeve oluşturarak dünya çapında tanınan bir sertifikasyon sağlar. SA8000 Sosyal Sorumluluk Standartları Sertifikasını alabilmek için işletmelerin standardın gerekliliklerine uymaları ve düzenli denetimler ve sürekli iyileştirmeler yoluyla çalışanlara adil davranma konusundaki kararlılıklarını göstermeleri gerekir. Zira SA8000 Standardına ihtiyaç duyulmasının nedenleri arasında; dünya genelinde insan haklarının ilerlemesi, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde artık göz ardı edilemeyecek kötü çalışma koşullarına müdahale edilerek insan hakları standartlarına uygun bir çalışma ortamı oluşturma isteği, STK'nın çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik çabaları, yatırımcıların yatırım kararları alırken aday işletmelerin kârlılığın yanı sıra sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediğini de dikkate almaya başlaması, uluslararası anlaşmalar ve artan rekabet yer almaktadır. İnsanlar daha etik ve insan haklarına saygılı şirketleri seçmeye daha istekli olmaları nedeniyle SA8000 Standardı, mevcut ve potansiyel çalışanlar nezdinde bir işletmenin tercih edilebilirliğini artırmaktadır.

Nitekim günümüz koşullarında işletmeler giderek daha fazla genel kamuoyunun, müşterilerin, STK'nın ve resmî kurumların etkisi altına girmektedir. Özellikle dijital dönüşümün yaşandığı çalışma hayatında, bir şirketin yapacağı en ufak bir hukuk ihlali bile piyasadaki

güvenilirliğini zedeleyecek ve rekabet avantajını kaybetmesine neden olacaktır. İşletmeler sadece değişen teknolojik ve piyasa koşullarını değil, toplumun temel değerlerini de önemsemeli, buna göre hareket etmeli ve topluma katkı sağlamalıdır. Bu nedenle işletmeler mal ve hizmet üretirken çevreye saygı göstermek, çocuk işçi çalıştırmamak, zorla çalıştırma yapmamak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri almak, işyerinde ayrımcılık yapmamak gibi sosyal ve ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Günümüzün küreselleşen dünyasında, SA8000 standart belgesine sahip işletmelerde çalışanların işletmeye olan bağlılığı artmakta, işletmenin iş ortamındaki itibarı artmakta ve müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayarak işletme yeni pazar fırsatları oluşturmakta ve rekabet avantajı elde etmektedir. Dolayısıyla bu durum, kâr amacı güden işletmelerin nihai hedeflerine ulaştıkları anlamına gelmektedir.

Esasen çalışma ilişkilerinin etik koşullarını belirleyen bir standart olarak ortaya çıkan SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardının temel unsurları, “*Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, LO sözleşmeleri, uluslararası insan hakları normları ve ulusal çalışma yasalarına*” dayanmaktadır. SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, istihdam oluşturma, beceri ve teknoloji geliştirme ve mal ve hizmet sağlama yoluyla ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunan işletmeleri, büyüklükleri, sektörleri, ülkeleri, mülkiyetleri ve yapıları ne olursa olsun, sorumlu davranmaya ve kabul edilebilir uygulamalar geliştirmeye ve sürdürmeye teşvik eder. Zira SA8000 Standardına sahip

olan veya sahip olmak isteyen bir işletmenin öncelikle çocuk işçi çalıştırmaması, zorla veya zorunlu çalıştırma yapmaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını tanınması, eşit davranması- ayrımcılık yapmaması, adil disiplin uygulamaları, çalışma saatleri, ücretler ve yönetim sistemleri konularında gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Belgelendirilen işletmeler, SAAS tarafından akredite edilmiş sertifika kuruluşları tarafından periyodik aralıklarla düzenli denetimlere tabi tutulmakta ve standardın devamlılığı konusunda gerekli hassasiyet gösterilmektedir.

SA8000 sertifikasına sahip ülkeler arasında en üst sıralarda İtalya (3083), Hindistan (942), Çin (869) ve Vietnam (165) yer almaktadır. Ancak Türkiye'de sadece 18 işletmenin SA8000 sertifikasına sahip olması, SA8000 Standartlarını kullanan işletme sayısının henüz yeterli ve istenen düzeye ulaşmadığının bir göstergesidir. Diğer bir ifadeyle diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye'nin SA8000 Standardını kullanan işletme sayısı bakımından oldukça geride kaldığı görülmektedir. Oysaki ülkemizde 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile SA8000 Standartlarının benzerliği yapılan çalışmada ortaya konmuştur. Diğer bir ifadeyle SA8000 Standartlarını ülkemizde uygulanabilmesi için gerekli yasal altyapı mevcuttur. Bu aşamada zamandan ziyade, işletmeler açısından son derece avantajlı olan bu Standardın yaygın olarak benimsenmesi için farkındalığın artırılması gerekmektedir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri SA8000 Standartları ile uyumlu olduğundan, ülkemizde çalışma hayatında sosyal sorumluluk bilinciyle



hareket etmek isteyen işletmeler SA8000 Belgesi'ne sahip olmaları durumunda sadece çalışanlarına fayda sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda işverene ve işletmeye de birçok fayda sağlayacaktır.

Adil çalışma uygulamalarına ve etik sorumluluğa olan bağlılığı artıran SA8000 Standartları, iş hayatında toplumsal değerler üreterek çalışan memnuniyetini artırmaktadır. Çalışanlar, müşteriler ve dış paydaşlarla daha iyi ilişkiler geliştiren bir işletme, iş akışında da gelişmiş kalite ve üretkenlik elde etmektedir. Böylece itibarını artıran bir işletme, rekabet avantajı da kazanmaktadır. Ancak, 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nun ilgili maddeleri SA8000 Standardı ile oldukça benzeşmesine rağmen, ülkemiz iş dünyasında sosyal sorumluluk konusunda uluslararası kabul görmüş bir sertifikasyon olan SA8000 sertifikasına sahip işletme sayısını artırmak için yalnızca yasal düzenleme yapılması yeterli değildir. Ülkemizdeki işletmelerde SA8000 belgesinin sürekliliğinin sağlanması için tamamlayıcı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu kapsamda bir yandan çalışma hayatında kayıt dışı istihdamın sıkı denetimlerle kayıt altına alınması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yasal olmayan uzun çalışma saatlerinin önlenmesi, eşit işe eşit ücret ödenmesi gibi çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve düzenlenmesi gerekirken, diğer yandan yasal düzenlemelere uyulmaması halinde yaptırımların artırılması gerekmektedir. Böylece ülkemizde de SA8000 Sertifikasına sahip işletme sayısı hızla artacaktır.

## KAYNAKÇA

- Acas. (Temmuz 2020). Discipline and Grievances at Work. Erişim Adresi: <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2024-08/discipline-and-grievances-at-work-the-acas-guide.pdf>
- Addati, L. Cassirer, N. ve Gilchrist, K. (2014). Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World International Labour Office. Geneva: International Labour Office
- Asgari Ücret Yönetmeliği (AÜY). (1.8.2004). Resmî Gazete (Sayı: 25540). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (6.8.2024).
- Arıcı, A. N. (2023). İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 511-572.
- Arıcı, K. (2014). Toplu Sözleşme ile Kanun Değiştirilmesi: İLKSAN Örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(3), 3-20.
- Aydemir, M. (2007). İşletmelerin İşgörenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı. Çoşkun Can Aktan (Edt), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk* içinde (ss. 99-121). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Akdemir, G. (2008). *Tüketicilerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Yürüten İşletmelere Karşı Tutumları ve GSM Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avrupa Belgelendirme. (2024). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Yönetim Sistemi.

Erişim Adresi: <https://www.avrupabelgelendirme.com/sa-8000/#:~:text=SA%208000%2C%20merkezi%20Manhattan%2C%20New,olu%C5%9Fturulmu%C5%9F%20ve%20geli%C5%9Ftirilmi%C5%9F%20bir%20standartt%C4%B1r.>

Aurobindo. (2024). Progress Towards Adoption of Social Compliance Standards in Line with OECD Guidelines. Erişim Adresi: <https://www.aurobindo.com/sustainability/social-accountability-standards>

Baskan, E. (Temmuz 2013). 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, Özel Sayı, 709-730.

Bayraktar, T. (Şubat- Mayıs- Ağustos- Kasım 2014). Sivil Toplum Kuruluşlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı: SA 8000 Uygulanabilirliği. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 25(3-4-5-6), 35-44.

Balcı, M. ve Sönmez, G. (Nisan 2001). *Örnekli-Açıklamalı-Karşılaştırmalı Temel Belgelerde İnsan Hakları*. 1. Baskı. İstanbul: Danışman Yayınları.

Başterzi, S., Sümer., H., Akyiğit, E., Gerek, H. N., Şahlanan, F. ve Gülver, E. (2019). *Toplu İş Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3835 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2644

Baybora, D., Oral, A. İ., Gerek, H. N., Kaplan Senyen, E. T., Akın, L., Ekmekçi, Ö. ve Piyal, B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3105 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2020.

Cicchini, O. (4 Ekim 2023). How to Draft an Employee Warning Letter: Advice for Employers. Erişim Adresi: <https://www.peninsulagrouplimited.com/ca/resource-hub/disciplinary/employee-warning-letter/#t-0>

Con Cert Quality Managemet. (CCQM). (2024). Corporate Social Responsibility, SA 8000. Erişim Adresi: <https://ccqm.ch/certification-process/corporate-social-responsibility-sa-8000/#:~:text=SA8000%20is%20an%20auditable%20certification,civil%20society%20organizations%20and%20companies>.

Çakır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (06.04.2004). Resmî Gazete (Sayı: 25425), Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5457&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Dulay, D. (2011). *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Decent Work Toolbox. (2024). Social Dialogue, Workers and Employers Representation. Erişim Adresi: <https://www.decentworktoolbox.eu/decent-work/social-dialogue-workers-and-employers-representation>
- DIAM. (2023). DIAM SA8000 Principles. Erişim Adresi: <https://www.diaminter.com/wp-content/uploads/2023/11/DIAM-SA8000-Principles.pdf>
- DNV. (2024). SA8000- Social Accountability Management. Erişim Adresi: <https://www.dnv.com/services/sa8000-social-accountability-management-4363/>
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32003L0088>
- Elcil, ř. (2011). *Sosyal Sorumluluk İçerikli Halka İlişkiler alışmalarında İknanın Yazınsal Bağlamda Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emhan, A. (2007). Başarılı İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Kavramına Bakış Açısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 247-258.
- Ergün, H. (2020). Eğitim Sendikalarına Göre Okullarda Angarya İşler. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 4(1), 110-121.
- Eurocert. (2024). SA8000 Sosyal Sorumluluk Belgesi. Erişim Adresi: <https://www.eurocert.com.tr/sa8000-sosyal-sorumluluk-belgesi.aspx#:~:text=Ba%C5%9Fvuru%20ve%20de%C4%9Fe>

rlendirme%3A%20Se%C3%A7ti%C4%9Finiz%20belgelendir  
me,uygunlu%C4%9Funu%20de%C4%9Ferlendirecek%20ve%  
20denetimler%20yapacaktır.%C4%B1r.

Eternity Law. (12 Ağustos 2020). SA8000 Standard. Erişim Adresi:  
<https://www.ernitylaw.com/news/sa8000-standard/>

Eurocert Asia. (2024). What is SA 8000 Certificate. Erişim Adresi:  
[https://www.eurocert.asia/sa-8000-  
certificate/#:~:text=This%20team%20is%20known%20as,stan  
dard%20and%20Root%20cause%20Analysis.](https://www.eurocert.asia/sa-8000-certificate/#:~:text=This%20team%20is%20known%20as,standard%20and%20Root%20cause%20Analysis.)

Eurofound. (14 Aralık 2022). Recording of Working Hours. Erişim  
Adresi: [https://www.eurofound.europa.eu/en/european-  
industrial-relations-dictionary/recording-working-hours](https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/recording-working-hours)

Eurofound. (3 Aralık 2019). Equal Treatment. Erişim Adresi:  
[https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-  
relations-dictionary/equal-treatment](https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/equal-treatment)

Food and Agriculture Organization (FAO). (2024). Social  
Accountability 8000 International Standard. Erişim Adresi:  
<https://www.fao.org/faoterm/viewentry/en/?entryId=99630>

Gerek, N., Karaca, N. G., Baybora, D. ve Kocabaş, F. (2013) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808 & Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766.

Gökalp, Ö. T. (2012). Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(1), 125-135.

Gümrükçüoğlu, Y. B. (2017). Karar İncelemesi: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 1(52), 107-134.

- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ). (Ağustos 2017). Mesleki Eğitim Yoluyla Mültecilerin Sosyal Entegrasyonu Projesi, Erişim Adresi: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/94669d8e-63a8-4167-9655-12d4506e394c/021874-CamasirhaneModulu.pdf>
- ILO. (22 Nisan 2024). ILO Helpdesk: Business and Working Time. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-helpdesk-business-and-working-time>
- ILO. (2024a). Conventions, Protocols and Recommendations. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>
- ILO. (2024b). There are 160 Million of Children in Child Labour. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/topics/child-labour>
- ILO. (2024c). What is Child labour?. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour>
- ILO. (2024d). ILO Conventions on Child Labour. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/international-programme-elimination-child-labour-ipecc/what-child-labour/ilo-conventions-child-labour>
- ILO. (2024e). Child Labour. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/child-labour>
- ILO. (2024f). A Safe and Healthy Working Environment is a Fundamental Principle and Right at Work. Erişim Adresi:

<https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>

ILO. (2024g) Freedom of Association. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/topics/freedom-association>

ILO. (7 Eylül 2024). Forced Labour, Modern Slavery and Trafficking in Persons. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons>

ILO. (13 Mayıs 2024). Occupational Safety and Health. Erişim Adresi: <https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-en>

ILO. (22 Nisan 2024). ILO Helpdesk: Business, Non-discrimination and Equality.

Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-helpdesk-business-non-discrimination-and-equality>

ILO. (24 Ocak 2024). Eradicating Forced Labour: Partnering Strategically with ILO. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/publications/eradicating-forced-labour-partnering-strategically-ilo>

ILO. (Ekim 2022). Setting Adequate Wages: The Question of Living Wages.

Erişim Adresi:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/briefingnote/wcms\\_857876.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/briefingnote/wcms_857876.pdf)

ILO. (23 Aralık 2020). Universal Protection Against the Worst Forms of Child Labour. Erişim Adresi:



<https://www.ilo.org/resource/article/universal-protection-against-worst-forms-child-labour>

ILO. (15 Nisan 2020). Occupational Safety and Health. Erişim Adresi:

<https://www.ilo.org/resource/occupational-safety-and-health-2>

ILO. (6 Aralık 2019). *All You Need to Know ILO Chemicals Convention No. 170 & ITS Recommendation No. 177*. Geneva: International Labour Organization.

ILO. (13 Temmuz 2018). Gender Corner. Erişim Adresi:

<https://www.ilo.org/resource/gender-corner>

ILO. (18 Ocak 2019). Overtime work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis. Erişim Adresi:

<https://www.ilo.org/publications/overtime-work-review-literature-and-initial-empirical-analysis>

ILO ve ÇASGEM. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları: Sağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma Ortamının Geliştirilmesi*. Ankara: Hangar Marka İletişim Reklam Hizmetleri Yayınları.

ILO. (2015). *Collective Bargaining: a Policy Guide*. Geneva: International Labour Organization.

ILO. (2014). *Working Around the Clock? A Manual for Trainers to Help Live-in Domestic Workers Count Their Working Time* International Labour Office. Geneva: International Labour Organization.

ILO. (2013). *Code of Practice for Employers on Promoting Equality and Preventing Discrimination at Work in Indonesia*. Geneva: International Labour Organization.

- ILO. (2012). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions: ILO Manual/ International Labour Office*. First Edition. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (13 Temmuz 2011). ILO Conventions. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/resource/ilo-conventions>
- ILO. (31 Mayıs 2011). *Employers Guide on Promoting Equal Opportunity and Treatment and Preventing Discrimination at Work*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1 Kasım 2008). *Forced Labour and Human Trafficking: A Toolkit for Trade Unions in Zambia*. Geneva: International Labour Organization.
- IQNet. (2022). Ensuring Decent Living Wages Within the SA8000 Program. Erişim Adresi: <https://www.iqnet-ltd.com/bausteine.net/flash/flash.aspx?id=5169&guid=5f3a4aa4-6e32-4a1f-afbe-970c6229971a&fd=0>
- INTOO. (2024). Parental Leave: What it is, Benefits & More. Erişim Adresi: <https://www.intoo.com/us/blog/what-is-parental-leave/>
- Indeed. (13 Şubat 2024). How to Issue a Verbal Warning in 8 Steps (With Tips). Erişim Adresi: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-issue-verbal-warning#:~:text=A%20verbal%20warning%2C%20often%20called,person%20or%20over%20the%20phone.>
- İpek, B. (2021). SA 8000 Standardının Hasta Güvenliğiyle İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği. (6.4.2004) Resmî Gazete (Sayı: 25425). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5447&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (İSGHY). (29.12.2012). Resmî Gazete (Sayı: 28512), Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16924&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Kaplan, E. T. S. (2017). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı. *TBB Dergisi (özel sayı)*, 225-268.
- Karaca, B. (2022). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Çalışma Sürelerinin Aşılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karagöz, V. (2014). İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 57-76.
- Kalitürk (2024a). SA 8000 Nedir?. Erişim Adresi: <https://www.kaliturk.com/standart/sa-8000/sa-8000-nedir>
- Kaşıkçı Akın, S. (2019). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kaley, A. ve Dobbin, F. (2022). The Surprising Benefits of Work/Life Support. Erişim Adresi: <https://hbr.org/2022/09/the-surprising-benefits-of-work-life-support>
- Kocabaş, F., Baybora, D., Karaca, N. G., Gerek, H. N. (2019). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3830 Aıkretim Fakültesi Yayını No: 2639.
- Keser, H. (2009). İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (15), 129-152.
- Labor Law PH. (2 Kasım 2023). Post-Employment. Erişim Adresi: <https://laborlaw.ph/resignation/>
- Legal Information Institute (LII). (2024). Labor Union. Erişim Adresi: [https://www.law.cornell.edu/wex/labor\\_union#:~:text=A%20labor%20union%20\(also%20known,%2C%20benefits%2C%20and%20working%20conditions.](https://www.law.cornell.edu/wex/labor_union#:~:text=A%20labor%20union%20(also%20known,%2C%20benefits%2C%20and%20working%20conditions.)
- Marakova, V., Wolak-Tuzimek, A., ve Tuckova, Z. (2021). Corporate Social Responsibility As a Source of Competitive Advantage in Large Enterprises. *Journal of Competitiveness*, 13(1), 113–128.
- Maddalena. (2024). SA8000. Erişim Adresi: <https://www.maddalena.it/en/sustainability/sa8000/#:~:text=The%20SA8000%20%E2%80%93%20Social%20Accountability%20%E2%80%93%20ethical,social%20responsibility%20of%20a%20business.>
- Morris, A. (19 Nisan 2023). Dismiss for Poor Performance (Steps to Take). Erişim Adresi: <https://www.davidsonmorris.com/dismiss-for-poor-performance/>

- Manav Özdemir, A. E., ve Urhanoğlu, İ. (2022). Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı (2022-2), 1437-1472.
- Mep Group. (2023). Procedure SA8000. Erişim Adresi: [https://www.mepgroup.com/assets/documents/pg021\\_sa8000\\_mep\\_procedure\\_rev3\\_20230620.pdf](https://www.mepgroup.com/assets/documents/pg021_sa8000_mep_procedure_rev3_20230620.pdf)
- Narmanlioğlu, Ü, (2000). İş Hukukunda Çocukların Korunması, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 669-682.
- Nike. (2024). Human Rights and Labor Compliance Standards. Erişim Adresi: <https://about.nike.com/en/impact-resources/human-rights-and-labor-compliance-standards>
- Normlex. (7 Eylül 2024a). Ratifications of C105- Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Erişim Adresi: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312250](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250)
- Normlex. (7 Eylül 2024b). Ratifications of C029- Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). Erişim Adresi: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:::P11300\\_INSTRUMENT\\_SORT:1](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1)
- NVA Quality Certification. (2024). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Belgelendirmesi. Erişim Adresi: <https://www.nvabelge.com/sa-8000-sosyal-sorumluluk-belgelendirmesi/>

- Ocak S., Oğuz Ö., Karaca A., Bulur A. (2017). İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı. Ankara: Adalet Bakanlığı/Türkiye Barolar Birliği.
- Odaman, S. (2007). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve İşlevi. Erişim Adresi: <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk>
- Okutan, B. (2024). İşverenin Eşit Davranma Borcu. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M. C., Torlak, Ö., Tokgöz, N., Şen, M. ve Özgen, E. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3021 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1973.
- Öztuna, B. (2017). SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(5), 2368-2378.
- Özler, D. E., Ağlargöz, O., Biçerli, M. K., Ağlargöz, F., Ferhatoğlu, E. (2018). İş Hayatında Standartlar. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3306 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2168.
- Özgül Ekiz, S. (2024). Bireysel Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özgürlüğe Aykırılığın Tespiti. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (58), 327-354.
- Özkaraca, E. ve Ünal, C. (2014). Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 355- 410.

Parisotto, A. (2000). The Role of Civil Society in Promoting Decent Work: Lessons From Innovative Partnerships in Ireland, New Zealand and South Africa. Geneva: International Institute for Labour Studies (IILS) Publications.

Pocket HRMS. (2024). Overtime. Erişim Adresi: <https://www.pockethrms.com/hr-terms/overtime-2/#:~:text=Voluntary%20Overtime,exchange%20for%20their%20extra%20hours.>

Pomp Store. (2024). What is the Purpose of the SA8000 Standard?. Erişim Adresi: [https://pomp.store/blogs/journal/what-is-sa8000-certification?srsltid=AfmBOooU\\_D3BSUACF4Jd6\\_Njy9pO5XA2ZrLquchH84bqRcrLThxoymLWV](https://pomp.store/blogs/journal/what-is-sa8000-certification?srsltid=AfmBOooU_D3BSUACF4Jd6_Njy9pO5XA2ZrLquchH84bqRcrLThxoymLWV)

QGSPL. (31 Mayıs 2024). Introduction to Social Accountability Standard SA 8000. Erişim Adresi: <https://qgspl.co.in/articles-%26-blogs/f/introduction-to-social-accountability-standard-sa-8000>

Responsible Jewellery. (2024). Standard Guidance. Erişim Adresi: <https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/Working-Hours-RJC-Guidance-draftv1.pdf>

Sağır, M. (2016). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurum Kimliğinin Kurum Sadakati Üzerine Etkisi: Kurum İmajının Aracılık Rolü. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 291-312.

- Somaviaü J. (2001). Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001 Geneva: International Labour Office.
- SAI. (2024a). The SA8000 Standard. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>
- SAI. (2024b). About SAI. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/about/>
- SAI. (2024c). How We Work. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/about/how-we-work/>
- SAI. (2024d). SA8000 Certified Organization List. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/sa8000-search/>
- SAI. (2024e). SA8000:2014 Standard. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/resources/sa8000-standard/>
- SAI. (26 Şubat 2020). SA8000 Certification Costs. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/resources/sa8000-certification-costs/>
- SAI. (Mayıs 2016). Guidance Document for Social Accountaility 8000. New York: Social Accountibbility International.
- SAI. (2014). Social Accountability 8000 International Standard by Social Accountability International June 2014. Erişim Adresi: <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>
- SAI. (2008). Social Accountability 8000. Erişim Adresi: <https://www.aims.org.pk/wp-content/uploads/2014/08/SA-2008-Std-English-Final.pdf>
- Sebla Eroğlu, N. (2008). Sosyal Sorumluluk Denetimi & SA 8000 Standartı ve Denizli İlinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış



Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Subaşı, İ. (2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 595-654.

SHRM. (4 Eylül 2024). What is a Collective Bargaining Agreement?. Erişim Adresi: <https://www.shrm.org/topics-tools/tools/hr-answers/collective-bargaining-agreement>

Studysmarter. (2024). Disciplinary Measures. Erişim Adresi: <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/law/uk-criminal-law/disciplinary-measures/#:~:te>.

xt=Disciplinary%20measures%20typically%20refer%20to,thorough%20investigation%20of%20the%20breach.

Somunoğlu İkinci, S. (2016). Occupational Risks in Health Care Workers and Employee Safety Concept. Journal of International Health Sciences and Management, 1(1), 1-13.

Şimşek, H. (2022). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Düşünce Dünyasında Türkiz, 10(53), 83-110.

Turkish Labor Law. (30 Nisan 2006). Gerekçeli İş Kanunu Metni. Erişim Adresi: <https://turkishlaborlaw.com/news/legal-news/gerekceli-is-kanunu-metni/>

TÜMAD. (2024). SA8000 Sosyal Hesap Verilebilirlik. Erişim Adresi: <https://www.tumad.com.tr/sa8000-sosyal-hesap-verilebilirlik/>

The Strategy Story. (2024). Proactive Strategies in Business: Explained with Examples. Erişim Adresi:

<https://thestrategystory.com/blog/proactive-strategies-in-business-explained-with-examples/>

The Economist. (25 Şubat 1999). Sweatshop Wars. Erişim Adresi: <https://www.economist.com/business/1999/02/25/sweatshop-wars>

United Nations Global Compact. (2024). Freedom of Association. Erişim Adresi: <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/freedom-of-association/>

United Nations (1948). Universal Declaration of Human Rights. Erişim Adresi: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>

Ural, E. G. ve Yılmaz, E. G. (2012). İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Bağımsız Onayı: SA8000 ve Halkla İlişkiler. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. (23), 247-258.

Veyisoğlu, M. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çerçevesinde Toplum Gönüllüleri Faaliyetlerinde Yer Alan Katılımcıların Beklenti ve Algılarına Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

WSR Network. (17 Temmuz 2018). SA8000: The “Gold Standard” for Failing Workers?. Erişim Adresi: <https://wsr-network.org/resource/sa8000-the-gold-standard-for-failing-workers/>

Workplace Relations Commission (WRC). (2024). Code of Practice for Employers and Employees on The Right to Disconnect. Ireland:

Lansdowne House. Erişim Adresi:  
[https://www.workplacereleations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://www.workplacereleations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)

Yıldırım, A. ve Demirel, E. T. (2015). Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var Mı? Elâzığ Banka Çalışanları Örneği. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25(2), 133-154.

Yılmazoğlu, Y. E. ve Perdecioğlu, İ. E. (Mart 2021). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Gerekçeli). 3. Baskı. Ankara: Anayasa Mahkemesi Yayınları.

29 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1930). Forced Labour Convention. Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

95 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1949). Protection of Wages Convention. Erişim Adresi:

[https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240)

98 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1949). Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

100 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1957). Equal Remuneration Convention. Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245)

105 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1957). Abolition of Forced Labour Convention. Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

111 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention. Erişim Adresi:

[https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

138 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1973). Minimum Age Convention. Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100\\_ilo\\_code:C138](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C138)

155 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1981). Occupational Safety and Health Convention. Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

161 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1985). Occupational Health Services Convention, Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO)

162 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1986). Asbestos Convention, Erişim Adresi:

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312307:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312307:NO)

- 172 Sayılı ILO Tavsiye Kararı. (1986). Asbestos Recommendation,  
Erişim Adresi:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312510](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312510)
- 174 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1993). Prevention of Major Industrial  
Accidents Convention, Erişim Adresi:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NO\\_DE:CON,en,C174,/Document](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NO_DE:CON,en,C174,/Document)
- 181 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1997). Private Employment Agencies  
Convention, Erişim Adresi:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)
- 181 Sayılı ILO Tavsiye Kararı. (1993). Prevention of Major Industrial  
Accidents Recommendation, Erişim Adresi:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R181](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R181)
- 182 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1999). Worst Forms of Child Labour  
Convention. Erişim Adresi:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- 187 Sayılı ILO Sözleşmesi. (2006). Promotional Framework for  
Occupational Safety and Health Convention. Erişim Adresi:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)

4857 Sayılı İş Kanunu. (22.5.2003). Resmî Gazete (Sayı: 25134).

Erişim

Adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

4C Consulting. (18 Mart 2021). What is SA8000? Why is it Important?.

Erişim Adresi: [https://www.4cpl.com/blog/what-is-sa8000-](https://www.4cpl.com/blog/what-is-sa8000-why-is-it-important/)

[why-is-it-important/](https://www.4cpl.com/blog/what-is-sa8000-why-is-it-important/)

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (7.11.2012),

Resmî Gazete (Sayı: 28460). Erişim Adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6356.pdf>



ISBN: 978-6-25618-161-8



9

786256

181618