



KalDer

Türkiye Kalite Derneği

Etik ve Uyum Rehberi

Hazırlayan: KalDer 'Etik ve Uyum' Görev Gücü

KalDer
Türkiye Kalite Derneği



Etik ve Uyum Rehberi

Hazırlayan: KalDer 'Etik ve Uyum' Görev Gücü

Hazırlayanlar: KalDer Etik ve Uyum Görev Gücü Üyeleri

- **Faruk Gülen**, KalDer Eskişehir Genel Sekreteri
- **Arzu Özel**, KalDer Bursa Sempozyum ve Üyelik Yöneticisi
- **Adnan İlgazi**, T.Q.M.Adnan İlgazi Yönetim ve Kalite Yönetim Danışmanı
- **Dilek Öztürk**, Denizli İhracatçılar Birliği İdari Memur
- **Elvan Bilge Menteşe**, Döktaş Kalite Sistemleri ve Arge Müdürü
- **Hakan Törün**, Polisan Holding, Sürdürülebilirlik Uzmanı
- **İpek Sapmaz Memişoğlu**, Siemens Enerji Kalite Yöneticisi
- **İsa Şahin**, Sunparadise Alüminyum SEÇ Teknik Uzmanı
- **Dr. Kürşat Taştan**, Ordu Üniversitesi, Genel Sekreter Yardımcısı
- **Dr. Ömer Özkan**

Katkı Sağlayanlar:

- **Yılmaz Bayraktar**, KalDer Yönetim Kurulu Başkanı
- **Prof. Dr. Acar Baltaş**, Psikolog
- **Prof. Dr. Can Bilgili**, İstanbul Gedik Üniversitesi
Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi Dekanı
- **Ali Gizer**, GTALLIANCE UK Kurucu Ortağı,
Sürdürülebilirlik ve Araştırma Danışmanı

Tüm yayın hakları KalDer'e aittir. KalDer'in onayı olmadan tamamı ya da bir bölümü çoğaltılamaz, dağıtılamaz ve satılamaz. Yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Bu rehber; iş dünyasında uzun yıllardır farklı alanlarda iş deneyimlerine sahip KalDer Kalite Gönüllülerinin, akademi temsilcilerinin bilgi birikimi, deneyimi, araştırmaları, uzmanlıkları doğrultusunda KalDer üye ve paydaşlarına sunulmak üzere gönüllü olarak hazırlanmıştır.

Mayıs 2023

İçindekiler

Önsöz, KalDer Yönetim Kurulu Başkanı Yılmaz Bayraktar	4
Rehberin Amacı Etik ve Etiğin Önemi Hakkında Dilek Öztürk.....	6
Değerler ve Kültür Prof. Dr. Acar Baltaş	8
Bugünün İş Dünyasında “İş Etiği” Nereye Gitti Prof.Dr. Can Bilgili	11
Sürdürülebilirlikte Etik ve Uyum Ali Gizer	19
Etik Davranış İlkeleri İş Etiği Kuralları İpek Sapmaz Memişoğlu	22
Kamu Yönetimde ve Özel Sektörde Etik Dr. Kürşat Taştan.....	26
Etik Kurulunun Görevleri, Uyumsuzlukların Bildirilmesi, Etik ve Disiplin İlişkisi İsa Şahin.....	29
Yönetim Sistemleri Örneği - ISO 26000 - Sosyal Sorumluluk İçin Rehber Dr. Ömer Özkan.....	31
Sosyal Sorumluluk - SA 8000:2014 Elvan Bilge Menteşe	33
Toplumsal Etik ve Uyum Farkındalığı Adnan H. İlgazi	47
Örnek Uygulamalar Hakan Törün	48
Etik Sözlük Hakan Törün	50
Sıkça Sorulan Sorular Hakan Törün	55

ÖNSÖZ YILMAZ BAYRAKTAR

Yayınımızın okuyucusuyla buluştuğu 2023 yılında özellikle BM Sürdürülebilirlik Kalkınma Amaçlarını odağına alan KalDer; bir yandan yeni EFQM Modelinin yayılımı için iş dünyasına rehberlik sorumluluğunu yerine getirirken, öte yandan kendi bünyesindeki yürütme kurulu üyeleri ve konularında uzman gönüllü üyeleri ile ‘Sürdürülebilirlik Komitesini’ oluşturdu. İşte bu oluşumlardan biri de büyük bir keyifle okuyacağımızı ümit ettiğimiz, bu yayını hazırlayan ‘Etik ve Uyum’ Görev Gücü oldu.

Bazı kavramlar vardır, herkes bildiğini sanır ama aslında bırakın başkasına bunu tanımlamayı kendine de tanımlamakta zorluk çeker. Etik de bu kavramlardan biri. Ne olduğunu tanımlamakla mı başlasam yoksa ne olmadığını mı vurgulasam diye düşündüm ve en başta kavramı doğru anlayabilmek için ne olmadığını aktarmak isterim.

Yunan dilinde “kişilik, karakter” anlamına gelen ‘ethos,’ ahlak felsefesi yönüyle doğru davranışlarda bulunmak, doğru bir insan olmak ve insani değerler hakkında düşünme pratiği olarak tanımlanır. ‘Etik’; çok karıştırılan ‘ahlak’ değildir. Zaten konu bu kadar basit ve anlaşılır olsa bu kitapçığı hazırlamak da gerekemeyebilirdi. Elbette etik değerler, içerisinde ahlaklı olmayı barındırmaktadır ama bu durum, bilimsel tanımla ‘gerekli’ ama ‘yeterli’ değildir!

Daha yalın anlatmam gerekirse; ahlakın daha yerel, daha ulusal bir temeli var iken, etik, bu kavramları da içeren daha evrensel değerleri içerir. Ahlaki değerler bulunduğu coğrafya, dönem ve çağda geçerli olabilirken, başka bir zaman ve ortamda aynı değeri yansıtmayabilir ki çoğunlukla da böyledir. Oysa etik değerler evrenseldir ve kalıcıdır. Bir diğer ayırım da ahlakın; toplum içinde benimsenen, ‘uyuma zorunluluğu’ olan davranış biçimleri olarak öne çıkması ama etik değerlerin, bırakın uyuma zorunluluğunu, hatta yasaların kişiye tanıdığı haklara rağmen sergilenebilen üstün davranışlar olması özelliği ile ayrıştır.

Kişisel olarak, kırk yıla yakın çalışma hayatımda disiplin kurulu başkanlığı ve son dönemlerde ise şirket ve holding bazında etik kurul üyelik ve başkanlığı görevlerini üstlendim. Bu süreçte, daha itibarlı kurumlar olma yolunda GRI (*Global Reporting Initiative*) gibi çalışmaların içinde ve hazırlanan Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri gibi yayınları hazırlama ekibi içerisinde görev aldım. Bu süreçte, önceden daha az farkında olduğum değerleri de içselleştirme şansını yakaladım. Bu deneyimle ve istek üzerine, biraz sorunlu dönem geçiren akademik yayınlar nedeniyle üniversitede; iş ve akademik etik yanı sıra mühendislik etiği başlıklarında katkıda bulundum. Bu süreçler bana, maalesef, ülkemizde bizim hala yolun çok başında olduğumuz gerçeğini gösterdi. Yasal düzenlemelerin de yeterli ve açık olmadığı ülkemizde bizlere, sizlere çok iş düşüyor. El ele vererek iş ve sosyal çevremizi daha etik olabilme yönünde yüreklendireceğiz. Bu yayını hazırlayanların ve daha çok da, siz okuyanların böyle bir sorumluluğu şu an itibarıyla aldığınızı vurgulamak isterim.

Bu yayının önceki yıl yayımladığımız “Değer Temelli Yönetim” kitapçığını bir devamı gibi değerlendirmenizi bekliyoruz. Kitabın, KalDer çatısında sunulması noktasında; kurumlara bir yönetim modeli olarak önerdiğimiz EFQM modeli ile örtüşen dürüstlük, şeffaflık, hesap verebilirlik, gibi öne çıkan ortak evrensel değerlere vurgu yapması elbette bir rastlantı değildir.

Ulu Önderimiz Gazi Mustafa Kemal Atatürk, ancak yüz yıl sonra EFQM modeline girebilen ‘yıkıcı düşünce’, ‘cinsiyet dengesi ve cinsiyet eşitliği’, ‘kadınlara seçme ve seçilme hakları’ gibi kavramları uz görüşü ile yakalamış ve en önemlisi ülkemizin daha çağdaş, daha gelişmiş toplum yapısına kavuşması için döneminde gerekli yapı ve sistemleri kurarak uygulamıştır. Bu vizyonun ışığında kurumlarımız Etik Kurullar oluşturarak, evrensel ilkeler ve değerleri koruyarak yolculuklarını sürdürüyor.

KalDer olarak; *'mükemmellik kültürünü yaşam biçimine dönüştürerek ülkemizin rekabet gücünün ve refah düzeyinin yükseltilmesine katkıda bulunma'* amacımızla her alanda değer yaratmaya devam edeceğiz. Etkin yönetim, yeni liderlerin yetişmesi, toplumsal projeler için kaynakların kullanımı, eğitim faaliyetleri ile sürekli gelişim, KalDer'in ulaşabildiği her alanda temel faaliyetleri arasında her zaman olacak. Sizlerin katkı ve destekleri bizleri daha da sorumlu kılacak, yüreklendirecek ve hep önde olmamızı sağlayacaktır.

2002 yılında BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ı davetimiz ve Türkiye'de Küresel İlkeler Sözleşmesini (Global Compact) imzalayan ilk kurum olmamız rastlantı değildir. Kalite asla rastlantı değildir!

Bu vesile ile KalDer'i kuran yürekli insanlara ve çok değerli kurumlara şahsım, yönetim kurulumuz ve çalışanlarımız adına teşekkür ediyor saygılarımı sunuyorum. Çok uzun bir hazırlık süreci gerektiren bu kitabın hazırlanmasında emeği geçen Sürdürülebilirlik Komitemizin üyelerine ve makaleleri ile bilgi ve görüşlerini paylaşan değerli kalite dostlarına çok teşekkür ediyorum. 'Etik ve Uyum' konulu yayınınımızın iş dünyasında ve toplumumuzda bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlamasını ve rehber olmasını diliyorum.

REHBERİN AMACI DİLEK ÖZTÜRK

Türkiye Kalite Derneği'nin (KalDer) ülkemizde sürdürülebilir iş ve yaşam kalitesine yön gösteren, dönüşüme liderlik eden bir sivil toplum kuruluşu olma vizyonu doğrultusunda; ayrıca topluma saygı, güvenilirlik, yenilikçilik, gönüllülük ve sürekli iyileştirme değerleriyle paralel olarak tüm paydaşlarının uymaları gereken etik davranış kurallarını tanımlamak ve iş dünyasındaki davranışlara rehberlik etmektir.

Kısaca, tüm iş ilişkilerine ve operasyonel süreçlerine temel teşkil eden beklentiler ve standartlarla ilgili etik politikası oluşturulması için kılavuz niteliği taşıması hedeflenmiştir.

Etik Nedir?

Ahlak, bir toplumda insanların davranışları ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla kabul edilmiş normlar ve kurallar bütünü; etik ise, evrensel ölçüde kabul gören ahlaki değerler bütünüdür. Kısaca etik, ahlak felsefesidir.

Immanuel Kant, kurallara saygının önemini vurgulayarak, mantıksal etik ilkelerini takip etmek ve çelişkilerden kaçınmak için ahlaki bir yükümlülük altında olduğumuzu söylemektedir.

İş etiği, iş dünyasındaki davranışlara rehberlik etmek üzere geliştirilen ilkeler bütününe kapsamakta, ahlaki olarak iş dünyasının doğru ve yanlış standartlarını ifade etmektedir.

Bir diğer ifade ile iş etiği, bir iş organizasyonunun ve o organizasyondaki bireylerin değerlerine, davranışlarına ve kararlarına rehberlik eden ahlaki ve etik inançlar sistemidir.

Stephen M. Byars ve Kurt Stanberry; iş etiğinin, iş uygulamalarımızdan etkilenen müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler, kısaca tüm paydaşlarla olan etkileşimlere rehberlik ettiğini söylemektedir.

İş dünyası için çevresel düzenlemeler ve asgari ücret gibi bazı genel etik gereklilikler yasalarla korunmuştur. Ancak iş etiği farklı etik alanları ile sürekli değişmekte ve gelişmekte, sektörden sektöre farklılık göstermektedir. Kurumların faaliyetlerinin doğası mücadele etmesi gereken etik konuları belirlemektedir. Örneğin, çocuklara yönelik TV içeriği üreten bir medya kurumunun etik konusunda öncelikleri ile maden sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun öncelikleri oldukça farklıdır. Ya da faaliyetlerinin çoğunu çevrimiçi olarak yürüten bir teknoloji kurumu için çevresel etkiler öncelikli değilken, müşteri gizliliğinin korunması ön plana çıkmaktadır.

İş yaşamında etik açıdan alınacak kararların etki ve sonuçları çok büyük ve uzun süreli olacağı için kurumların politika ve yaklaşımlarını iyi tanımlaması, çalışanların eğitilmesi ve iş süreçlerine etkin uyumun sağlanması sürdürülebilirlik açısından zorunludur.

Etiğin Önemi

Bir kurumun iş etiğine sahip olması ve etik yönetimini etkin bir şekilde yürütmesinin, ayrıca etik dışı davranışları önlemesinin kuruma çeşitli faydaları bulunmaktadır.

Bir kurumun etik işleyişi, tüm ticari girişimlerin ortak hedefi olan karlılıkla doğrudan ilişkilidir. Özellikle son yıllarda tüketicilerin farkındalık ve duyarlılık düzeyleri, çalışanların eğitimleri ve beklentileri yükselmiştir. Kurumlar da uzun vadede varlığını korumak adına tüketiciyi, toplumu, çevreyi ve çalışanını gözetken sorumlu ve etik firma olma gerekliliğindedir.

Kurumlarda oluşan ve tüm paydaşları kapsayan etik kültürün oluşması kurum itibarını güçlendirmesinin yanı sıra, şeffaf ve adil bir yapının oluşmasını sağlamaktadır. Etkin bir etik politikası olan şirketler hesap verebilirlik ilkeleri ile uyumludur. Böylelikle, kurumsal yatırımcıların ve sektörde önemli tedarikçilerin ilgisini sağlayabilmektedirler.

Bir işi tümüyle, en başından en sonuna kadar etik bir şekilde yürütmek, yönetim ekibi ve çalışanları arasında güçlü bir bağ kurulmasını sağlayarak kurum içinde daha fazla istikrar yaratmaktadır. Böylelikle, yüksek çalışan morali sağlanarak dürüstlük esası ile yürütülen iş modelleri kapsamında üretkenlik artırılmaktadır.

Ayrıca, müşteri sadakatinin sağlanması ve artırılması konusunda etik politikası önem arz etmektedir.

Etkin bir etik yönetimi olan kurumlar kaynaklarını verimli kullanma konusuna önem vererek, doğaya saygılı bir yapı ile rekabet avantajı elde edebilmektedirler.

Kısaca, olumlu bir imaja sahip olmak için kurumlar, çalışanlarına davranış konusunda hassas, çevreye saygılı, adil, şeffaf ve hesap verebilir olmalıdır. Bunlar için de öncelikle bir etik politikası oluşturulmalı ve etkin bir şekilde yönetilmelidir.

Kaynakça

Kadir Güçen., *Felsefeye Giriş*, 2012

Abdulkadir Mahmutoğlu, *Etik Ve Ahlâk; Benzerlikler, Farklılıklar Ve İlişkiler*, 2009

Tüsiad, *Dünyada Ve Türkiye'de İş Etiği Ve Etik Yönetimi*, 2009

Ioanna Kuçuradi, *Immanuel Kant-Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*,2020

https://oraprdnt.uqtr.uquebec.ca/pls/public/docs/GSC1730/O0000737491_BusinessEthics_OP.pdf

DEĞERLER VE KÜLTÜR

PROF. DR. ACAR BALTAŞ

Pandemi sürecinde 250 üzerinde çevrim içi sunuş yaptım. Bazı kurumların bu zorlu süreci içinde buldukları iş kolu ve nakit akışından bağımsız olarak daha kolay, bazılarının ise daha zor geçirdiklerine tanık oldum. Bu süreci iyi yöneten kurumların iki özelliği olduğunu gördüm. Değerlere dayalı güçlü bir kurum kültürü ve çalışanlarıyla bağ kuran ve empatik ilgi gösteren yöneticilere sahip olmak.

Pandemi döneminde olduğu gibi sarsıntılı dönemlerde ve değişim süreçlerinde kültür ve değerler, devamlılığın ve bütünleşmenin, yenilenmenin ve sürdürülebilirliğin temelini oluşturur. Kurum kültürü değerler, inançlar ve davranışlar temelinde bir grup insanın birlikte çalışma biçimini belirler. Bu kültürü lider yaratır. Dolayısıyla kültür değiştirmek gerekiyorsa bunu ya lider değiştirir ya da lideri değiştirmek gerekir.

Değerler niyet ve arzularımıza enerji verir, harekete geçirir ve kararlarımız için pusuladır. İnsanların verdiği kararlar bir amaca yöneliktir ve değerlerin yansımasıdır. Bu amaç bireysel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanmasına yöneliktir. İnsan değer verdiğine ihtiyaç duyar. Doğumdan ölüme psikolojik gelişim basamaklarına bağlı olarak ihtiyaçlar değişir ve ihtiyaçlar değiştikçe değerler de bir ölçüde değişir. Çalışanları motive eden de ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Düşük gelir düzeyinde maddi ihtiyaçlar ağır basarken, orta gelir düzeyine çıktıkça değer görmek, iyi arkadaşlık gibi psikolojik ihtiyaçlar öne çıkar.

Değerlerle ilgili konuşmaya başlamak sohbetin enerjisini değiştirir. Değerler soyut kavramlar olmasına rağmen davranışlarla ortaya çıkar, bu nedenle somuttur. Örneğin soyut bir kavram olan saygıyı ele alalım. Kişinin saygıdan ne anladığı göstereceği davranışın sonucudur. Biri için saygı kavramı kendinden 20 yaş küçük birisinin karşısında ellerini cebine sokmaması ve ayak ayak üstüne atmamasıdır. Bir başkası için karşındakinin sözünü kesmemesi, kendince uygun olmayan bir görüşün nedenlerini anlamak için dinlemesi ve değer vermesi aynı kavram içinde değerlendirilebilir.

İş Hayatında Değerler

Dünya kurulduğundan bu yana varlığını sürdüren iki kurum vardır. Bunlardan biri ordu, diğeri de dindir. Bu iki kurumun da, şekil değiştirerek de olsa, her gün daha güçlenerek varlığını sürdürmesinin nedeni “ritüel”leridir. Ritüs, Latince’de “doğru eylem” demektir. Ritüeller, topluluğun ve bireylerin sahip oldukları inanç sistemleri nedeniyle, tartışmaksızın ve adeta otomatik olarak yerine getirdikleri eylemlerdir. Bir askerin, üstünü gördüğü yerde (onun buna layık olup olmadığını düşünmeden) selamlaması, bir müminin (günlük meşguliyetlerinin buna imkan sağlayıp sağlamadığını sorgulamadan) beş vakit namaz kılması, ritüellere verilecek örneklerdir. Örneğin, bu satırları okuyan hemen bütün okuyucular sağlık inanç sistemlerinin uzantısı olarak, ne kadar yorgun olurlarsa olsunlar, dişlerini fırçalamadan yatmazlar.

Günümüzde iş hayatı (business) dünyaya yön veren üçüncü kurum olmuştur. Ancak çağdaş iş yaşamının din ve ordu gibi binlerce yıllık bir geleneği ve buna bağlı olarak ritüelleri oluşmamıştır. Toplumaya yön veren her kuruluşun sorumluluğu olması gerekirken, günümüz iş hayatının bu tür bir geleneğe ve role sahip olduğunu söylemek zordur.

İş dünyası üstlenmek durumunda olduğu bu rolü henüz anlayabilmiş değildir. Kapitalizmin, temel kabulüne göre müdahale edilmeyen piyasanın kendi kendini düzenleyeceği ve sınırsız büyümenin mümkün olduğu yönündeki sınınamamış hipotezleri, toplumun bütünü için beklenen sonuçları ortaya çıkartmaktan henüz çok uzaktır.

Sosyalizmin, insanların ortak çıkarına dönük bir erdem anlayışıyla topluma hizmet edeceği hayali de ne yazık ki gerçekleşmemiştir. Sosyalizmi egemen kılmak için mücadele edenlerin bireysel erdemleri, erdemliliği kolektif kılmaya yetmemiştir. Bunun sonucunda doğan ekonomik verimsizlik sosyalizmi çökertmiş ve kapitalizmin tek doğru yöntem gibi algılanmasına neden olmuştur. Böyle bir alternatifsizlik “piyasa ekonomisi”nde kar etmek için her şeyin mubah olduğu yönünde bir anlayışın doğmasına yol açmıştır.

Değerler neyi amaçlar?

Değerler yaşamak için kurallar ve kararlar için de pusuladır. Değerler belirli bir sonucu elde etmek için izlenecek yol konusunda en derinde yatan inançlardır. Değerler davranışlarla dünyaya yansır. “Özü-sözü bir olmak” deyişi, kişinin değerleri ve davranışları arasında bir çelişki olmadığını gösterir. Bir kurumun değerleri, kurumdaki herkesin, liderler ve yöneticiler dahil, nasıl davranmalarının beklendiği konusunda açık bir deklarasyondur. Bu konudaki en güçlü örneklerden biri Gaziantep’li iş insanı Sani Konukoğlu’nun miras bıraktığı; “İşin hilesi dürüstlüktür” sözüdür.

Değerler soyut ve kişilere göre yoruma açık özellikler taşır. Bu nedenle bir kurum içinde değerlerle çelişen karar ve uygulamaları, kavram karışıklığı yaratarak, çok konuşup hiçbir şey söylemeyerek; genel doğruyu destekleyen bir cümlenin arkasından “ama” deyip, esas cümlede verdiği mesajın tersini savunan bir yan cümle kurarak, örtmek ve “haklı gözükmek” mümkündür. Örneğin, “Biz çevreci bir şirketiz ama müşteri ihtiyaçları ve iş hayatının gerekleri bazen...” diye başlayan cümleler bu konuda çalışanların tanık oldukları ifadelerdir.

Değerler bedel ödetir. Kişisel olarak hazzın ve çıkarın, kurumsal olarak ise karlılığın ve kısa dönemli rekabet avantajının önünde engeldir. Bedelini ödemediğimiz bir değere sahip olduğumuzu iddia edemeyiz. Bir düşünürün dediği gibi, “kimse sınanmadığı günahın masumu değildir”. Bu nedenle değerler iç huzuru ve dinginlik verir, hatta ödenen bedel uğruna acı çekmek bile insanı mutlu eder.

Yapılan araştırmalar bir kurumun iş sonuçları ile kurum içinde geçerli olan değer arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca aynı araştırmalar kurum çalışanlarının değerleriyle de kurum değerleri arasında da ilişki olduğunu göstermiştir.

Bireyler inanç ve değerlerini değiştirdikleri zaman, karar ve davranışları da değişir. Eğer belirli sayıda kişinin inanç ve değerlerinde aynı yönde bir değişiklik olursa, topluluğun ve de toplumun karar ve davranışları değişir.

Değerler ne işe yarar?

Paylaşılan değerler güven oluşturur ve böylece ortak paydayı paylaşan bir topluluğun meydana gelmesi mümkün olur. Değerler uyum ve birlik sağlar ve insanların birbirlerine samimi arkadaşlık bağlarıyla bağlanmasına imkan verir. Böylece ortak hedeflere hızlı ve etkili bir biçimde ulaşmak mümkün olur. Bir topluluğun gücü, o topluluğu oluşturan bireylerin paylaştıkları ortak değerlere olan bağlılığı ile ölçülür. Eğer paylaşılan ortak değerler yoksa insanlar birbirine aldırılmaz ve birbirlerinin sorun ve dertlerine kayıtsız kalır. Hiçbir ortak değeri paylaşmayan topluluklarda, kargaşa ve anarşi yaşanır. Örneğin sıraya girmeyi gerektiren bir konuda, herkes öne geçmeye kalkarsa hem daha çok beklenir, hem de herkes rahatsız ve şikayetçi olur. Kuvvetli bir kurum kültürü yaratmak için, değerlerin herkes tarafından paylaşılması ve buna göre yaşanması gerekir. Ancak bu konuda belirleyici olan, yöneticilerin değerlere uygun tutum, davranış tavrı ve kararlarıdır.

Güçlü bir kurum kültürüne sahip kuruluşlarda değerler, kurumun bir üyesi olarak kabul edilmenin kuralıdır. Böyle bir kuruluşta kurallara uygun davrananlar iyi sonuçlar alırlar ve kurum içinde yükselirler. Değerlere uygun davrandıkları halde beklenen sonuçları alamayanlara, becerilerini geliştirmek üzere eğitim verilir. Değerlere uygun davranmadan iyi iş sonucu alanların davranış düzenleme eğitimlerinden yararlanması beklenir. Her ikisini de başaramayanlar en kısa zamanda kurumdan ayrılmak zorunda kalır.

Bir değer dizisi oluşturmanın amacı vizyon ve misyonu destekleyecek ve oluşturacak uyumlu bir kültür yaratmak için davranış ilkelerini tanımlamaktır. Değerler, **kurum içindeki her bireyin sorumlu bir özgürlük anlayışı içinde işini yapabileceği bir çerçeve sunar**. Çalışanlar kurumun değerlerini özümstedikleri zaman, herkes birbirine karşı hesap verme yükümlülüğüne sahip olur.

Sonuç

Etik de tıpkı hukuk gibi, herkes için gereklidir. Şirketlerin, ahlaklı davranışı kolaylaştıracak ve ödüllendirecek bir kurum iklimi geliştirmeleri beklenir. Bunun için de kurum kültürünün ölçülmesi, insan kaynakları ve kurumsal iletişim stratejilerinin hedeflenen yönde yapılandırılması gerekir. Böylece kurumların sadece kar etmek ve hisse değerlerini yükseltmenin ötesine geçen bir anlayışa sahip olmaları mümkün olacaktır.

BUGÜNÜN İŞ DÜNYASINDA “İŞ ETİĞİ” NEREYE GİTTİ? PROF. DR. CAN BİLGİLİ

Ekonomi, tarihsel süreç içinde değerlendirildiğinde üretim, dağıtım ve paylaşım uygulamaları bakımından sürekli olarak gelişen, toplumsal ihtiyaçlara göre değişen ve bu bağlamda toplumsal ilişkilerde belirleyici nitelikte rol oynayan bir konudur. Hiç şüphesiz ekonominin değişim ve gelişiminde ihtiyaçlar kadar, doğanın ve teknolojinin varlığını da unutmamak gerekiyor.

19. yüzyıl başlarında üretimde fabrikalaşma ile tetiklenen büyük dönüşümün ardından, ilk olarak üretimin mükemmelleşmesi ardından piyasa düzeninin biçimlendirilmesine ilişkin gelişmelerle birlikte Endüstri 1.0, 2.0, 3.0, 4.0 derken, bugün içinde bulunduğumuz ve dijital teknolojilerin yarattığı yeni bir ekonomi-politik düzene ulaştık. Tüm dünyada aynı hız ve aynı boyutlarda bir değişimin olmadığını da hatırlatmakta yarar var. Ancak gelişmelerin ışığında ilerlemenin nereye doğru evrileceğini öngörmek şimdiden mümkün. Sanayileşme pazar ekonomisini büyütürken, geçen süreç içinde üretim kadar tüketimin biçim ve niteliğinde de değişimler yaşandı, girişimcilik olgusu her bakımdan büyürken, toplumsal alanda ve iş yaşamında da normlar, kabuller ve değerler alanında değişimler yaşadı. Üretim ilişkilerinin doğasından kaynaklanan ve zamanla yapısal bir boyut kazanan toplumsal düzen ve ilişkilerin biçimi her geçen gün ekonominin ihtiyaç duyduğu koşullara göre yeniden ve yeniden biçim kazanırken, kaçınılmaz olarak öğrendiğimiz, bildiğimiz değerler, norm ve kabuller alanı da bu gelişmelerden etkilendi.

Kısaca söylemek gerekirse ekonominin toplumsal yaşam üzerinde, toplumsallaşma üzerindeki etkisinden bahsediyorum. Yani ekonominin gerçekleşme biçimi tüm toplumsal ilişkileri, egemen toplumsal yapıyı ve değerleri belirler diyorum.

Toplumsallaşma bir toplumun değer ve normlarının bireyler tarafından kabul edilmesi, uygulanması yani davranışa dönüşmesi sürecidir. Bireyler toplumsallaşma süreci içinde, toplumun bir üyesi olmayı, toplum tarafından kabul gören davranış örüntülerini, insanın davranışlarına yön veren, bunları belirleyip şekillendiren temel toplumsal ve kültürel değerleri (normları), kendisinden beklenen davranışların neler olduğunu öğrenir. Öğrenmekle kalmaz bunları kendisine mal eder ve bu değer ve normlar doğrultusunda davranmaya başlar. Kısacası birey toplum ile bütünleşir ve toplumunun bir parçası haline gelir.

İşte insanı toplumun bir parçası haline getiren değerler, norm ve kabuller alanında toplumsallaşmanın en önemli belirleyicilerden birini “etik” konusu oluşturmaktadır. Yani neyin iyi neyin kötü, neyin olumlu neyin olumsuz olarak kabul göreceği konusunda egemen toplum düşüncesinin oluşması, toplumsal alanda bu kabullere göre davranışların gerçekleşmesi, herkesin bu davranışları kabullenmesini etkileyen bir ajandan bahsediyorum.

Toplumsal değerler, norm ve kabuller alanını oluşturan tek ajan doğal olarak yalnızca “etik değerler” değil. Töreler, inançlar, ideolojiler gibi bu toplumsal kabuller alanının oluşumunu belirleyen toplumsallaşma sürecinin farklı ajanları da bulunur. Lakin etik konusu yani bireysel ahlaki alanda gelişmiş, yer etmiş ve toplumsal ahlaki normlara dönüşmüş olan bu konu toplumsallaşma sürecinin en etkili ajanlarından biri olarak öne çıkmaktadır.

Bireysel olarak ahlaki değerlerimizin gelişimini etkileyen etik konusu toplumsal ahlaki değerler alanını ifade eder. Literatürde birey tarafından ahlakın nasıl edinildiği konusunda subjektif ya da objektif olmak üzere iki farklı görüş dile getirilmektedir. Subjektif ahlak yorumuna göre kişi doğuştan, yaratılıştan itibaren ahlak normlarıyla donanmış olarak gelir. Vicdan önemli bir unsurdur ve kişinin kendi kendine yaptığı telkinlerle ahlaki değerleri gelişir. Objektif ahlak yorumuna göre ise ahlak okul, aile, çevre, din ve benzeri faktörler tarafından sonradan hayata içinde bireye kazandırılır. İnsan zihni doğumunda boş bir levha gibidir, sonradan toplumsal ortamda oluşur. Etik yani ahlak felsefesi ise bu

bağlamda bireysel ahlaki normların toplumsal boyutunu ele alır, toplumsal kabuller ve ahlak normları üzerinde durur.

Genel olarak etik kavramı; yarar, iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi kavramları inceleyen, bireysel ve grupsal davranış ilişkilerinde neyin iyi, neyin kötü olduğunu belirleyen ahlaki ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olarak ifade edilebilir. (Kaynak: ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI, https://www.researchgate.net/publication/302102281_ETIK_VE_IS_ETIGI_KAVRAMLARI [accessed May 06 2022])

Etik evrensel değerleri konu edindiği için insanın bütün pratiklerini içerebilen yargılar ve doğrularla ilgilenir. Uygulamalı, normatif ve meta-etik boyutlarıyla değerlendirilen etik konusu, iyi, kötü, doğru, yanlış, adalet, suç, değer, erdem, vicdan, gibi kavramları temel alan ve ahlaki sistematik biçimde inceleyen bir felsefe dalıdır.

Bir kişinin belirli bir durumda nasıl davranması gerektiğini inceleyen etik “uygulamalı etik” olarak tanımlanırken, normatif etik bir kişinin ahlaki bir durum veya görüşü nasıl kanıtlayacağı ile ilgilenir ve meta-etik ise, “iyi”nin varlığını nasıl doğruladığımızı yoksa her şeyin göreceli olduğunu ve ahlakın sadece birisinin tercihlerinin ifadesi olup olmadığı sorularını sorar ve inceler.

Tabii ki her toplumda nasıl davranmamız gerektiği ile gerçekte nasıl davrandığımız arasında bir ayrışma her zaman vardır. Konumuz bakımından iş etiği konusu ise Uygulamalı Etik kapsamında ele alınır.

Ve açıklamaya çalıştığımız üzere etik konusu da yaşayan, toplumun ihtiyaç ve koşullarına göre biçimlenen, üretim ilişkilerinin değişimine göre biçim alan bir konudur. Üretim ve piyasa ilişkilerinin gelişiminden bağımsız değildir.

İnsanlık tarihini üretim öncesi ve üretim sonrası bağlamda değerlendirirsek, tüm toplumsallaşma sürecini belirleyen değerlerin, kabul ve normların da bu tarihsel bölünmeye göre gerçekleştiğini söylemek pek yanlış olmaz. Üretim öncesi, yalnızca avcılık, toplayıcılıkla yaşamını sürdüren göçebe insanın, insan-insan, insan-doğa ilişkisinin, ziraatı ve üretimi keşfetmesiyle birlikte köklü bir şekilde değişime uğradığını tahmin etmek sanırım zor olmayacaktır.

Tarıma dayalı üretim biçimleri, insan-insan ve insan-doğa ilişkilerini yüzyıllar boyu içinde değiştirmiş, tarım öncesi var olan ve doğanın koşullarına göre işleyen doğal eşitlik dengesi bozulmuş, el aletlerinin ve mülkiyetin keşfiyle birlikte insanlar arasında köleliğe kadar var egemenlik ilişkileri başlamış, tüm doğal ilişkiler dünyası yeni toplumsal düzen gerçekliğine doğru evrilmiştir. Henüz makinenin olmadığı tarıma dayalı ekonominin hâkim olduğu ve üretimin beden, kas, hayvan ve doğa gücüne dayalı olduğu bu yıllarda toplumsal ilişkiler hiyerarşik, dikey ve kast düzenine olanak verecek şekilde gelişmiştir. İnsanlar arası ve insan-doğa arası ilişkilerde eşitlik ortadan kalkmış, bu ilişkilerin yürütülmesi amacıyla toplumsal alanda sert, katı, itiraz edilemez değerler ve kabuller baş göstermiştir. Bugünün dünyasında insanın köle edinmesi nasıl kabul görmez bir davranış ise o günün dünyasında köle edinen insanın üstün insan olarak kabul görmesi de öylesine doğaldı. Hatta olumlu görülen, ahlaki bir değerdi. Efendine hizmet etmek cennette yerini almak gibiydi.

Tarıma dayalı ekonominin binlerce yıl süren egemenliği altında, imparatorluklar siyaseti gelişmiş, devlet ve toplum normları bu siyasetin varlığı ve amaçlarına göre egemen olmuştur. Bu dönemin egemen değerlerinin kaynağı dini ve otorite merkezlidir, itaati sağlama amacı taşır. Bildiğimiz tüm ahlaki değerler tarıma dayalı ekonominin sürdürülmesini, insanın buna rıza göstermesini amaçlar. Durkheim’in toplumlarda mekanik ve organik dayanışmaya yönelik çalışması tarım ve sanayi dönemi toplumlarının değerleri, kabulleri ve yapıları hakkında geniş fikir verir.

İşte 19. yüzyıl ile başlayan yeni insanlık döneminde makinenin ve fabrikanın keşfiyle birlikte üretim tarıma dayalı üretim biçimi olmaktan çıkınca yeni dönemin egemen üretim biçimi aynı zamanda

yeni üretim ilişkileri ve buna bağlı değerlerin kabul görmesini zorunlu hale getirdi. Zamana, mesaiye, uzmanlığa ve iş bölümüne dayalı üretim ilişkileri kendinden önceki hiyerarşik toplum düzenini yıktı ve “Toplum Sözleşmesi”ne dayalı yeni bir dünyayı getirdi. Artık insanlar eşitti, sözleşme ile ilişkilerini belirleyecek, kimse kimseye kölelik yapmayacaktı. Zira fabrikanın istediği uzmanlığa ve iş bölümüne dayalı üretim düzeni yeni bir insanı gerekli kılıyordu. Endüstri 1.0 ile üretimin mükemmelleşmesi çabaları başlayacak, Fordist üretim anlayışı fabrikaları yeniden yapılandırırken, Henri Fayol, Frederick W. Taylor ve Max Weber gibi dönemin önemli isimlerinin katkıları ışığında fabrikada olduğu gibi toplumda da iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı yeni bir yaşamın yolları açılacaktır. Tarım döneminin tüm siyasası ve buna bağlı kurumları yıkılacak, eğitim-öğretim, din, iş örgütlenmesi, haklar gibi birçok konuda yeniden düzenlemeler gelecek insanın bu yeni üretim ve toplum ilişkilerine uyumu için bildiğimiz tüm değerler, norm ve kabuller alanı yeniden inşa olacaktır.

Bu yeni dönemde toplumsal değerler, norm ve kabuller ile üretim ilişkilerinden kaynaklanan değer, norm ve kabuller arasındaki ilişki daha güçlenecek, tarıma dayalı üretimin egemen olduğu yıllarda gelişmiş olan lonca meslek örgütlerinin yarattığı ahlak ilkeleri ve değerleri yerini fabrika düzeninin yarattığı işyeri örgütlerine, sendikalara bırakacaktır. Fabrikanın istediği mükemmelleşmeye uyum sağlanması amacıyla, işyeri kuralları, kabulleri yeni bir “Etik” düşünce yapısının gelişmesini zorlayacak, iş etiği ve yönetim etiği önem kazanacaktır.

İş Etiğinden Sosyal Sorumluluğa

İş etiği konusu işte bu gelişmeler ve kavramsal değerlendirmeler ışığında ele alınması gereken bir konudur. Uygulamalı Etik çerçevesinde değerlendirilen iş etiği, üretim ilişkilerinden bağımsız bir konu değildir. Ekonomi-politik bir kavramdır ve iş etiği konusu toplumsal ahlak normları, değerleri ve kabulleri ile doğrudan ilişkilidir. Tarihsel gelişimini de bu çerçevede ele almak gerekir.

İş etiği, ahlak normu ve kurallarının iş hayatında işletmelerde, kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir. İngilizce kullanımda “Ethics in the Work Place” (İşyerinde Ahlak-Etik) ya da “Business Ethics” olarak bilinen konu, önceleri “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle 1960 ve 1970’li yıllarda gündeme gelmiş, 1980’lerde gerek ABD gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlakı-iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır. Etiğin-Ahlakın üretim, bölüşüm, mübadele ve tüketim gibi iktisadi faaliyetlerle ilgili kısmına “iktisat ahlakı ya da etiği”, iktisat ahlakının tahsisi olarak iş alanıyla ilgili kısmına ise “iş ahlakı ya da etiği” denebilir. Kaynak: ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI, https://www.researchgate.net/publication/302102281_ETIK_VE_IS_ETIGI_KAVRAMLARI [accessed May 06 2022]

Etik konusunun uygulama alanlarından biri olan iş etiği, gündeme geldiği andan itibaren “bir iş ortamında neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak” olarak görülmüş iş yeri içinde kuralların kurumsallaşması yönünde ağırlık kazanmıştır. Sanayileşmeyle birlikte fabrikalarda üretimin mükemmelleşmesi esas olduğundan iş etiği normlarının yoğunluklu olarak üretimi destekleyecek nitelikte geliştiğini söylemek sanırım yanlış olmaz.

Yine bu dönemde toplumsallaşma sürecini etkileyen fabrika düzeni, fabrikada edinilen etik değerleri toplumsal alana taşımış, zaman zaman toplumsal uyum sorunları yaşanmakla birlikte iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı üretim düzeni günlük yaşamdaki ahlaki değerleri de etkilemiştir. Neyin doğru, neyin yanlış, neyin toplum nezdinde ayıplanacak davranış olduğu konularının belirlenmesinde artık fabrikanın etkileri görülmeye başlanmıştır.

İş etiğinin gelişimini yine ekonominin işleyiş biçiminden bağımsız düşünmek de mümkün değildir. Kapitalist bir ekonomik düzende, ekonomik varlık olarak faaliyet gösteren işletmelerin ekonominin gerçekleşmesi yani üretim ve dağıtımda oynadıkları roller itibarıyla etik değerleri farklı gelişmektedir.

Fabrika üretim düzeninin yarattığı ekonomi biçimi ve çağın işletmeleri de gerek üretim sürecinin yarattığı normlar ve gerekse iş yönetiminin gerektirdiği kurallar içerisinde yeni değerleri beraberinde getirmiş, işliklerin yarattığı statülerin toplumsal statülere kaynaklık etmesiyle birlikte yeni hiyerarşik toplum düzeninin değerlerini de biçimlendirmeye devam etmiştir. İşletmeler adeta yeni dünyanın değerleri, normları ve kabullerinin üretim merkezi halini almıştır.

İş etiği konusu, işletmeleri, işletmede karar vericileri (yöneticiler, ortaklar vb.), işletmedeki çalışanları doğrudan ilgilendiren bir konudur. Ancak iş etiği konusu yarattığı etki bakımından yalnızca işletme içi ilişkileri ilgilendiren bir konu olmaktan öte düzeyde bir öneme sahiptir.

Bugünün iş dünyası yalnızca işle ilgili değil, işletmelerde, iş yerlerinde ve geniş anlamda ekonominin üretimde, piyasa ilişkilerinde, üretimde ve paylaşımında ortaya çıkabilecek temel sorunlar ve konularla ilgili olarak belirli değerler içerisinde hareket etmeyi, toplumda var olan ve ekonomik olmayan değerler ile sürdürülebilir bir iş yaşamını ve dolayısıyla toplum düzenini tesis etmeyi önemsemektedir.

İşletmelerin üretim süreçlerinde belirli kurallar, yazılı olmayan değerler, ilkeler, normlar üzerinden iş ilişkilerinin geliştirilmesi ve sahiplenilmesi ile başlayan iş etiği konusunun, bugün işletmelerin sınırları dışında, toplumu ve toplumsal ilişkileri kapsayan bütüncül bir çerçeve halini aldığını görmekteyiz.

Bundan dolayı iş dünyası aktörleri sürdürülebilir iş yaşamı için toplumsal değer, norm ve kabuller alanındaki gelişmeleri yakından takip ediyor, iş etiği alanındaki gelişmelerin dinamik ve değişime açık bir konu olduğunun bilinciyle hareket ederek kendini yenilemeyi önemsiyor.

İş etiğinin günümüzdeki yeri ve anlamını kavramak için, batıdaki sanayileşme süreci, piyasa mekanizması, özel sektör ve girişimciliğin geçirdiği evrelerin ana hatları ile değerlendirmekte yarar bulunmaktadır.

1900 ile 1950 yılları arasında iki dünya savaşı görmüş insanlık toplumsal etik alanda tarım toplumu döneminin egemeni olan dinin etkisini azaltmış ve bu gelişmeler iş etiği konusuna da yansımıştır. Durkheim tarafından 1900 yılında kaleme alınan ancak 1937 yılında yayınlanan “Meslek Ahlakı” adlı eser ekonomik yaşamdaki gelişmelerin ahlaki yönlerinin ihmal edilmesinin toplumsal yaşam için bir tehlike oluşturacağı ifade etmektedir. Bu yıllarda kadın ve çocukların çalışması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konuların gündeme geldiğini, bazı üniversitelerde “iş ahlakı” gibi derslerin verildiğini görüyoruz.

İkinci dünya savaşı sonrasında kitlesel üretimin ulaştığı boyut nedeniyle tüketimin teşvik edilmesi sonucunda tüketici hakları konusunda da gelişmeler yaşanmış ve 1962 yılında ABD’de ilk kez Tüketici Hakları Bildirisi yayınlanmıştır. Bu dönem işletmelerin toplumsal sorumluluklarının olduğuna vurgu yapıldığı yıllardır ve işletmelere yönelik etik eleştirilerin yoğunlaştığı yıllardır. İşletmelerin başı boş bir piyasa içinde olmadıkları, topluma karşı sorumluluklarının olduğu düşüncesi özellikle üretimde üreticilerin ürün sorumluluğu olgusunun gelişmesini beraberinde getirmiştir. 1960’lı yıllar aynı zamanda dünya savaşı sonrası iyimserlik ortamının kaybolduğu, sosyal ve ekonomik sorunların, soğuk savaşın gölgesinde yaşanan insan hakları sorunlarının gündemde olduğu, sistem karşıtlığının yükseldiği yıllardır. Bu yıllar aynı zamanda işletmelerin dışında oluşan baskının sonucunda Yönelimsel Etik kavramının öne çıktığı, işletmelerin oluşan sorunlara karşı bir arayışta olduğu yıllardır.

1970 yıllardan itibaren özellikle piyasa kapitalizminin yarattığı şirketler egemenliği dünyasında toplumsal tepkiler daha yükselmiş, iş etiği konusu bu gelişmelerle birlikte işletmelerin çevresini de kapsayacak şekilde gelişmiştir. Rüşvet, aldatici reklam, fiyat hileleri, ürün güvenliği ve çevre kirliliği gibi bir dizi ahlaki sorunun büyümesiyle birlikte iş etiği artık genel bir ifade haline gelmiştir.

İşletmelerde etik değerlere sahip olmak, etik kodlar açıklamak eğilimi artmıştır. Dolayısıyla, 1980’li

yılların ikinci yarısında iş etiği alanında bir kurumsallaşmaya doğru gidildiği görülmektedir. Bu yıllar aynı zamanda iş ahlakı konusunda uluslararası organizasyonların kurulmaya başlandığı yıllardır.

1987 yılında Hollanda'da kurulan Avrupa İş Ahlakı (EBEN, European Business Ethics Network) kuruluşu kısa sürede Almanya, İspanya, İtalya, İngiltere ve Türkiye'de şubelerini açmıştır. Yine bu yıllarda iş etiği konusunda davranışsal ve alan araştırmaları sayısında, akademik yayınlarda ciddi bir artış olduğu görülmektedir. 1987 yılında ise sosyal girişimciler tarafından "daha adil, daha insancıl ve yaşanabilir bir dünya" vizyonu ile ve sosyal değişime katkıda bulunmak için Avrupa Sosyal Girişim Şebekesi (Social Venture Network Europe) kurulmuştur.

1999 yılında, İtalya'da Castellanza Üniversitesi Ahlak, Hukuk ve Ekonomi Merkezinin öncülüğünde bazı şirketler, mesleki kuruluşlar, danışmanlık şirketleri ve kar amacı gütmeyen organizasyonlardan oluşan bir grup tarafından Q-RES projesi (Şirketlerde Sosyal ve Ahlaki Sorumlulukların Kalitesi Projesi) hayata geçmiştir. 2001 Temmuz ayında ise Avrupa Komisyonu'nun "Şirket Sosyal Sorumluluğu üzerine Yeşil Kitap (Green Paper on CSR)" yayınlamasıyla birlikte işletmeler açısından sosyal ve ahlaki sorumlulukların önemi daha da artmıştır. Ayrıca bu dönemde, birer açık sistem olan işletmelerin ekonomik birimler oldukları kadar aynı zamanda sosyal birimlerde olduğu çevreleriyle etkileşim içerisinde oldukları vurgusuyla paydaş kavramı doğmuştur. İç ve dış paydaşlar gibi kavramlarla anılacak olan müşteriler, çalışanlar, hissedarlar, yatırımcılar, tedarikçiler, dağıtımçılar, yerel kuruluşlar, ilgili kamu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve medya kuruluşları gibi paydaşların işletme yönetiminin başarısını etkilediği savunulmuştur.

Dikkat edildiği üzere Endüstri 4.0 süreciyle birlikte işletmeler açık organizasyonlar boyutuna doğru değişim geçirmekte, yalnızca paydaşlarıyla hareket etmenin ötesinde toplumla bütünleşecek bir boyuta doğru gelişim seyretmektedir. Zira artık ne üretirim üreteyim satarım dönemleri çok çok gerilerde kalmış, tüketicileriyle bütünleşen onları da bir paydaş olarak değerlendiren anlayış hızla hakim olmuştur.

2000'li yıllarla birlikte özellikle halka açık işletmeler için finansal değerlendirme ve denetim raporlarının yanı sıra "sosyal denetim" raporlarının da önem kazanmasıyla birlikte işletmelerin sosyal performanslarının da önem kazandığı görülmeye başlanmıştır. Bu yıllarda Japon İş Etiği Araştırmaları Derneği, Kore İş Etiği Estitüsü, Latin Amerika İş Etiği Ağı, Afrika İş Etiği Ağı, Güney Afrika Etik Enstitüsü, Türkiye Etik Değerler Merkezi, St. Petersburg İş Etiği Merkezi ve Çin İş Etiği Merkezi gibi ABD ve Avrupa dışında da iş etiği ile ilgili önemli kuruluşlar da faaliyet göstermeye başlamıştır.

Ayrıca Birleşmiş Milletler'in "Küresel İlkeler Sözleşmesi" insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere dört başlık altında on maddeden oluşan bir manifestonun olarak kabul görmüştür.

Bu belgede geçen küresel ilkeler şu maddelerden oluşmaktadır;

1. İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı
2. İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı
3. İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli
4. Zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasına son verilmeli
5. Her türlü çocuk işçi ve çalıştırılmasına son verilmeli
6. İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli

7. İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyatlı yaklaşımları desteklemeli
8. İş dünyası, çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli
9. İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli
10. İş dünyası, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzluk ile savaşmalıdır

Günümüz işletmeleri adeta sosyal bir organizasyon olarak hareket etmekte, artık kendi içinde kararlar alarak tüketim piyasalarına dayatamamakta, tek yönlü ilişki biçimlerinin geçmişte kaldığı bilinciyle müşterilerinin yorumları ve değerlendirmeleri çerçevesinde üretim ve pazarlama yönetimlerini gerçekleştirmekte, işletmelerinin ilkelerini, etik normlarını tüm paydaşları kadar, toplumun değerlerini de dikkate alarak belirlemektedir. Artık üretimin her aşamasında, ürünle ilgili tüm sorumluluğu da alarak pazarlama, satış ve satış sonrası destek hizmetlerinin tamamında, topluma dokunduğu her alanda, işletme normlarını toplumun değerleriyle bir bütün olarak belirlemek durumunda olduğunun bilincindedir. Üstelik bugünün toplumu da yüzyıl önceki toplum değildir. Bilinçli, örgütlü bir politik toplum olarak gelişimini sürdürmüş, sivil toplum örgütleri, sendikalar, meslek örgütleri, tüketici birlikleri, insan hakları kurumları, siyasi partiler ve lobi kuruluşları gibi farklı nitelikte ve çeşitlilikte güçlenerek gelişmiştir. Toplum artık piyasadaki belirleyici rolünün gücüyle işletmelerin yönetim, üretim, pazarlama, iletişim ne varsa yaptığı her faaliyetinin değerlendirmesini yapan örgütlerle donanmıştır.

Yönetişim Etiğine Hazır mıyız?

1960'lı yıllardan itibaren işletmelerin hayatına, müşteriler, işletme sahipleri, hissedarlar ve yöneticilerin rekabet halinde olan çıkarlarını uzlaştırma amacıyla Yönetişel Etik konusu girdi. Yönetişel etik genel olarak yöneticiler için ahlaki kriterlere dayalı bir sorumluluk anlayışının geliştirilmesini öngörmekteydi.

Bu kavramın ortaya çıkışında iki ana etken bulunmaktadır. Bunlardan ilki çıkar çatışmalarıdır. İşletmelerin faaliyetleri, hissedarları, çalışanları, müşterileri, tüketicileri, tedarikçileri ve toplumu etkilemekte ve ilgilendirmektedir. İşte bu gruplar arasında çıkar çatışmaları olmasaydı büyük ihtimalle yönetişel etik kavramına ihtiyaç duyulmayacaktı. Kısacası yönetişel etik bu çıkar çatışmalarının çözümünde kullanılan bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Diğer ana etken ise toplumda meydana gelen yeni eğilimlerdir, toplum zamanın ruhuna özgü olarak hızla değişmektedir.

Sorumsuz bir işletme piyasa düzeninin ve buna karşın bilinçlenen piyasa aktörlerinin ve toplumun geliştiği bir ortamda yönetişel etik düşüncesi, işletmelerin biricik hedefinin para kazanmak olduğunu düşünen ve bu hedeflerine ne pahasına olursa olsun büyük bir hırsıyla ulaşabileceklerini ve bu anlayış ile faaliyet göstermeleri gerektiğini savunan düşüncelerden farklı olarak işletme faaliyetlerini ahlaki açıdan inceler, değerlendirir ve yorumlar. Ancak yönetişel etik her ne şekilde olursa olsun işletmelerin topluma karşı bir sosyal sorumluluk gözetmesi gerektiğini ortaya koyan bir yaklaşım değildir.

1980'li yılların sonlarına doğru ise, "ne pahasına olursa olsun; en kısa zamanda en fazla karı hedefleyen" geleneksel firma anlayışı terk edilmeye başlanmış ve "Kurumsal Etik Değerleri" savunan ve geliştirmeyi ilke edinen işletmeler öne çıkmaya başlamıştır. Artık devir toplumsal duyarlılığı dikkate alan işletmeler devridir.

İşletmelerin üretimden tüketime kadar olan bütün aşamalarda yaptığı işler ve uygulamalarda topluma zararlı faaliyetlere sebebiyet vermemesi için, onları toplumun refahına katkıda bulunmaya zorlayan ve bu amaç için politikalar, prosedürler ve eylemleri benimsemesini hedefleyen bir yaklaşım, sosyal sorumluluk yaklaşımı öne çıkmıştır.

Artık işletmeler kâr amacı güden ekonomik birimler olmalarının yanı sıra, toplumsal ve çevresel yaşam koşullarını iyileştirecek ve genel refah düzeyine olumlu katkılar yapacak birer toplumsal yapı olmaya başlamıştır. Tabii bu gelişmeyi tetikleyen bir önemli faktör de neoliberalizm politikalarıdır. Küresel şirketlerin dünyanın her yanında giriştikleri yatırımların belirli bir gelişim sağlaması için bu ülkelerde uyguladıkları tutundurma yöntemlerinden biri de budur.

İşletmelerin sosyal sorumluluğu, işletmenin etkileşim içerisinde olduğu bütün iç ve dış çevrenin sorunlarına eğilmeyi ve bunlara en uygun çözümler getirmeyi amaç edinen bir anlayış olmuştur.

İşte bu anlayışlarda yaşanan değişimler İş Etiği konusundaki görüşlerin de değişimine neden olmuştur. Zira artık iş etiği işletmenin kendi içinde değerleri, normları ve kabulleri geliştirdiği bir konu olmaktan çıkmıştır. Toplumla bütünleşmiştir.

Tüm bu açıklamalardan hareketle söyleyebiliriz ki, özellikle 1960'lı yıllardan sonra üretimde yaşanan mükemmelleşmeye bağlı olarak gerçekleşen tüketim piyasalarında büyüyen bilinç işletmelerde sorumluluk anlayışlarının gelişmesini zorlamış, işletmeler yalnızca işyerlerinde önemsedikleri etik konuların toplumsal alanı ilgilendiren boyutuyla da önem kazandığı bilincine varmışlardır. İş Etiği ve Yönetim Etiği konusu "Yönetişim Etiği" kavramsal sürecine doğru evrilmiştir.

Yönetişim kavramı, birlikte ve etkileşerek yönetme olarak tanımlanabilecek bir kavramdır. Yönetişim, yönetim yetkisini, otoriteyi paylaşma, iş birliğine ve ortak yönetime dayanan yeni bir yönetim tarzıdır.

Yani İş Etiği konusu artık bir yönetim değil yönetişim konusudur. İş yönetiminde toplum temsilcilerini kararlara dahil etmeyi gerektiren, yalnızca iş profesyonellerinin kendi içinde ve tek yönlü belirlemelere gitmemesini, işin ilgili olan tüm taraflarıyla birlikte normların, değerlerin düşünülerek oluşturulduğu, katılımcı bir modeldir. Dolayısıyla bugünün İş Etiği konusu dijital üretim ve tüketimin yoğunlaştığı son yıllarla birlikte Yönetişim Etiği boyutuna doğru geçiş yaşamaktadır.

Dijital teknolojiler yönetimlere katılımı, geniş katılımlı ortak kararlar alabilmeyi ve birlikte yönetmeyi daha olanaklı kılmaktadır. Artık dünün dünyasından çok uzaklardayız. Akıllı teknolojilerle birlikte işyerleri değişim geçirmekte, insanın üretim ve işletme içindeki rolünde köklü değişimler yaşamaktadır. Bildiğimiz fabrikalar ortadan kaybolurken, fabrikalarda işçi giderek konumunu kaybederken kendi kendini yöneten fabrika sistemleri ve robot teknolojileri üretimi ele geçirmektedir. Yani üretim ilişkileri bir kez daha değişim geçirmektedir.

Aynı şekilde tüketim biçimleri, tüketici toplulukları, toplumdaki örgütlenme modelleri de bu değişime ayak uydurmaktadır. Bildiğimiz sivil toplum örgüt türlerine, sendika ya da politik örgütlenme modellerine ihtiyaç giderek azalmakta, üstelik değişim yalnızca biçimsel olmakla kalmayarak değerler, normlar da değişmektedir.

Nasıl ki tarım üretim ilişkilerinin ihtiyaç duyduğu üretim ve iş etiği referansını din ve geleneklerden aldıysa ve oluşan toplum yapısı buna göre şekillendiyse, nasıl ki fabrika üretim ve iş ilişkilerinin ihtiyaç duyduğu iş etiği referansını toplumsal disiplinden aldıysa ve oluşan toplum yapısı buna göre şekillendiyse, dijital üretim ve iş ilişkileri de bireysel özgürlükten aldığı referansla iş etiği ve toplum düzenini etkilemekte değiştirmektedir.

Dünün toprağa dayalı üretim düzeni sert ve çetin koşullara dayanıklı, sağlam bedenlere sahip insanlara, fabrikaya dayalı üretim düzeni ise iş bölümü ve uzmanlaşmaya uyum sağlayacak eğitilmiş ve disiplinli insanlara ihtiyaç duymaktaydı. Bugünün dijital üretim ve tüketim ilişkileri dünyası ise yaratıcı akıllara ihtiyaç duyduğu için daha fazla özgürlük ve daha fazla bireyselliği önemseyen insanları, toplumsal yapıları ve ilişkileri talep etmektedir. İşte bu gerçekler iş yeri ve toplumsal değerler alanında bilinen ve alışılmış ne varsa tüm norm ve kabulleri sarsmaya başlamıştır.

Şurası açık ki, çalışma hayatının Endüstri 1.0 ile başlayan Endüstri 4.0 ve 5.0 güncellemeleriyle devam eden seyrinde üretim ve iş ilişkileri köklü bir biçimde değişim geçirmektedir. İş etiğine ilişkin değerlerde de yeni düzenlenmeler yaşanması kaçınılmaz. Artık birbirinden ilintisiz, hiyerarşik toplum düzeninin ve dar çıkar gruplarının, topluluklarının ürünü, dayatıcı norm, değer ve kabuller dönemi sona eriyor. Gelişen yönetim anlayışla birlikte eşit ve katılımcı bir toplum yönetim modeli İş Etiğine ilişkin gelişmeleri de farklılaştırıyor. Tabii bütün bu söylediklerimiz gerçekte bu gelişmelere ne kadar hazır olduğumuza bağlı...

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİKTE ETİK VE UYUM

ALİ GİZER

İş yaşamında etik genellikle dar anlamda ele alınmıştır. Son elli yılımıza damgasını vuran Friedman Doktrini'nin zaten bir etik anlayışı yoktur ama, olan kısmı da sadece yolsuzluklar ile mücadeleye ve bazı alanlarda haksız rekabetin önlenmesi faaliyetleri ve sözleşmelere bağlılık olarak yorumlanmıştır. Oysaki etik bundan daha fazlası, tüm paydaşların temel ve ileri seviyede haklarına saygı duyan bir iş anlayışı olarak anlaşılmalıdır.

Ekonomik olamayan etik...

Günümüzde sürdürülebilirlik, iş yaşamının ana gündemini ve yeniden yorumlanma şeklini belirleyen bir fenomen olarak sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Çok yüzeysel bilgileri ile sürdürülebilirliği ele alan kişiler ve hatta uzmanlar, konunun bir çevre hassasiyeti olduğunu dile getirebilir. Belki bunun yanına insan sağlığı, iş güvenliği gibi konuları da ekleyebilenler vardır. Konuyu biraz daha inceleyenler, çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşitlikten de bahseder ancak hem kavramları açıklamakta hem de aralarındaki ilişkiyi ve farkı aktarmakta yetersiz kalabilirler.

Sürdürülebilirliğin, kapitalizmin yeni bir versiyonu, artık tükenmiş olan lakin halen hâkim bir doktrinden farklı bir önermeye sahip diğerine dönüşümün gerekliliğini tek bir kelime ile ifade etmeye çalışan bir fenomen olduğunu idrak eden kişilerin sayısı ise çok fazla değildir.

Amerikalı ekonomist Milton Friedman 1970 yılında New York Times'da yayınlanan bir makalesi ile – daha sonraları “Friedman Doktrini” olarak anılacak olan – “hissedar kapitalizmi”nin ve teorisinin tanıtımını yapmıştır. Friedman “bir şirketin ve yöneticilerinin amacının hissedarlarının karını arttırmak” olduğunu, bunun dışında bir şirketin topluma karşı başka hiçbir sorumluluğu bulunmadığını savunuyordu. Teori açıklandığı günden başlayarak finansal, ekonomik, yasal, sosyal ve ahlaki açılardan yanlış bulunmuş ve yoğun olarak eleştirilmiştir.

Bütün bu eleştirilere karşın Friedman doktrininin basitliği ve yüzeyselliği küresel ölçekte çok uluslu büyük şirketlerden başlayarak ekonominin tüm aktörleri tarafından tasvip edilmiş ve uygulanmaya alınmıştır. Çünkü bu doktrini iş yaşamında uygulamak için çok fazla zekaya gerek yoktur. Zekâ nesnenin ve hizmetin yani işin üretiminde aranırken, işin yönetiminde buna hiç ihtiyaç yoktur. Bu doktrinin hâkim olduğu pazarda; diğerinin haklarına saygı duymamak, sorumsuzluk, özetle evrensel insani etik doğrular yerine günün yasalarına ve normlarına uymak, başarılı olmak için yeterlidir. Sonuç olarak, küresel devler böyle oluşmuştur.

Sürdürülebilirlik ve etik arasındaki ilişkiyi daha net olarak algılayabilmek için; iktisatçıların literatüründe yer alan ekonomi tanımına bir ek yapmak gereklidir. Buna göre, ekonomiyi bir ‘mutabakat’ ve buna uygun şekilde ekonomik kabul edilen insani faaliyetlerin ve üretimin ‘mübadele’ alanı olarak tanımlayabiliriz. Bu neden önemli?

Tanımımız içinde geçen mutabakat kelimesi bir uzlaşmayı ifade etmektedir. Ekonomik uzlaşma, öncelikle ‘neyin’ ekonomik olduğu üzerinedir. Hangi insani faaliyeti, üretimi, nesne veya değeri ekonomik kabul edeceğimiz ile ilgili bir uzlaşmadan bahsediyoruz. Buna göre, geçtiğimiz yüz yıllar boyunca, insani olan hemen her nesne ve değer ancak belirli kısımlarının ekonomik olarak tanımlandığını hatırlamamız gerekir. Her alanda yaşanan bu ‘ekonomik’ olan kısıtlamasının etik alanında da geçerli olduğunu anlamak için alim olmaya gerek yok elbette.

Evensel boyutta etiği öznel bir kavram olarak ele alan Bentham, Bergson ve Mill ile etiği nesnelleştirerek ele alan başta Sokrates, Platon, Farabi ile Spinoza ve Kant bu kavramın ‘bütün insani faaliyetlerin’ temelini oluşturduğunu vurgulamışlardır. Önce klasik sonrasında ise yeni liberal anlayışın kurallarını koyduğu ekonomi ise, bütün insani faaliyetleri kapsamına almadığı gibi, uzun bir dönem boyunca bu etik bütünü parçalara ayırarak, üretimde ve tüm talep-değer zincirinde yalnızca işine yarayanları gündemine almıştır.

Özellikle bin yılın başından itibaren, insanlığın ve gezegenin her unsurunun mutabakat ve mübadele – yani ekonomik olarak değerlendirme – alanına alınması ihtiyacının kaçınılmaz olarak ortaya çıkması, etik anlayışının da daha geniş olarak ele alınmasını gerekli kılmıştır. Ancak, Birleşmiş Milletlerin 2000 yılında duyurusunu yaptığı Binyıl Kalkınma Hedefleri ile Küresel İlkeler Sözleşmesi bu kapsayıcılıktan oldukça uzak iki metin olarak karşımıza çıkmıştır. Nitekim bu hedefler çok uzun ömürlü olamamış ve 11 Eylül ile yerle bir olmuştur.

İnsanlığın bütünü kapsama, ortak amaca sahip olma, bu amaca erişmek için dayanışma içinde olma gerekliliği, tüm insani faaliyetlerin geniş anlamda ele alınan etik bir zeminde buluşmasını, insanlığın kendi arasındaki ve gezegen ile ilişkilerini bu etik zeminde sürdürmesini zorunlu kılmıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle, yine BM’nin 2015 yılında duyurusunu yaptığı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nin bu sefer daha geniş bir zemine oturtulduğunu görmekteyiz. Eksik ama daha geniş bir zemin. Özellikle insana yakışır bir iş anlayışını, eşitliği, kapsayıcılığı, bir paydaş olarak su ve karasal ekosistemleri ile gezegeni kapsayan bir anlayış. Bunu idrak edebilmek için ise yeni bir norm olarak geniş anlamda ele alınan etik. Diğer yandan, doksanlı yılların sadeleştirme tutkusunun etkilerini üzerinden atamadığı için madde sayısı değişmeyen Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin ise altının doldurulması için gösterilen çaba.

Sürdürülebilirliğin çevresel ve sosyal doğrularını servis eden BM yapılarının bu dönüşümüne, insanlığın ekonomi ve bunu yönetim anlayışına yön veren WEF’in (World Economic Forum) ise bu dönüşüm ancak beş yıl sonra, Eylül 2020’de karşılık verdiğini görüyoruz. WEF’in bu dönüşüm adımını atabilmesi için ekonominin yavaşlaması gerekiyordu ve pandemi de bu yavaşlamaya olanak sağlamıştı.

Etikte acı bir tablo! Rekabete yenik başlamak...

WEF’in Küresel Rekabet Endeksi, 3 ana alanda 12 alt başlıkta yer alan 114 gösterge ile ülkelerin küresel rekabet kabiliyetlerini analiz etmektedir. Ülkelerin her göstergedeki performansı yedi tam puan üzerinden notlanmaktadır. Buna göre yedi tam uyumluluğu, sıfır ise bu göstergede hiç başarılı bir performans sergilenemediğini göstermektedir.

Endeksin temel gereklilikler alanının ilk başlığı kurumsal yapıyı hem kamu hem de özel sektör seviyesinde ele almakta ve bu başlığın altında etik uyumluluğa önemli bir rekabet unsuru olarak yer verilmektedir. Kamu alanı için “etik ve yolsuzluk” başlığında, ‘kamu fonlarının doğru kullanılması’, ‘toplumun politikacılara güveni’ ile ‘kamu finansmanının doğru kullanımı ve rüşvet’ yer alırken özel sektör alanı için “kurumsal etik” başlığında ‘firmaların etik davranışları’ değerlendirmeye alınmaktadır.

Bu endekste ne yazık ki Türkiye’nin etik alandan aldığı notlar oldukça düşüktür. Küresel ölçekte değerlendirilmeye alınan 137 ülke arasında; kamu sektörü 3.9 puan ile 49. sırada yer alırken, özel sektör ise 3.6 puan ile 88. sırada yer almaktadır. Türkiye’nin etik alanındaki bu düşük performansı ne yazık ki küresel pazarlarda şirketlerimizin önündeki en büyük engel olarak karşılına çıkmaktadır.

Türkiyede ekosistemin bu etik uyumsuzluğu, etik konusunda nitelikli bir performans sergileyen şirketlerimizi de aynı şekilde olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, etiğin sadece duvarların içinde tesis etmenin fayda sağlamadığını anlamamız gerekiyor. Etik anlayışımızı tüm talep/değer zincirimizde sağlamak için harcayacağımız çaba, aynı zamanda kök bir etik konusu olarak ele alınmalıdır. İş yaşamında etik, ekosistemde iş etiğini sağlamak çabasını da içinde barındırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında olduğu gibi, etik uygulamaların ve uyumluluğun tüm iş ortaklarında istisnasız ve amasız takipçisi olmak şirketler için belki de en önemli yönetim konusudur.

Bugün küresel ölçekte ve yerelde tüm şirketlerin, geniş anlamda etiğin iş yaşamındaki yeri ve önemi konusunda bilgi sahibi olması ve buna uygun olacak şekilde hareket etmesi varoluşsal bir meseledir. Aksi halde yeni ekonomik sistemin mutabakat ve mübadele alanında yer almaları çok da mümkün olmayacaktır.

ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İŞ ETİĞİ KURALLARI İPEK SAPMAZ MEMİŞOĞLU

Etik kurallar; firmalar bünyesinde yer alan kurumlarda çalışanların, beraber iş yaptıkları kişi, diğer kurumlar ve kamuya olan sorumluluklarını özetleyen, temel değerlerini ve ilkelerini yansıtan, çalışanlara kabul edilebilir davranışlar konusunda yol gösteren, kabul edilemez davranışlar konusunda uyarılarda bulunan ve işbu dokümanında tarif edilen kurallar bütünüdür.

A: Dürüstlük

Tüm iş süreçlerinde ve ilişkilerinde doğruluk ve dürüstlük öncelikli değerlerdir. Çalışanlarla ve tüm paydaşlarla ilişkilerde doğruluk ve dürüstlikle hareket etmek temel ilkedir.

Açık, dürüst ve sorumluluklara bağlı olarak; sadece tutulabilir sözler vererek güven yaratmak, kurumların en temel değerlerinden biridir.

B: Gizlilik

Gizli bilgiler; kurumların rekabet açısından dezavantaj yaratabilecek bilgileri, ticari sırları, henüz kamuya açıklanmamış mali ve diğer bilgileri, personel özlük haklarına ait bilgileri, çalışan, müşteri ve paydaşların kişisel verileri ile üçüncü şahıslarla yapılan “gizlilik anlaşmaları” çerçevesinde korumakla yükümlü olduğu bilgileri kapsar.

Dijitalleşen dünyada kişisel verinin korunması önemli bir rol oynamaktadır. Kişisel veriler dikkatlice ve sorumlu olarak ele alınıp herkesin gizliliğine saygı duyulması sağlanmalıdır. Kişisel verinin kaybı veya uygunsuz kullanımının ilgili şahıslar açısından kötü sonuçları olabilir. Bu yüzden, kurumlar için verinin etkili bir şekilde korunması ve yalnızca meşru amaçlar için kullanılması çok önemlidir.

Kurum çalışanlarını; müşterilerin, çalışanların ve çalışılan diğer ilgili kişi ve kuruluşların gizliliklerine ve özel bilgilerinin korunmasına özen gösterilmelidir. Kurumların faaliyetlerine ilişkin gizli bilgiler korumalı, bu bilgiler sadece ilgili amaçları doğrultusunda kullanılmalı ve bu bilgiler sadece belirlenen yetkiler dahilinde ilgili kişilerle paylaşılmalıdır.

Kurumlar hakkında bilgileri, çalışanlar kendi için ve başkalarının ticari amaçları doğrultusunda asla kullanmamalıdır.

Kurumdan ayrılırken de görevleri nedeniyle haiz olduğu gizli bilgi ve belgeler ile proje, yönetmelik, vb. çalışmalarını asla dışarı çıkarmamalıdır.

C: Çıkar Çatışması

Tüm kurum çalışanları çıkar çatışmasından uzak durmayı amaçlamalıdır. Mevcut görevinden yararlanarak; şahsen, aile veya yakınlarının vasıtası ile iş ilişkisinde bulunulan kişi ve kuruluşlardan kişisel çıkar sağlanmamalıdır. İlgili kurum dışında ek bir finansal çıkara dayalı iş faaliyetinde bulunulmamalıdır. Kurum adını, gücünü ve kimliğini, kişisel fayda sağlamak amacıyla kullanmaktan kaçınılmalıdır.

Potansiyel çıkar çatışması durumunda, ilgili tarafların çıkarlarının yasal ve etik yöntemler vasıtasıyla güvenli bir şekilde korunabileceğine inanıldığından, tereddüte düşülen durumlarda ilgili Kurum Yöneticisine, İnsan Kaynakları Bölümü'ne, var ise Etik Kural Danışmanına veya Etik Kurul'a danışılmalıdır.

D: Adil Rekabet

Adil rekabet, etik değerlerle uyumludur: İlgili, çevik, saygılı ve hesap verebilirdir. Kurum sadece piyasa ekonomisi kriterlerinin (kalite, fiyat, yenilik, hizmet vb.) iş kararları için belirleyici faktörler olduğu adil rekabeti temsil eder. Rekabet, haksız yöntemlerle veya araçlarla tahrif edilmemelidir.

Adil rekabet kapsamında yaptığımız her şeyin merkezine dürüstlük konulmalı, yolsuzluğun ve rüşvetin her türlü reddedilmelidir.

Dünyanın herhangi bir yerinde iş ilişkilerinde yaşanabilecek olası yolsuzluğun hiçbir türü tolere edilmemelidir. Bu, dış ortaklar aracılığıyla yapılan iş anlaşmalarını da kapsamaktadır.

Antitröst kanunu, bir bütün olarak müşterilerin, kurumların ve toplumun yararı için serbest, bozulmamış ve etkili rekabeti korur.

Antitröst ihlalleri, kurum ve ilgili çalışanlar için yüksek cezalar, kamu ihalelerinden menedilme, tazminat, itibar zararları ve hapis cezası gibi ciddi sonuçlar doğurabilir.

E: Sorumluluklar

Yasal sorumlulukların yanısıra; müşterilere, çalışanlara, hissedarlara, tedarikçi ve iş ortaklarına, rakiplere, topluma, insanlığa ve kurum adına karşı aşağıda sıralanan sorumlulukların yerine getirilmesine özen gösterilmelidir.

1. Yasal Sorumluluklar

Yurtiçi ve yurtdışında mevcut tüm faaliyet ve işlemler Türkiye Cumhuriyeti yasaları ve milletlerarası hukuk çerçevesinde yürütülür, düzenleyici kurum ve kuruluşlara doğru, tam ve anlaşılır bilgiler zamanında sunulur.

Tüm faaliyet ve işlemler yürütülürken, her türlü kamu kurum ve kuruluşu, idari oluşum, sivil toplum örgütü ve siyasi partilere herhangi bir menfaat beklentisi olmaksızın eşit mesafede yer almalı ve bu sorumluluk bilinci ile yükümlülükler yerine getirilmelidir.

Faaliyette bulunulan ülkelerde geçerli kanunlara uymalı ve kurumun tüm yönetmeliklerinin, süreçlerinin ve kontrollerinin uygulanmasını sağlanmalıdır.

2. Müşterilere Karşı Sorumluluklar

Tüm kurumlar; müşteri memnuniyeti odaklı, müşterileri ihtiyaç ve taleplerine en kısa zamanda, en doğru şekilde cevap veren proaktif bir anlayışla çalışmalıdır. Hizmetler, zamanında ve söz verilen koşullarda sunulur; müşterilere saygı, onur, adalet, eşitlik ve nezaket kuralları çerçevesinde yaklaşılır.

3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar

Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılması sağlanmalıdır. Çalışanlara dürüst ve adil yaklaşımla, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt edilmektedir. Ça-

İşanların bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterilmeli, sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda da desteklenmeli, iş hayatı ile özel hayat arasındaki denge gözetilmelidir.

Herkesin haysiyetine, gizlilik ve kişisel haklarına saygı duyulmalıdır. Çeşitliliğin çalışma ortamını zenginleştirdiğine inanılıp; etnik kökene, kültüre, dine, yaşa, maluliyet durumuna, ırka, cinsel kimliğe ve yönelimlere veya dünya görüşüne bakmaksızın eşit davranarak ve açık iletişim ortamı sağlanarak çalışılmalıdır.

Ayrımcılığa, cinsel veya diğer her türlü tacize veya bireylere veya gruplara karşı uygunsuz davranışlara müsamaha gösterilmemelidir.

Çalışanlar sadece yapacakları iş için gerekli nitelikler, yeterlilikler ve yetkinlikler temelinde işe alınmalı ve ilgili görev tanımını doğrultusunda görevlendirilmelidir.

Bu saygı prensipleri çalışanlar arasında ve etkileşimde olunan tedarikçiler arasında, müşteriler ve iş ortaklarının da dahil olduğu tüm ilgili taraflara uygulanmalıdır.

4. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar

Kurumun sürekliliğine öncelikle önem vererek ve ortaklarına değer yaratma hedefi doğrultusunda; gereksiz ya da yönetilemez riskler almaktan kaçınılmalı, sürdürülebilir karlılık amaçlanmalıdır. Finansal disiplin ve hesap verebilirlik çerçevesinde hareket edilmeli, kurumun kaynak ve varlıkları ile çalışma zamanı verimlilik ve tasarruf bilinciyle yönetilmelidir. Rekabet gücü artırmaya ve büyüme potansiyeli olan ve bağlanan kaynağa en yüksek getiriye sağlayacak alanlarda yatırım yapmaya özen gösterilmelidir. Kamuya yapılan açıklamalarda ve hissedarlara; mali tablolar, stratejiler, yatırımlar ve risk profilleri ile ilgili zamanda, doğru, tam ve anlaşılabilir olarak bilgi verilmelidir.

5. İş Ortaklarına Karşı Sorumluluklar

İyi bir müşteriden beklendiği şekilde adil ve saygılı davranılmalı, yükümlülükleri zamanında yerine getirmek için gerekli özen gösterilmelidir. İş yapılan kişi ve kuruluşlar ile iş ortaklarının gizli bilgilerini özenle korunmalıdır.

Tedarikçiler, müşteriler ve iş ortaklarıyla karşılıklı fayda sağlayan ilişkiler kurmak taahhüt edilmelidir. Tüm ilgili tarafların kurumun etik ilkelerine uyum sağlayacağını şartnameler ile garanti altına alarak çalışmaya başlanılmalıdır.

6. Rakiplere Karşı Sorumluluklar

Etkin bir şekilde, sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet edilmeli, haksız rekabetten kaçınılmalıdır. Toplum içinde hedeflenen rekabetçi yapının sağlanmasına yönelik çalışmalar desteklenmelidir.

7. Topluma ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklar

Demokrasinin, insan haklarının ve çevrenin korunması; eğitim ve hayır işleri, suç ve yolsuzlukların ortadan kaldırılması çok önemlidir. İyi bir vatandaş olma bilinciyle toplumsal konularda öncü olarak

duyarlı bir şekilde hareket edilmeli; sivil toplum örgütlerinde, kamu yararına olan hizmetlerde, uygun faaliyetlerde rol almaya çalışılmalıdır. Türkiye'nin ve uluslararası proje yürütülen ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranılmalıdır. Rüşvet veya maksadı aşan bedelde hediye vb. ürün ve hizmetler asla vermemeli ve kabul edilmemelidir.

8. "Kurum" Adına Karşı Sorumluluklar

İş ortakları, müşteriler ve diğer paydaşlar ilgili kurumun profesyonel yeterliliği ve dürüstlüğü sayesinde güvenilir olmalıdır. Bu itibar hep en üst düzeyde tutulmaya çalışılmalıdır.

Hizmetler, kurum politikaları, profesyonel standartlar, verilen taahhütler ve etik kurallar çerçevesinde sunulmalı, yükümlülükleri yerine getirmek için gerekli özveri gösterilmelidir.

Profesyonel olarak yetkin olunduğuna ve olunacağına inanılan alanlarda hizmet vermeye özen gösterir, doğruluk ve meşruiyet kriterlerine uyan müşteriler, iş ortakları ve elemanlar ile çalışılması amaçlanmaktadır. Toplum ahlakını zedeleyen, çevreye ve toplum sağlığına zarar verenlerle asla çalışılmamalıdır.

Kamu önünde ve dinleyenlerin, kurumu temsilen konuşulduğu ve düşünüldüğü alanlarda, kendi görüşlerini değil, sadece kurumun görüşlerini ifade etmelidir.

Basınla ilişkilerde ve sosyal medya platformlarında, görevlerle ilgili ve/veya kişisel tercihlere bağlı olarak görüş belirtirken, görüşlerin kurumun ile özdeşleştirilebileceği bilinciyle hareket edilmelidir.

Kurumun faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde yaşanan ve çalışılan çevreyi temiz tutma, kaynakları dikkatli kullanma ve koruma sorumluluğunun farkında olarak, faaliyetlerin ve işin yasal gereksinimleri de dikkate alınarak, çevreye zarar vermeyecek şekilde güvenli çalışılmalıdır.

Kaynakları en etkili şekilde kullanılması, mümkün olduğu kadar az tüketilmesi, yenilenebilir ürünlerle ekosisteme uyum içinde hizmet verilmesi sağlanmalıdır. Yeni çözümler geliştirerek kaynakların tekrar kullanılmasını, verimliliği arttırmayı ve avantaj yaratmayı, değerlendirme veya iyileştirme mümkün değil ise atıkların ekonomik ve ekolojik sistemlere yük oluşturmasını gözeterek sürdürülebilirliğe katkı sağlanması amaçlanmalıdır.

Kurumsal sosyal sorumluluk projelerine katılı sağlayarak, yaşamı iyileştirmek amaçlanır.

Kendini ve çalışma arkadaşlarını, umursamaz davranışlarla veya sağlık ve güvenlik kurallarını dikkate almayarak ortaya çıkabilecek gereksiz risklere maruz bırakmamalıdır.

Kurumu risk altında bırakabilecek karmaşık durumlarla karşılaşıldığında, uygun teknik ve idari danışma prosedürlerine göre uygun personele danışılmalıdır.

Kaynakça

Sabancı Holding, İş Etiği Kuralları

Udem Belgelendirme, Etik Kurallar

Polisan Holding, Etik İlkelerimiz

Siemens San. ve Enerji A.Ş., Siemens Enerji İş Ahlakı Çerçeve Kuralları

Siemens San. ve Enerji A.Ş., Siemens Enerji Etik Kuralları

KAMU YÖNETİMDE VE ÖZEL SEKTÖRDE ETİK DR. KÜRŞAT TAŞTAN

Örgütlerde etik konusunun incelenmesinde örgütün yapısı itibarıyla kamu ya da özel sektör kuruluşu olup olmadığına göre farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar esas itibarıyla örgütlerin yapıları gereği tabii oldukları yasalara ve düzenleyici kuruluşların varlığına göre değişmektedir.

Sektörel olarak kamu sektörü ile özel sektör arasında etik kavramı açısından literatürde farklı görüşler bulunsa da her iki sektörün benzerliğini savunanlar özellikle sosyal sorumluluk kavramının özel sektörde benimsenmeye başlaması ile kamu-özel sektör ayrımının ortadan kalktığını savunmaktadır (Aşçıgil, İş Etiği ve Kamu Kuruluşları: Özel Sektörden Ne Öğrenebiliriz?, 2022).

Genel olarak etik yönetimi, kurumsal dürüstlüğü sağlayabilmek ve korumak üzere, idari işleyişin tamamlayıcı bir parçası olarak bir örgütün faaliyetlerinin planlanması, uygulanması ve koordine edilmesidir. Etik yönetim uygulanan örgütlerde etik, yönetim ve politika döngüsünün standart bir bileşeni ve kalitenin ayrılmaz bir unsurudur (Uzun, 2017, s. 109).

Literatürde kamu yönetimindeki etik anlayışına kamu etiği, özel sektördeki etik anlayışına ise iş etiği denilmektedir. Kamu etiği ve iş etiği birbiriyle ilişkili ve etkileşim içinde yaklaşımlar olmasına rağmen kamunun iş süreçlerinin farklı olması ve genel olarak kamu yararıyla toplumsal faydanın amaçlamasından dolayı kamu etiği ve iş etiği arasında “karlılığın amaçlanması” gibi ayrımlar da bulunmaktadır (Balkan, 2017, s. 1). Toplumların artan demokratikleşme ve açıklık talepleri (EUROSAI, Kamu Sektörü Organizasyonlarında Etiğin Denetimi, 2017, s. 9) ve özel sektörün sosyal sorumluluk projeleri kapsamında toplumsal baskı altında olması hem kamu yönetiminde hem de özel sektörde kurumsal düzeyde ve çalışan davranışlarında etik davranış, dürüstlük ve şeffaflıkla ilgili beklentilerinin artmasına neden olmuştur.

İnsanın önceden belirlenmiş kurallar doğrultusunda davranacağı varsayımı üzerine kurulu olan yasal-rasyonel bürokratik modelin öngördüğü kamu etiği anlayışının 1970’lerin başında çökmesi ile kamu yönetiminin demokratikleştirilmesi ve şeffaflaştırılması yönündeki küresel toplumsal baskılar “Yeni-Kamu Yönetimi” olarak bilinen bir yaklaşımın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yeni yaklaşımla birlikte hiyerarşik emir-komuta silsilesi içerisinde kamu görevlilerinin yasalara uygun hareket etmeleri anlayışıyla biçim alan “geleneksel kamu yönetimi etiği” anlayışı terk edilmeye başlamış ve kamu görevlilerinin öznel etik değerlerini kamusal alana taşıyabilme potansiyeline sahip oldukları ve bunu gerçekleştirmek için her şeyden önce kendilerine karşı sorumlu olduklarını vurgulayan kamu yönetimi etik anlayışına geçiş yaşanmıştır (Özdemir, Kamu Yönetiminde Etik, 2008, s. 186).

Kamu yönetimde etik kavramı, genel olarak etiğe ve kamu yönetimi hizmetlerinde etik değerlere değinerek; kamu görevlilerinin kamu hizmetini yerine getirirken uyacakları ilke ve kuralları içermektedir. Kamu yönetimi etiği, “bürokratik” ve “demokratik” olmak üzere iki farklı etik kurallar bütünüyle bağlantılıdır. Bürokratik etik etkinlik, etkililik ve uzmanlık gibi değerlerle ilişkiliyken; demokratik etik, yurttaşlık, kamu yararı, sosyal adalet, güven, duyarlılık, saydamlık ve hesap verebilirlik gibi değerleri kapsamaktadır (Kemal & Ömürçömüşen, 2015, s. 232).

İş etiği ise etiğin özel sektöre uyarlanmış hali olarak iş dünyasındaki davranış, görüş ve tutumları yönlendiren, yol gösteren değerler ve kurallar bütünü olarak etiğin iş dünyasında uygulanırken değerlerin belirlenmesi, kuralların oluşturulması, sorumluluk alanlarının belirlenmesi gibi konuları kapsamaktadır. İş Etiği, kişisel değerlere ek olarak, kurum değerlerini, karlılığı, profesyonel sorumluluk ve beklentileri içeren iş yaşamının kendine özgü kurum ve kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. İş etiği de kamu yönetimi etiği ile benzer şekilde genel etiğin özel bir uygulama alanıdır ve etiğin iş dünyası şartlarına göre uyarlanmasıyla oluşan kurumsal ve davranışsal düzeyde etik standartların nasıl uygulanacağına ve işletme politikalarına nasıl yansıtılacağına odaklanmaktadır (Balkan, 2017, s. 5-6).

Türkiye’de etik ile ilgili kanuni düzenlemeler genel olarak kamu kuruluşlarına ve kamu personeline yönelik düzenlemeleri içermektedir. Bu kapsamda 2004 yılında kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini yönetmeliklerle belirlemek, uygulamayı gözetmek, ihlalleri ilgili makamlara bildirmek ve kamuda etik kültürünün yerleştirilmesine yönelik çalışmalara yapmakla görevlidir (7). Cumhurbaşkanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler kendi özel etik düzenlemeleri bulunduğu için Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun kapsamına girmemektedir.

Türkiye’de özel sektörün iş etiğini uygulanmasına ise Etik ve İtibar Derneği (TEİD) öncülük etmektedir. 2010 yılında kurulan ve 2022 yılı itibariyle 160’ın üzerinde üyesi olan TEİD, Türkiye Cumhuriyeti GSMH’nın %15’ini oluşturan ve 800.000’in üzerinde kişiye istihdam sağlayan Türkiye ekonomisinin önde gelen yerli ve yabancı sermayeli çok uluslu şirketlerden meydana gelen karma bir topluluktur. İş etiğinin Türkiye’de faaliyet gösteren tüm şirketlerin yazılı kültürünün temel taşı haline gelmesini sağlama hedefiyle kurulan TEİD’in amacı üyelerine ve paydaşlarına iş etiği politikaları oluşturmak, uygulamada rehberlik etmek, kurumun etik değerlerinin örgütlerin tüm idari ve ticari fonksiyonları tarafından benimsenmesini sağlamak ve iş etiğinin bir iş yapma biçimi haline getirilmesine destek vermektir (8).

Etikle ilgili en önemli konu ise şüphesiz ki gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde etik bildirimde bulunanların (whistleblowerların) korunmasıdır. Etik bildirimde bulunanların korunması, kamu yararı ile ilgili bilgilerin raporlanmasının (bildirilmesinin) ve medyaya açıklanmasının daha kolay olacağı anlamına gelmektedir. Avrupa Birliği Parlamentosu’nun 2019/137 sayılı yönergesi (9), çalışanların olası bir iş akdi feshine karşı korunmasının, raporlama (bildirim) kanallarının oluşturulmasının ve çalışanların işle ilgili bağlamda olası bir misillemeye karşı korunmasının iyileştirilmesi gibi önlemlerle etik bildirimde bulunanlara daha yüksek bir koruma sağlanacağını belirtmektedir (Taştan & Sabır Taştan, Whistleblowing (Kavramsal İnceleme), 2020, s. 108).

Avrupa Parlamentosunun, Avrupa Birliği’nin tüm üye ülkelerinde gazeteciler de dahil olmak üzere hem kamu sektöründe hem de özel sektörde etik bildirimde bulunanlar için koruma içeren bir “İhbar Koruma Yönergesi”ni onaylaması (Taştan & Sabır Taştan, Whistleblowing (Kavramsal İnceleme), 2020, s. 108) ise Etik Yönetimi ile ilgili dünyadaki önemli olaylardan biridir ve yönerge hem kamu kurumlarını hem de özel sektör kuruluşlarını kapsamaktadır.

Yönergeye göre (Taştan & Sabır Taştan, Whistleblowing (Kavramsal İnceleme), 2020, s. 108-110; EUROPEAN PARLIAMENT, 2019; Ecin, 2019);

- Elli (50) çalışanı istihdam eden şirketler, yıllık iş cirosu veya yıllık bilançosu toplam 10 milyon Avro veya daha fazla olan şirketler, finansal hizmetler sağlayan şirketler veya kara para aklama ve terörist finansmana açık şirketler etik bildirimde bulunanların güvenli bir şekilde rapor vermesi için kanallar ve prosedürler oluşturmakla yükümlüdür;
- Kamu kurumları, bazı istisnalar dışında raporlama kanalları kurmakla yükümlüdür;
- Üye devletler ayrıca Yönerge uyarınca harici raporlama kanalları kuracaklardır;
- AB üye devletleri, etik bildirimde bulunanları eylemlere karşı korumak için gerekli önlemleri alacaktır;
- Etik bildirimde bulunanlar, bir şirketin ticari sırrını, genel kamu yararının mevcut olması koşuluyla, görevi kötüye kullanma, haksızlık veya yasadışı faaliyetleri ortaya çıkarmak amacıyla kullanabilir veya ifşa edebilir;

- Etik bildirimde bulunanlar için üç katmanlı bir raporlama prosedürü takip edilmelidir. İlk olarak iç raporlama kanallarına başvurulmalıdır. İç raporlama çerçevesinden yanıt alınmayan üç aylık bir sürenin ardından, etik bildirimde bulunanlar yetkili bir ulusal otoriteye başvurabilir. Eğer ikinci kademe de yetersizse son çare olarak basın ve sivil topluma başvurulmalıdır.

Belirtilen maddeler, genel kamu yararının mevcut olması koşuluyla, görevi kötüye kullanma, haksızlık veya yasadışı faaliyetleri ortaya çıkarmak amacıyla şirketlerin ticari sırlarının bile kullanılabilceğini veya ifşa edilebileceğini hüküm altına aldığı için oldukça önemli bir yapısal reform olarak değerlendirilmelidir. Ancak, yönerge maddeleri tüm AB üye ve aday ülkelerini bağlamasına rağmen belirtilen hükümlerin Türkiye’de uygulandığını söylemek mümkün görünmemektedir.

Bir etik davranış kontrol aracı olarak Etik Bildirim Mekanizmasının Türkiye’de AB standartlarına uygun olarak kurulması, Etik Kurulu’nun görev alanının özel sektörü de kapsayacak şekilde genişletilmesi ve ulusal düzeyde çerçeve düzenlenmelerin oluşturulması etiğin kamu yönetiminde ve özel sektörde uygulanmasını teşvik edecek ve zorunlu hale getirecek önemli adımlardandır.

Kaynakça

1. **Aşçıgil, Semra F.** *İş Etiği ve Kamu Kuruluşları: Özel Sektörden Ne Öğrenebiliriz?* Ankara : yazarı bilinmiyor, 2022.
2. *Kamu İdarelerinde Etik Yönetim Altyapısı ve Değerlendirilmesi.* **Uzun, Yaşar.** 6, 2017, Ombudsman Akademik.
3. **Balkan, Bülent.** *Etik Kültürün Kurumlarda Geliştirilmesinde İş Etiği Ve Kamu Etiği İlişkisi.* 2017.
4. **EUROSAL.** *Kamu Sektörü Organizasyonlarında Etiğin Denetimi.* basım yeri bilinmiyor : EUROSAL, 2017.
5. *Kamu Yönetiminde Etik.* **Özdemir, Murat.** 7, 2008, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, s. 179-195.
6. *Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı.* **Kemal, Öktem M. ve Ömürgömüşen, Uğur.** Sakarya : yazarı bilinmiyor, 2015. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu.
7. **Kamu Görevlileri Etik Kurulu.** <https://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/>. *Kamu Görevlileri Etik Kurulu.* [Çevrimiçi] 2022. <https://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/>.
8. **TEİD.** Etik ve İtibar Derneği. *Etik ve İtibar Derneği.* [Çevrimiçi] 2022. https://www.teid.org/wp-content/uploads/2022/03/TEiD-Yeni-Tanitim-Brosuru-2022_.pdf.
9. **EUROPEAN PARLIAMENT.** DIRECTIVE (EU) 2019/1937 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. 2019.
10. **Taştan, Kürşat ve Sabır Taştan, Nalan.** Whistleblowing (Kavramsal İnceleme). [kitap yaz.] F. Battal. *Örgütsel Davranış Alanında Güncel Kavramlar I.* basım yeri bilinmiyor : Eğitim Yayınevi, 2020, s. 95–119.
11. **Ecın, Batuhan.** Whistleblowing in Turkey: A New Chapter Thanks to EU? <http://www.herdem.av.tr>. [Çevrimiçi] 2019. <https://herdem.av.tr/whistleblowing-in-turkey-a-new-chapter-thanks-to-eu>.

ETİK KURULUNUN GÖREVLERİ

İSA ŞAHİN

Etik Kurulunun görevleri kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışanlara etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlar ile ilgili olarak tavsiyelerde bulunma, kurumlarındaki etik sorunları belirlemeye yönelik çalışmalar yapma, etik davranış ilkelerini çalışanlara tanıtmaya ve benimsetme gibi faaliyetler yürütülmektedir. Bununla birlikte Etik Kurulların bir görevi olan 'etik kültürünün yerleştirilmesi' çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla çeşitli faaliyetler sürdürülmektedir.

Ancak Etik Kurulun asli görevi, 'etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla yapılacak uyumsuzluk bildirimleri üzerinde gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmektir'. Bu noktada uyumsuzluk bildirimleri, etik kurulun sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır.

Uyumsuzlukların Bildirimi

Uyumsuzlukların Bildirimi, 'yasaya ve etik değerlere aykırı davranışların sorunu çözebilecek kurum içi veya kurum dışı otoritelere bildirilmesi' olarak tanımlanabilir. Kurum içi veya kurum dışı ihbar ve uyumsuzluk bildirim mekanizmalarının ve güvencelerinin sağlanmış olması, olası ihlal durumunda uyumsuzluk bildirim süreçleri ile uyumsuzlukların bildirilmesi beklenir. Bildirim yapılarak, uyumsuzlukların, şikayetlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması hedeflenir. Böylece ortaya çıkabilecek risklerden ve zararlardan korunmak amaçlanmaktadır. Bildirimde bulunan kişilere karşı herhangi bir misillemeye müsamaha gösterilmemelidir. Bildirimde bulunan kişinin kimliği yasal işlem haricinde gizli tutulmalıdır.

Olası ihlallere ilişkin tüm iddialar şirket çapında resmi süreçlere uygun olarak yanıtlanmalıdır. Uyumsuzluk Bildirim süreçleri, uygunsuzluğun ortaya çıkartılmasında son derece etkilidir. Bununla birlikte uyumsuzluk Bildirim süreçleri, uygunsuzluğun oluşmasında caydırıcı bir etkidir. Uyumsuzluk Bildirim süreçleri yalnızca çalışanlara değil, tüm paydaşlara yönelik olmalıdır. Bildirimde bulunanların ceza almamalarını ve isimlerinin gizli kalmasını sağlayacak mekanizmalar kurulmalıdır. Uyumsuzluk Bildirim süreçleri sürekli ve farklı kanallardan (e-posta, telefon, faks, mektup vs.) ulaşılabilecek şekilde organize olmalıdır.

Etik Kurul ile sağlanması amaçlanan değerler, Uyumsuzluk Bildirimi sürecinde de en hassas şekilde kendini gösteriyor olmalıdır. Böylelikle tüm paydaşların bildirimde bulunması ve ulaşılabilirlik açısından sağlıklı bir bildirim ağı kazanılmış olacak ve Etik Kurul amaçlarına uygun bir şekilde varlığını sürdürebilecektir.

Etik ve Disiplin İlişkisi

Etik ve disiplin arasında fikir ayrılıklarının çok belirgin olduğu bir ilişki bulunmaktadır. Disiplin, örgütsel amaçlara ulaşmak için çeşitli davranışları ortaya koyan ve çalışanlara yönelik kuralları düzenleyen bir olgudur. Etik ise bir insanın davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünüdür. Etik, kişilerin nasıl davranması gerektiği konusunda rehberlik eder. Bununla birlikte görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış ahlakını benimser. Etik, bir kişinin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiği konusunda davranış biçimini tanımlayan ilkeleri konu edinmektedir.

Etik kurulu ile disiplin kurulu arasındaki en temel fark, etik kurulunun daha kapsayıcı nitelikte olmasıdır. Esasında etik kurulu, ilkeleri ön planda tutan evrensel bir amaç taşırken disiplin kurulu ise yasa, toplu iş sözleşmesi ya da mevzuatta öngörülen cezaların uygulanmasında yetkili organ olarak kabul edilmektedir.

Disiplin ve etik kavramları kurumlar için önemli unsurlardır çünkü hedefleri içerisinde örgütün amaçlarına ulaşması ve paydaşların kurumlara güven duymaları bulunmaktadır. Yönetim alanında görülen adam kayırma, rüşvet, yolsuzluk, görev ve sorumluluklardan kaçış gibi olumsuz tutumlar ve davranışlar, kurumların güvenilirliğini ve çalışanların örgütsel bağlılığını zedelemektedir. Bu davranışlar, meslek ve yönetim etiğine uymayan tutumlardır ve etik değerlere uygun değildir. Etik ve disiplin kavramlarının örgütte yerleşmesi, uygulanabilmesi ve etkinliğinin artırılabilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi önemlidir. Bu bilinçlendirmede en önemli etken ise eğitimidir.

YÖNETİM SİSTEMLERİ ÖRNEĞİ - ISO 26000 - SOSYAL SORUMLULUK İÇİN REHBER DR. ÖMER ÖZKAN

Günümüz iş dünyasında küresel güce ve etkiye sahip şirketlerin büyük bir kısmının etik kodlar konusunda ciddi yatırımları bulunmakta. Küresel etik standartlar olarak tanımlanabilecek bu kodlar sayesinde, çevre, tüketici, çalışan, yatırımcı ve iş ortakları gibi tüm etkileşenlerle olan ticari ilişkiye etik standartlar getirilmiştir.

ISO 26000, Uluslararası Standartlar Kuruluşu'nun (ISO) kurumların sosyal sorumluluklarına ilişkin hazırladığı gönüllü bir rehberlik standardıdır. Bu rehber yalnızca şirketlere değil aynı zamanda faaliyet alanı, büyüklüğü, yeri ne olursa olsun tüm kurum ve kuruluşlara, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkelere hitap etmektedir.

ISO 26000, ISO'nun "Fikir Birliği Yöntemi" ile uluslararası düzeyde yapılan, 5 yılı aşkın bir çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkmış bir kazanım olarak tanımlanmaktadır.

Bu süre zarfında 100 ülke, 40 uluslararası kuruluş ve 450'den fazla temsilcinin katıldığı bir çalışma grubu oluşturulmuştur. 14 Eylül 2010'da ISO standardı olarak uygulanması gerekliliği belirtilmiş, 1 Kasım 2010 yılında ise uygulamaya konulmuştur. Günümüzdeki güncel standart revizyonu 2020 tarihlidir.

Standart, paydaş yönetimi yaklaşımı içerisinde kültürel çeşitliliği yansıtacak şekilde düzenlenmiştir. Sosyal sorumluluk ile ilgili uluslararası norm ve antlaşmalar ile katkıda bulunanların gerçek deneyimlerin birleştirildiği fonksiyonel bir yapısı vardır. Paydaş yönetimi ve toplumsal etki dahil olmak üzere sosyal sorumlulukların nasıl yapılandırılacağı, değerlendirileceği hakkında rehberlik ve öneriler sunar.

İşletmenin faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkilerinin etik boyutuyla ele alınması işletmenin sorumluluğu olarak belirtilmiş, bu nedenle işletmelerin, toplum sağlığı ve refahı dahil olmak üzere sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunması gerektiği ifade edilmiştir.

Standart, yürürlükte olan başka sosyal sorumluluk inisiyatiflerini de desteklemektedir ve bunlara alternatif niteliğinde değildir. Bu çerçevede olmak üzere Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO) ile, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC), Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ve Global Reporting Initiative (GRI) gibi kuruluş ve platformlar ile ortaklık anlaşması imzalamıştır.

Rehber son yıllarda yüksek seviye yapıya geçen standartların aksine 7 maddeden oluşmaktadır;

1. Kapsam
2. Terimler ve tarifler .
3. Sosyal sorumluluğun anlaşılması
4. Sosyal sorumluluk ilkeleri
5. Sosyal sorumluluğun ve paydaşların katılımının tanınması
6. Sosyal sorumluluk ana konuları hakkında kılavuz
7. Bir kuruluş çapında sosyal sorumluluğun bütünleştirilmesi hakkında rehber

Özellikle 6.madde uygulama aşamalarını, önlem ve beklentileri anlatmaktadır;

Organizasyonel Yönetişim (6.2)

İnsan Hakları (6.3)

Çalışan Uygulamaları (6.4)

Çevre (6.5)

Adil Çalışma Uygulamaları (6.6)

Tüketici Meseleleri (6.7)

Toplumsal Katılım ve Gelişme (6.8)

ISO 26000, diğer ISO standartları gibi tam anlamıyla bir sertifikasyon ve denetleme sürecine sahip olmakla beraber bağımsız kuruluşlarca doğrulanma ve boşluk analizi denetimine açık bir nitelik taşımakta ve gönüllülük esasına dayanmaktadır. Standart, sosyal sorumluluk projelerini bir pazarlama aracı olarak kullanılmasından ziyade, gerçekten sosyal sorumlu olmak isteyen ve iş süreçlerini ISO 26000 ilkeleri doğrultusunda güncellemek isteyen şirketler tarafından uygulanmasını hedeflemektedir.

Rehber sosyal sorumluluğu;

- Toplumun sağlık ve refahı dahil, sürdürülebilir gelişmeye katkı sağlayan,
- Paydaşların beklentilerini dikkate alan,
- Uygun yasa ile uyumlu ve uluslararası davranış normları ile tutarlı olan,
- Kuruluş çapında bütünleştirilen ve ilişkileri açısından uygulanan saydam ve ahlaki davranış yoluyla toplum ve çevre hakkında kararlarının ve faaliyetlerinin etkileri ile ilgili olarak bir kuruluşun sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır.

ISO 26000, sürdürülebilirlik faaliyetleri için kurumlara ciddi bir altyapı sağlamaktadır. Standart, paydaş katılımı çalışmalarından sürdürülebilirlik raporlamasına kadar gereken yapısal değişikliklerin gerçekleşmesini sağlamakta ve en önemlisi, ISO 26000'i uygulayan kurum sosyal-çevresel katma değerini artırmakta ve sürdürülebilir kalkınmaya destek olmaktadır.

ISO 26000'i diğer standartlardan ayıran en büyük özelliği, sosyal hedefleri doğrudan gösteren kuralcı bir çerçeve önermekten ziyade, sosyal pratiklerin yönetim uygulamaları ile ilgisini ortaya çıkaran bir standart olmasıdır.

Bu standart sayesinde, kurum ve kuruluşların bir sosyal sorumluluk stratejisi geliştirmesi mümkün olabilecektir. Böylece kurum ve kuruluşların toplumsal duruşun gelişir.

Bu sistem sayesinde paydaş olarak adlandırılan çalışan, hissedar, müşteri, tedarikçi ve toplum, oluşturulan bu sosyal sorumluluk stratejisine dâhil olur. Kurumsal vizyon gelişir.

SOSYAL SORUMLULUK – SA 8000:2014 ELVAN BİLGE MENTEŞE

SA 8000 Uluslararası Sosyal Sorumluluk (Social Accountability International (SAI)) ve Amnesty International, Human Rights Watch, Avon Products, Toys R Us, The Body Shop, Reebok gibi 25 diğerk organizasyon tarafından geliştirilmiştir.

Faydaları

- Çalışan memnuniyetini artırmak
- Üretim maliyetini, kaliteyi ve zamanlamayı iyileştirmek
- Kuruluşun üretkenliğini geliştirmeye yardımcı olur
- Güven inşa etme
- Bir firmanın tedarik zincirini daha iyi anlamak
- Tedarikçiler ile daha güçlü ilişkiler kurmak
- Daha iyi bir kurumsal imaj
- İlişkilerin iyileştirilmesi
- Pazarlama avantajı

SA 8000:2014 versiyonu, yönetim sistemlerinin kullanımı ile ilgili daha fazla vurgu getirmektedir:

Bir yönetim sistemi, kuruluşun sürekli iyileşirken aynı zamanda SA 8000' e uygunluğunun sürdürülmesine olanak sağlar.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Gereklilikleri

1. Çocuk İşçiliği
2. Zorla Çalıştırma veya Zorunlu İşçilik
3. Sağlık ve Güvenlik
4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı
5. Ayrımcılık
6. Disiplin Uygulamaları
7. Çalışma süreleri
8. Ücretler
9. Yönetim sistemi

1. Çocuk İşçi

Çocuk: 15 yaşını tamamlamamış kişi, ulusal yasalar en düşük çalışma yaşı için veya zorunlu ilköğretim için daha yüksek bir yaş belirlemişse o yaş uygulanır. Eğer ulusal yasalar en düşük çalışma yaşı için sınırı 14 olarak belirlemişse ILO Sözleşmesi 138'in istisnaları çerçevesinde daha düşük olan yaş uygulanabilir,

Genç Çalışan: 18 yaşını tamamlamamış kişi

Çocuk Çalışan: ILO tavsiyesi 146 dışında, yukarıdaki çocuk tanımındaki yaşın altında çalışan çocuklar Kurulu,

- Standartta tarif edilen çocuk işçiliğinden yararlanmayacak;
- Yasal yaş sınırlarının altında çalışan bulunması halinde durumlarını iyileştirecek ve eğitimlerine destek verecek;
- Hafif işlerde çalışan çocukların ve genç işçilerin eğitimlerini sürdürmesini sağlayacak;
- Çocuk ve genç işçileri tehlikeli, güvensiz ve sağlıksız koşullara maruz bırakmayacaktır.

Çocuk İşçiliği: Bazı Şartlar

- Çalışanlar tarafından bilinme/benimsenme; gereğinde temas kurulacak resmi ve sivil kuruluşların varlığı
- Eğitime destek: Okul masrafları, özel eğitim vb
- Günde 10 saati geçmeyen toplam hafif çalışma, okul ve yol süresi (ILO Konv. 33: 2 saat iş + 7 saat okul)
- Genç işçilerin çalışma saatinin 8 saati geçmemesi
- Tehlikeli işlerden uzak tutma: Kimyasallar, ağırlıklar
- Çocukların, genç işçilerin gece mesaisinde (20.00–08.00) çalıştırılmaması

Standartta tanımlandığı şekliyle çocuk işçilerin, işten çıkarılmaları halinde, sağlık, güvenlik, eğitim ve gelişmelerini sağlamak üzere gereken tüm destek ve aksiyonların yerine getirilmesidir.

Çocuk İşçiliği: İyileştirme Adımları

Çocuğu derhal işten çıkarmak zorunlu gözüküyorsa, ailesinden birisini işe almak değerlendirilmelidir.

- Zorunlu eğitimin tamamlanması şart olmalı ve eğitim giderlerine yardım edilmelidir.
- Çocuklar/gençler tehlikeli işlerden çıkartılmak durumundalarsa, aileye bir süreliğine maddi anlamda destek olunmalıdır.
- Çocukların yeniden işe alınmasını engelleyecek etkin tedbirler alınmalıdır.

- Soruna yapıcı yaklaşılmalı, çocuk işçilerden hemen kurtulma yoluna gidilmemelidir.
- Kuruluşta, her koşulda, çocuk işçilikle ilgili yazılı politika ve prosedürler olmalıdır.
- Çıracılık ve stajyerlik istismar edilmemeli ve ilgili kanuna uygunluğa özen gösterilmelidir.
- 18 yaşın altındaki gençler korunmalı ve fiziksel, ruhsal, kültürel gelişme fırsatları ellerinden alınmamalıdır.

2. Zorla Çalıştırma

Zorla Çalıştırma: Herhangi bir kişinin, cezalandırılma tehdidi ile veya borcuna karşılık olarak, kendi rızası olmaksızın bir işte çalıştırılmasıdır.

Zorla Çalıştırma: Bazı Şartlar

- Pasaport, nüfus cüzdanı gibi şahsi belgelerin asıllarına el konulamaz
- İşin karşılığı uzun vadeli bono veya senetle ödenemez
- Belli bir aylık ücret içeride tutulamaz
- İnsan ticareti yoluyla iş yaptırılamaz
- İşten atma tehdidi ile iş akdi sürdürülemez
- Zorla mesaiye bırakılamaz
- İşten ayrılması konusunda kısıtlama getirilemez

Zorla Çalıştırma: Özel Durumlar

- Zorla çalıştırma, özellikle mahkûm veya göçmen işçilerin çalıştırıldığı ülkelerde (Çin, Ürdün gibi) büyük ihlallere yol açmaktadır.
- Genellikle, işten ayrılma halinde bazı (koruyucu ekipman, eğitim vb) harcamaların çalışandan tahsili, iş akti yapılmaması ve/veya sözleşmede tek taraflı ağır şartlar gibi durumlarda da gözlenmektedir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği: Amaç

- Bir kurumda istihdam edilen tüm çalışanların sağlık ve güvenliği işverenin sorumluluğundadır.
- SA 8000 bu bağlamda, uzun veya kısa dönemde çalışanların maruz kalabileceği her türlü iş sağlığı ve güvenliği riskini en aza indirmek veya önlemek amacı ile gerekli tüm adımların atılmasını sağlamayı amaçlar.

Sağlık ve Güvenlik

1. Önleme üzerine vurgu: öncelikle tehlikeleri ortadan kaldırmayı veya en aza indirmeyi deneyin,
2. Bir üst yönetim temsilcisini de içeren bir çalışan sağlık ve güvenlik komitesi oluşturulacaktır,
3. Çalışanların yeterliliğini temin etmek için eğitim sağlanacaktır.
4. Hamile ve yeni doğum yapmış bayanlarla ilgili çalışma ortamı riskleri değerlendirilmelidir
5. Sağlık ve güvenlik tehlikesi azaltıldıktan veya ortadan kaldırıldıktan sonra Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanılabilir.
6. Yönetim temsilcileri - işçilerden oluşan Sağlık ve Güvenlik komitesi oluşturma.
 - Kararlar çalışanlara etkin şekilde iletilmelidir.
 - Komite yetkin olmak için eğitilmelidir ve sürekli iyileştirmeyi taahhüt etmelidir.

Sağlık Güvenlik Komitesi Görevleri

- Dokümanite edilmiş Sağlık ve Güvenlik Risk Değerlendirmeleri
 - Mevcut ve olası sağlık ve güvenlik tehlikelerinin ele alınması.
7. Teknolojideki değişiklikler ve/veya yeni makine devreye alındığında yeni riskler sunuyorsa eğitim tekrarlanmalıdır.
 8. Konaklama alanları ve kendi mülkiyeti içerisinde de iş yerinde olduğu gibi ortaya çıkan vakalardan Kuruluşun sorumlu olduğu ile ilgili açıklığa kavuşturma.
 9. Çalışanlar için sağlanacak olan ücretsiz tesisler listesine, yemek araları için uygun alanlar eklenmiştir.
 10. Kuruluş, yatakhanelerinin ister sahibi kendisi olsun ister bir hizmet sağlayıcıdan kiralsın veya sözleşmeli olarak alsın, çalışanlar için sağlanan yatakhane tesislerinin temiz, emniyetli ve temel ihtiyaçları karşılarda durumda olmasını güvence altına almalıdır.
 11. Tüm personelin, yaklaşmakta olan ciddi bir tehlikeden, Kuruluşun onayını almaksızın, uzaklaşma hakkı olmalıdır.

SA8000 Temel Şart: İş Sağlığı ve Güvenliği

- İşten kaynaklanan, işle ilgili veya işin yapılması sırasında ortaya çıkabilecek kaza ve hastalıkların önlenmesi beklenmektedir.
- Buna göre, ilgili iş kolunda bilinen tehlikeler göz önüne alınmalıdır.
- İş ortamı, en azından, bu tehlikeleri asgariye indirecek düzeyde güvenli ve sağlıklı kılınmalıdır.

SA8000: İş Sağlığı ve Güvenliği

Kuruluş,

- Standartta tarif edilen iş sağlığı ve güvenliği unsurlarının hayata geçirilmesinden sorumlu bir yönetim temsilcisi atayacaktır;
- İş sahasında gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin gerçekleştirilmesini ve tüm çalışanların düzenli ve kayıtlı İSG eğitimleri almasını sağlayacaktır;
- İşçilerin maruz kalabileceği İSG risklerini ortaya çıkartmak, önlemek ve gidermekten sorumludur;
- Temiz ve ulaşılabilir tuvalet, içme suyu ve gıda ortamı oluşturacaktır.
- Tüm iş kazalarının kayıtlarının tutulması sağlanacaktır,
- Uygun kişisel koruyucu ekipman, ilk yardım hizmetleri sağlanacaktır,
- Yeni doğum yapmış veya hamile bayanların çalışma koşulları az tehlikeli olacak şekilde düzenlenecektir,
- Çalışan mevcut önlemleri yeterli bulmadığı tehlikeli bir faaliyete başlamama hakkına sahiptir,

İSG sistem ve uygulamalarında davranış odaklı ve risk azaltma amaçlı yaklaşım

- ISO 45001 veya benzeri yönetim sistemleriyle entegrasyon
- Kısa ve etkin eğitimlerle sürekli farkındalık yaratma
- Yasa ve yönetmeliklere tam uygunluk
- STK ve uzmanlarla iş birliği
- Tepe yönetimin katılımı, liderlik

4. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık: Amaç

Amaç, çalışanların, işten kaynaklanan her türlü hak talebini yönetime toplu olarak duyurabilmesi ve gerektiğinde, ücret ve diğer haklar üzerinde toplu pazarlık ve sözleşme yapabilmesidir.

Sendikal faaliyetin mümkün olmadığı durumlarda, paralel yollara izin verilmeli ve destek olunmalıdır: örneğin, işçi komiteleri, işçi temsilcilik sistemleri, diğer STK'ların aracılığı gibi.

SA8000: Örgütlenme ve Toplu Pazarlık

Kuruluş,

- Çalışanların herhangi bir sendikaya katılma veya kurma ve toplu pazarlık haklarına saygı göstermelidir.

- Bu durum yasalarca engellenmekte ise, benzer yollarla çalışanların özgür ve tarafsız örgütlenmesine destek olmalıdır.
- Bu tür örgüt temsilcilerinin çalışanlarla rahatça görüşmesini ve ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlamalıdır.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık: Hukuksal Altyapı

- Sendika kurma, sendika üyeliği, toplu pazarlık ve toplu sözleşme gibi haklar, Anayasa ile güvence altına alınmıştır.
- Ayrıca, değişen iş kanunu, sendikal nedenlerle ayrımcılık ve iş akdi fesihlerinde, iş güvencesi ilkesinden hareketle, işe iade ve kötü niyet tazminatlarına olanak tanımaktadır.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık: Özel Durumlar

Bazı rejimlerde sendikal haklar, kanunlarla sınırlandırılmış ve/veya yasaklanmıştır; örneğin Çin ve Vietnam'da sadece tek bir devlet sendikası mevcuttur.

- Bazı ülkelerde ise, zaman zaman (örneğin Bangladeş) devlet sendikal faaliyetleri yasaklayabilmektedir.
- Birçok ülkede ise, özel amaçlı bölgelerde (serbest ticaret bölgeleri) sendikalara izin verilmemektedir.
- Türkiye de geçmişte bu tür dönemler geçirmiş olup, halen özgürlükleri iyileştirme yolundadır.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık: Riskli Durumlar

SA8000 ve benzeri standartlar, çalışanların bu hakkına saygı duyulmasını beklerken, hakkın kullanılması ile ilgili koşullara yönetimin taraf olmamasını da gerektirirler; örneğin, yönetim yanlısı sendikaların tercih edilmesi ("closed shop"), yönetim eliyle sendika kurdurulması gibi uygulamalar da kabul edilemez.

- Standartlar ve belgelendirme kuruluşları, sendikalaşma konusunda taraf olmaz ve sendikaların yükümlülüklerini üstlenmezler; ilgi alanları temel hakkın var olup olmadığıdır.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık: Yaklaşım

Standart, öncelikle, hakkın kullanımına karşı herhangi bir yaptırım ve ayrımcılık olup olmadığı ile ilgilenmektedir. Çalışanların, sendikalaşma taleplerinin olmadığı durumlar doğal karşılanacaktır.

- Ancak, her koşulda, çalışanların komiteler ve/veya temsilciler aracılığıyla taleplerini duyurabilmesi beklenmelidir.
- Komite ve temsilcilik seçimleri, çalışanların serbest iradesi ile gerçekleşmeli, yönetim, bu konuda zaman ve yer göstermekten ötesine karışmamalıdır.

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık: Yönetim Sistemi

- Sendikali veya işçi komitesi bulunan işletmelerde yakınma ve şikâyetler, İSG ile ilgili hususlar, olağanüstü koşullarda alınacak kararlar ve benzeri konuların daima iletişim halinde, yasalara uygun ve etik anlayışa bağlı olarak çözümlenebilmesi görece daha olanaklıdır.

5. SA8000: Ayrımcılık

Kuruluş,

- Irk, sosyal sınıf, milliyet, din, fiziksel engel, cinsiyet, cinsel tercih, sendika üyeliği, siyasi düşünce, yaş, doğum yeri, medeni durum gibi unsurlara dayandırmak suretiyle işe alma, ücret, eğitim, terfi, işten çıkarma, emeklilik hususlarında ayrımcılık yapmayacak;
- Kişilerin, yukarıdaki unsurların gerektirebileceği ödev ve vecibelerini yerine getirme haklarını engellemeye kalkmayacak;
- Cinsel manipülasyona açık ve taciz, tehdit ve istismar edici davranış, ifade ve fiziksel hareketlere izin vermeyecektir.
- Herhangi bir çalışanın hamilelik veya bakirelik testine maruz kalmasına izin vermeyecektir.
- Bölgesel kökene dayalı ayrımcılık yasaktır.
- Kuruluşların, bir hizmet sağlayıcısından kiralanmış veya sözleşmeli konutlar veya mülkler de dahil olmak üzere tüm alanlara yayılmış şekilde; tehlike, kötü muamele, sömürücü veya cinsel zorlayıcı davranışlardan uzak işyeri sağlaması gerekmektedir.

Ayrımcılık: Özel Durumlar

- Ayrımcılık gerek öznel gerekse de kültürel koşullara göre farklı yorumlanabilen bir olgudur.
- Yönetimlerin, kişilere eşit hak ve fırsat sunma ile işin gerektirdiği nitelikler arasındaki dengeyi doğru gözetmeleri beklenmelidir.
- Kişisel tercih ve önyargılar, kurumların sosyal sorumluluk politikasından öne geçmemelidir.

Ayrımcılık: Cinsel İstismar

- Ayrımcılıkla ilintili önemli bir husus da işyerinin, cinsel içerik taşıyan davranış ve sözlere ne derece taviz verdiğiidir.
- Münferit gibi gözükten örnekler titizlikle ele alınmalı ve tarafları rencide etmeden araştırılıp ortadan kaldırılmalıdır.

Gerek kişisel, gerekse de kurumsal düzeyde ahlaki ve kültürel mükemmelliği yakalayabilmenin en önemli yollarından biri farklılıkların (“diversity”) kabul gördüğü ve hatta teşvik edildiği çevreleri yaratılmaktan geçer. Küresel başarıyı elde etmiş şirketlerin hemen tümünde bu ilke hayata geçirilmiştir.

6. SA8000: Disiplin Uygulamaları

Kuruluş,

- Bedeni ceza uygulanmasına izin vermemeli;
- Zihinsel ya da fiziksel istismarda bulunmamalı;
- Sözlü kötü muamele uygulamalarını engellemelidir.

Disiplin Uygulamaları: Kültür Boyutu

Disiplin konusunda en yaygın problemlerden birisi, yönetimlerin, işin yürümesi adına, orta kademe yönetici ve ustabaşlarına aşırı özerklik tanınması ve disiplin konusunda serbest bırakmasıdır. “Kol kırılır, ama yen içinde kalmamalıdır”. Unutmayalım ki,

- Sertlik ve şiddet zamanla örnek alınıp tekrarlanan davranışlardır;
- Makul disiplin yöntemlerine, ancak araştırıp tartışarak varabiliriz;
- Kimse işyerini bir “korku dükkânı” ya da “askeri kıta” haline getirmemelidir.

7. Çalışma Süreleri: SA8000 Temel

Çalışma süreleri ile ilgili olarak,

- Yasal şartlara ve sanayideki standartlara uyulmalı;
- Yasaların belirlediği sınırları aşmamak şartıyla, haftada 48 saatten çok çalışma yapılmamalı (normal+fazla çalışma);
- Personel, en azından, her yedi günde bir tam gün dinlenmeli (hafta tatili);
- Fazla çalışma için ayrıca prim ödenmeli ve bu türden fazla çalışmalar, haftada 12 saati geçmemelidir.

Çalışma Süreleri: Gönüllülük

- Fazla mesai gönüllülük ilkesine dayanmalıdır.
- Olağan dışı iş koşullarında ve toplu sözleşme ile anlaşılmış olması şartıyla, kısa süreliğine fazla mesai yapılması zorunluluğu getirilebilir.

Çalışma Süreleri: Yönetmelikler

- Günlük sınır: Toplam maksimum 11 saat fiili çalışma (7,5 + 3,5 / 9 + 2)
- Haftalık sınır: Azami 45 saat normal + 12 saat fazla mesai
- Yıllık sınır: En çok 270 saat/kişi FM

- Ara dinlenmeleri: ½ saat (<7,5 saat/gün) veya 1 saat (>7,5 saat/gün)
- Hamileler: Günde en fazla 7,5 saat (FM yaptırılmaz)
- Doğum izinleri: 8+8 hafta ücretli / 6 ay ücretsiz
- Süt izni: Bebek 1 yaşına gelene kadar 1,5 saat/gün
- 18 yaş altı: Günde 8, haftada 40 saat (FM yaptırılmaz; gece çalıştırılmaz)
- Hafta tatili: 7 günlük dilimde en az bir gün (Pazar mecburiyeti yok)
- Gece çalışması: Azami 7,5 saat (20.00-06.00 arasındaki postalar)
- Posta/vardiya değişimleri: Aralıksız 11 saat dinlenme
- Bayram ve genel tatiller
- Telafi çalışması: Günde en fazla 3 saat; tatillerde yapılmaz.
- Türkiye dahil, pek çok ülkede (Çin, Hindistan, Mısır, ABD gibi) kalıcı çözümü en zor bulunan sosyal problemlerdendir.
- Bir noktaya kadar, dar gelirli işçilerin fazla mesai beklentisi olacak, yönetimlerse yüksek maliyet (ödemeler, enerji, yemek vb) nedeniyle, istemeden mesai uygulayacaklardır.
- Belirli bir aşamadan sonra ise, çalışanlar fazla mesaiden aşırı yorulacak, ancak sistem bu durumu normal görmeye başlayacağından, çözümsüzlükle baş başa kalınacaktır.

8. Ücretler: Haklar ve Hukuk

Herkesin, kendisi ve ailesi için, insan onuruna yaraşır ve gereğinde başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

T.C. Anayasası Genel anlamda ücret, bir kimseye, bir iş karşılığında, işveren veya 3. kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

4857 Sayılı İş Kanunu

Ücretler: SA 8000

Kuruluş,

- Ücretlerin, en azından yasal asgari ücret veya sanayide kabul gören düzeyde olduğundan ve çalışanların temel gereksinimlerini karşılarken, diğer harcamalar için de belli bir miktarı içerdiğinden;
- Cezai nedenlerle ücretlerden kesinti yapılmadığından;

- Ücret ve diğer ödemelerle ilgili detayların çalışanlarca anlaşıldığından;
- Tüm hak ve ödemelerin yasalara uygun olduğundan;
- Ödemelerin, nakit veya banka kanalıyla yapıldığından;
- Taşeronluk ve çıraklık sözleşmelerinin, sosyal güvenlik yönetmeliklerinin gereklerini yerine getirdiğinden; emin olacaktır.
- Maaşlar (yalnızca nakit veya çek yerine) uygun şekillerde ödenmelidir.
- Makbuz, kupon veya senet gibi gecikmiş veya kısıtlı formlarda ödeme açıkça yasaktır.

Ücretler: Asgari Ücret

Yaşama ücreti, tanımı gereği, çoğu ülkede yasal asgari ücretlerden yüksek olacaktır;

Ancak, teorik yaşama ücreti değerini, kuruluşun ortalama ücretleriyle karşılaştırırken, aşağıdakiler de dikkate alınmalıdır:

- Prim ve ikramiyeler (fazla mesai ödemeleri hariç)
- Yakacak vb yardımlar
- Bayram, izin parası gibi özel ödemeler
- Yemek ve servis gibi gönüllü desteklerin parasal karşılığı
- Gıda, giyecek yardımı gibi aynı destekler (KKD hariç)
- SGK işçi payı

Ücretler: Toplu Sözleşme

- SA8000 standardına uygunluk için mutlaka sendikalı işyeri şart olmamakla birlikte, ücretler maddesinin gerekliliklerinin sağlanması açısından sendika ve toplu sözleşmenin önemi açıktır.
- SA8000 belgeli kuruluşların çoğunluğunun sendikalı olmasının asıl nedeni budur.

Yönetim Sistemlerindeki değişikliğin önemi.

- Uygulamaların geliştirilmesinde SA 8000 rehber dokümanından, Performans Indicator Annex'ten faydalanılmalıdır.
- Sosyal performansı kuruluş genelinde yerleştirmek ve sürdürmek için, yönetim sistemleri temelidir.
- SA8000:2014 gereklilikleri netleştirmekte ve etkin yönetim sistemlerinin anlaşılmasını arttırmaktadır.
- Geliştirme ve uygulamayı vurgular.

- İşçi ve paydaşların katılımını vurgular.
- Ölçme ve iyileştirme için net kriterler belirler.
- Sosyal Performans Takımının oluşturulması. (Yeni Gereklilik)

Görevleri şunları içerir:

- SA 8000 Uygunluğu için risk değerlendirme.
- SA 8000 uygunluğunun izlenmesi.
- İç tetkiklerin kolaylaştırılması.
- SA 8000 uygunsuzluklarının, kök sebeplerinin, düzeltici ve önleyici faaliyet sonuçlarının kayıtlarının muhafaza edilmesi.
- Tüm personel ve ilgili taraflar için şikâyet mekanizması.
- Eğitim ve kapasite geliştirme.

9. Yönetim Sistemi

9.1: Politikalar, Prosedürler ve Kayıtlar

Üst yönetim tarafından belirlenecek sosyal sorumluluk politikası;

- SA8000 gereklerine ve ulusal-uluslararası yasa ve normlara uygunluk taahhüdü içermeli,
- Sürekli iyileştirmeyi öngörmeli,
- Sürekli iyileştirme açısından gözden geçirilmeli
- Doğrudan ve dolaylı olarak şirkette iş gören tüm çalışan ve tarafların, yazılı olarak dikkatine sunulmalı, uygulanmalı, sürdürülmeli ve
- Kuruluş içinde duyurulmalıdır, Kamuya açıklanmalıdır.
- Kuruluşun, SA 8000'i uygulamak için özellikle politikalar ve prosedürler geliştirmesi gerekmektedir.

9.2: Sosyal Performans Takımı

- İşçi Temsilcisi ve Yönetimden Kişilerden oluşan Sosyal Performans Takımı (SPT) oluşturulmalıdır.

SPT, aşağıdaki faaliyetler içerisinde yer almalıdır:

- Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi
- Sürekli iş yeri izlemesi
- Düzeltici ve önleyici faaliyetler

İşçi Temsilcisi;

- a. Sendika temsilcilerine doğrudan verilen bir görev değildir, ancak sendika temsilcileri de bu göreve talip olabilir ve seçilirlerse, ek görev olarak üstlenebilirler.
- b. Öncelikle mavi yaka personel için düşünülmelidir, ancak yönetim takımında yer almayan beyaz yaka personel de temsilci seçebilmelidir.
- c. Standardın iyileştirilerek sürdürülebilmesi ve şikâyetlerin iletilebilmesi açısından son derece önemlidir.

9.3: Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

Sosyal Performans Takımı şunları yapmalıdır:

- Periyodik yazılı risk değerlendirmeleri yapmak ve dış paydaşlara danışmak, bu standarda göre mevcut veya potansiyel uygunsuzluk alanlarını belirlemek ve önceliklendirmek için periyodik yazılı risk değerlendirmeleri yapmalıdır.
- Üst yönetime, bu riskleri önlemek için ele alacak faaliyetleri önermek,
- Riskin seviyesine göre faaliyetleri önceliklendirmek Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi, bu değerlendirmeleri önerilen verilere ve veri toplama tekniklerine göre ve ilgili taraflarla anlamlı müzakerelere dayanarak yapmalıdır.

9.4: İzleme

Politika ve standart gereklerinin yerine getirilmesini sağlayan sistemlerin etkinliğini ölçmek üzere hedeflerin belirlenmesi ve sürekli gözetim programları (ya da iç denetimler).

- Sosyal Performans Takımı, risklerin ele alınması için yapılan izleme faaliyetlerinden ve ilgili tarafları buna dahil etmekten sorumludur.
- Sosyal Performans Takımının, rutin iç tetkikleri kolaylaştırma ve üst yönetim için raporlar üretme rolü vardır.
- Sosyal Performans Takımının, ilerlemeyi gözden geçirmek ve gerekli olan olası iyileştirmeleri belirlemek için periyodik toplantılar yapması gerekmektedir.

9.5: İç Katılım ve İletişim

- İç iletişim gereklidir. Çalışanların SA8000 gerekliliklerini anlaması ve rutin iletişimlerle SA8000 gereklerinin yaygınlaştırması sağlanmalıdır.

9.6: Şikâyet Yönetimi ve Çözümü

- Çalışanların SA 8000 konularını raporlama hakkı genişletilmiştir ve iş yeri ile ilgili her türlü konuyu ele alabilecek yazılı şikâyet sistemi gereklidir.
- Şikayetlerin araştırılması, takibinin yapılması ve sonuçlarının iletilmesi için prosedürler gereklidir.
- SA 8000 uygunluğu ve diğer iş yeri ile ilgili şikayetler ile ilgili bilgi sağlayan personel veya ilgili taraflar korunacaktır.

9.7: Dış Doğrulama ve Paydaşların Katılımı

- Kuruluşlar, haberli ve habersiz dış tetkikler için tam iş birliği sağlamalıdır
- Kuruluşların, paydaşlar ile yakın ilişkiler kurmalıdır. İletişim prosedürleri, sosyal sorumluluk performansı ile ilgili olarak, ilgili taraflara bilgi sunulmasını içermelidir. İlgili taraflar: STK'lar, müşteriler, hissedarlar vb

Örnek yöntemler: Yıllık şirket raporları, web sayfası, sermaye piyasası açıklamaları.

9.8: Düzeltici ve Önleyici Faaliyetler

- Kuruluşların önleyici faaliyetleri yönetmek, önleyici ve düzeltici faaliyetlerini yeterli şekilde kaynaklandırmak ve Sosyal Performans Takımının rolünü anlamak için politikalar ve prosedürler oluşturması gerekmektedir.
- Sosyal Performans Takımı, aşağıdakileri içeren kayıtları muhafaza etmelidir:
- SA 8000 uygunsuzluklarının bir listesi
- Uygunsuzlukların kök sebepleri
- Alınan düzeltici ve önleyici faaliyetler ve bunların sonuçları
- Her faaliyet için süreler.

9.9: Eğitim ve Kapasite Geliştirme

- Kuruluşlar, mevcut değerlendirme fonksiyonu ve etkinlik için periyodik değerlendirme içeren bir risk analizine göre bir eğitim planı hazırlamalıdır. Yeni ve geçici işçilerin SA 8000 konusunda eğitilmesi, tüm çalışanlar için, farkındalık programlarının periyodik (asgari yılda bir) tekrarı.

9.10: Tedarikçilerin ve Taşeronların Yönetimi

- Tedarikçilerin
- Taşeronların
- Alt yüklenicilerin

SA8000 gerekleri temel alınarak seçilip değerlendirilmesi için prosedürler oluşturulmalıdır.

Bunun için kuruluşun, öncelikle kendi çatısı altındaki ve ayrıca sürekli çalışmakta olduğu mal ve hizmet tedarikçilerini, taşeronlarını kontrol etmeye başlaması ve SA 8000 standardına uygunluk açısından belirli bir sistematikle takip etmesi beklenmektedir.

Tedarikçi ve taşeronların;

- SA 8000'e uygunluk,
- Gerektiğinde kuruluş tarafından denetlenme,
- Uygunsuzluk halinde derhal düzeltici/iyileştirici faaliyet,
- Kuruluşu, çalışmakta oldukları alt yüklenicileri konusunda derhal ve tam bilgilendirme, hususlarında yazılı taahhütleri bulunmalıdır.
- Durum tespiti: Kuruluş; tedarikçileri/taşeronları, özel iş bulma ajansları ve alt tedarikçilerin SA 8000'e uygunluğu için durum tespiti yapmalıdır
- Kuruluşun tedarik zincirindeki sosyal sorumluluk yükümlülüklerini netleştirmelidir,
- Kuruluşlar; tedarikçiler/taşeronlar, özel iş bulma ajansları ve alt tedarikçiler dahil, tüm iş ilişkileri ile ilgili bir listeyi muhafaza etmelidir
- Bu liste, iş ortaklarının nerede yerleşik bulduklarını göstermelidir.

Risk Değerlendirme

- Önemli iş ilişkileri gözden geçirilmeli ve önemli olanları belirlenmelidir:
- Ana tedarikçiler, taşeronlar
- Faaliyetleri itibarınızı veya performansınızı etkileyebilecek ortaklar
- Faaliyetleri çalışanları etkileme riski olan ortaklar.
- Önemli iş ilişkilerine yönelik riskin seviyesinin ve yapısının değerlendirilmesi
- Daha fazla etkilenen iş ortaklarının belirlenmesi

Ev İşçiliği

Ev işçiliğinden faydalanılması halinde, tedarik zinciri gerekleri aynen yerine getirilmelidir; özellikle,

- Sosyal şartları da kapsayan sözleşme yapılmasına,
- Sözleşme şartlarının bilinmesi ve uygulanmasına,
- Ev işçiliğiyle ilgili kayıtlara (isimler, üretim miktarları, çalışma süreleri gibi),
- Haberli ve habersiz denetimlere, yer verilmelidir.

TOPLUMSAL ETİK VE UYUM FARKINDALIĞI

ADNAN H. İLGAZİ

Toplumsal yaşama dair çok değişkenli düşünen toplumlar, birikim kültürü ve yüksek etik yapısı bünyesinde, İnsan gibi insan olmak, yaşamak ve yaşatmak toplumsal gerçek aşka ancak beyinsel birikim ve yüksek ahlakla ulaşabilir.

İnsanı seven, düşünen, toplumsal etik ve uyum kurallarına sıkı sıkıya bağlı insanlar bilimsel bilgi ışığında sürekli huzurlu, sağlıklı ve onurlu yaşarlar.

Toplumsal yaşam standartlarına tam uygunluk, bireylerin, grupların devlet kurumlarının, firmaların, üniversitelerin, tüzel kurum ve kuruluşlarının sivil toplum kuruluşlarının, spor camialarının, tüm KİT-BİT'lerin tam ve kusursuz sahip olduğu etik süreçlerine bağlıdır.

Dünya çapında terör eylemleri iç ve dış savaşlar, silahlanma, uyuşturucu, rüşvet, soygun, yolsuzluk, açlık, çevre ve doğa katliamları küresel ısınma ve kirlilik, azgın tüketimler ve ihtiraslar dünyamızı ve toplumları çöküşün eşiğine getirmiştir.

Eşitsiz ve adaletsiz dehşet verici bir dünya yaratan, giderek daha da vahşileşen, Para Oligarkları, Borsa Sımsarları, Spekülatörler ve Mali Eşküyalar çeteleri ile karşı karşıyayız.

Tüm bunlara dur diyebilmek için, toplumsal aydınlanma farkındalığı yaratarak, etik ve ahlak şemsiyesi altında analitik düşünce yapısının da katkısıyla geleceğe dönük ciddi planlar yapmalıyız.

Etik ve ahlak bilinçlendirilmesini öncelikle ailede çocuklarımıza, gençlerimize aşılmalıyız.

Bu kültürü evde, okulda, işyerlerimizde, çevremizde, tüm ve saha ve alanlarda;

1. İşini en iyi biçimde yapabilme iş erki ve ahlakı.
2. İnsanlığa ve doğaya faydalı alanda nasıl katkı sağlayacak teoriler yaratma.
3. Sosyal toplum bünyesinde güvenli, huzurlu, iyi yaşam standartları sunma.

İşsizlik, kötü barınma ve beslenme açlık, olumsuz çevre şartları, savaşlar uyduruk üniversiteler, anne baba cehaleti, çok çocuk yapma, yetersiz eğitim kurumları, çevrenin bozulması, tüm entegre olan ekosistemlerin çökmesi, Akıl ve Etik eksikli Bireylerin ve Kurumların Anlayış ve Davranışlarının temelden değişmesinden geçer.

Toplumda yaşayacak, iktisat, maliye, sosyoloji, kamu yönetimi, şehir plancılığı, tarım politikaları mimarlık, mühendislik siyaset bilimi gibi tüm alanlarda çalışan kişilerin, büyük şirketler medya, bankalar, öğretim kurumları askeri ve güvenlik kurumları spor ve STK alanları, ana okulları, kreşleri, ilk ve orta eğitim okulları, üniversite ve akademileri... ETİK ve UYUM KAPSAMINDA;

Toplumsal düzeni ve bu düzeni oluşturan objektif koşulları sağlayarak, yeni ve modern strateji ve taktikler geliştirip sürekli iyileştirme misyonu üstlenerek taçlandırılmalıdır.

ETİK ÖRNEK UYGULAMALAR HAKAN TÖRÜN

Etik Hat

Etik hatlar, etik yönetiminin en etkili ve önemli parçasıdır. Günümüzde kurumlar iş itibarını ve marka imajını olumsuz etkileyen mobbing, ayrımcılık, hırsızlık, zimmete geçirme, sahtecilik, rüşvet gibi suistimaller ile sıkça karşı karşıya gelmektedir. Çalışanların iş ortamında çoğunlukla gördükleri ve duydukları bu problemleri bir üst amiri ile paylaşmaktan, işini kaybetme korkusundan endişe duymakta ve bildirmemektedirler.

Etik bildirim hatları, çalışanların bildiği ama söylemekten endişe duydukları konularda işlerini kaybetme korkusu olmadan bildirebilecekleri bir hat sağlamak bu konuların rapor edilmesinde en etkili yöntemdir. Etik hatlar kurumların bir iç kontrol mekanizması olup etikten kaynaklı doğabilecek riskleri erken tespit etmeyi sağlayan, caydırıcı etkisi bulunan en etkili mekanizmadır. Yapılan raporlar sayesinde kurum tarafından gerçekleştirilecek inceleme sonrasında gerekli noktalarda süreç iyileştirmelerine olanak tanır

Etik hatlar; e-posta ve telefon bildirim ile olacağı gibi günümüzde whatsapp bildirim hatları da bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışanın kendini daha güvende hissetmesi için kurum dışında 3. Taraf etik ihbar hatları uygulamaları da yaygındır.

Etik Eğitimleri

Çalışanların içinde bulunduğu kurumun kurallarından öte olarak bir birey olarak fikir yürütebilmeleleri ve muhakeme yapabilme yetenekleri etik eğitimleri ile gelişmektedir. Kurum kültürünü yaygınlaştırmada önemli bir rol oynayan etik eğitimleri çalışanların karşılaşabileceği etik olmayan durumlarda ne yapmaları gerektiği hakkında bilgiler verir.

Kurumda hangi davranışların etik olduğu? Etik olmayan davranışların neler olduğu? Etik olmayan bir davranış ile karşılaşarsak ne yapmalıyız? Bildirimde bulunduktan sonra süreç nasıl işlemektedir? Gibi sıkça sorulan soruların cevaplarının yer aldığı etik eğitimleri özellikle çalışanların etik hatları kullanmasını yaygınlaştırmak ve erken bildirimler yaparak kurumun en az hasarla uygunsuz durumu düzeltmesini sağlamaktadır.

Üst Yönetimin Desteği ve Etik Kurullar

Tüm yönetim sistemlerinde ana itici güç olan üst yönetim liderliği, kurumsal etik yönetimde çok büyük yer tutmaktadır. Gördükleri veya duydukları etik ihlallerini iş kaybetme korkusu, gizlilik endişesi veya hiçbir şey değişmeyeceği düşüncesinde bulunan çalışanlar genellikle bu ihlalleri yok sayıp, görmezden gelmekte ve bildirimde bulunmamaktadırlar. Özellikle kurum bünyesinde en üst yönetimdeki kişilerin (CEO ve Yönetim Kurulu) çalışanları etik konusunda sık sık motive etmeli ve bildirimde bulunmalarını sağlayacak güven ortamını inşaa etmeleri gerekmektedir.

Kurum bünyesinde görevlendirilecek bir Etik Kurul, etik sürecinin gizliliğinin teminatı konumunda yer almakla birlikte, ihlal yapılan durumların değerlendirilmesi ve gerekli aksiyonların alınması konularının takibi ve adil bir değerlendirme sürecinin yapı taşını oluşturmaktadır. Etik Kurullarında akademik danışman, denetim kurulu ve bağımsız denetim üyelerinin yer alması kurulun etkinliğini ve kapsamının genişletilmesinde faydalı olacaktır.

Raporlama

Kurumların sürdürülebilirlik raporları başta olmak üzere her sene yapmış oldukları mevcut raporlamalarda etik performanslarını kamuoyu ile açıklaması, etik hattına gelen ihbar sayısı ve kategorilerini şeffaf bir biçimde paylaşması çalışanları, tedarikçileri ve tüm paydaşları tarafından kurumsal etik kültürünün benimsenmesinde ve yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Şeffaf raporlama yapılarak Etik Performanslarının ölçümlenmesi ve geliştirilmesinde, tutarlı hedefler verilmesinde ve kamuoyunda marka imajının pekiştirilmesi gibi konularda kurumlarda itici bir güç ve motivasyon sağlayacaktır.

ETİK SÖZLÜK

HAKAN TÖRÜN

- A posteriori:** Doğruluğu gözlem ve deneyimden edinilen bilgi toplamaya dayalı felsefi önermeler.
- A priori:** Gözlem ve deneyimden bağımsız olan, doğruluğu deney yapmadan kanıtlanabilen felsefi önermeler.
- Adalet:** Adil işlem veya doğru eylem; eylemlerimizi kurallara tabi tutmamızı ve kuralların herkes için aynı olmasını talep eden ilke.
- Ahlak:** İnsanların çeşitli davranışlarının yanlış veya doğru oluşunu belirleyen bir yargı ve ilkelere sistemi kavramı.
- Ahlaki faillik:** Etik seçimler yapabilme ve bu seçimler için sorumluluk alabilme.
- Ahlaki gelişim:** Eylemlerin doğruluğu veya yanlışlığı konusunda insan gelişimi. Genellikle olgunluğa eşlik eder.
- Ahlaki muhakeme:** Genel ahlaki ilkeleri bir duruma veya insan sorununa uygulayan ve bir sonuca veya karara varan herhangi bir süreç.
- Ahlaki yargı:** Genel ilkelere dayalı olarak belirli bir dizi koşulda, bir eylemin doğruluğu veya yanlışlığı hakkında kişisel sonuç.
- Ahlaki yasa:** Evrensel ve değişmez olarak tasarlanmış bir doğru yaşama kuralı veya kuralları grubu.
- Ahlaki:** Doğruyu tercih ederek doğruyu yanlıştan ayırt edebilen; üzerinde anlaşmaya varılmış bir davranış standardına uyan bir kişiyi veya eylemi tanımlar.
- Ampirik ifadeler:** Kontrollü gözlem, deney veya doğrudan duyuşal deneyimle doğrulanabilen Dünya ve fiziksel çevremiz hakkında gerçek iddialar. Genellikle teorik ifadelerle çelişir.
- Ampirik:** İfadeleri doğrulamak için bilgi toplamaya başvurma.
- Anlam:** İki ekstrem arasında uygun şekilde seçilmiş makul eylemler veya tutumlar; erdemle özdeşleşmiştir.
- Arzu:** Bir kişi, nesne veya sonuç için duyulan özlem veya umut duygusudur.
- Aydınlatılmış onam:** Uygun bilgi izlenimi edinen bir kişinin, bir başkasına, o kişiyi etkileyen eylemlerde bulunma yetkisi verdiği sürece atıfta bulunan yasal bir terim. Tıp etiğinde, ilgili tüm bilgilere sahip olunması ve anlaşılmasına dayalı olarak, hastanın bir prosedür veya tedaviyi onayladığını gösterir.
- Beceri:** Bir kişinin belirli bir görevi yerine getirmesini sağlayan sahip olduğu yetenek.
- Bilişselcilik:** Etik kuralların birer önerme olduğunu ve doğru veya yanlış olabileceklerini savunan meta-etik görüş.
- Biyo-etik:** Yaşam bilimleri dahilinde gerçekleştirilen eylemlerin doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendirme disiplini.
- Cezalandırıcı adalet:** Etik, bir bireyi eylemleri nedeniyle cezalandırmakla ilgili adalet ilkesi.
- Çeşitlilik:** Her bireyin benzersiz olduğunu anlamak ve bireysel farklılıkları tanımak.
- Çıkar çatışması:** Bir kişinin etik olarak uzlaştıramayan iki eylemle karşı karşıya kaldığında ortaya çıkan durum. Örneğin: Kamusal ve/veya mesleki görevler ve özel/kişisel işler.
- Çıkarım:** Önermeler ve değişkenlerin birleştirilmesiyle elde edilen ifade.
- Çift etki prensibi (doktrini):** Bu ilkeye göre, en azından hem iyi hem de kötü etkileri olan bazı eylemlere izin verilir. Kötü etkiler, öngörülebilir olmakla birlikte amaçlanmadıkça ve elde edilen iyiliğe, kötü etkiler sonucunda ulaşılmadığı sürece izin verilir. Örneğin savaşta sivillere zarar vermemeye çalışmamız ahlaki olarak gereklidir. Ancak haklılığı bulunan belirli bir saldırının sivillere zarar vereceğini görebiliriz.

Dağıtıcı adalet: Bir toplum içinde hak, ihtiyaç, iş veya üzerinde anlaşmaya varılan diğer kriterlere uygun olarak imtiyaz, görev ve malların adil bir şekilde tahsis edilmesiyle ilgili etik ilke.

Değer yargısı: Birinin ya da bir şeyin doğruluğunu ya da yanlışlığını atayan yargı.

Deontoloji: Bir mesleği uygularken mutlaka uyulması gereken ahlaki değer ve etik kuralları inceleyen normatif etik teorisi.

Deontolojik düşünce: Bir eylemin sonuçlarına değil, görev veya ahlaki yükümlüklerine odaklanan düşünce türü.

Deontoloji: Eylemlerin kendi kendine belirlenmiş, içsel ahlaki bir "görev" anlayışına dayandığı ahlaki bir felsefe.

Disiplin: İnsanları kurallara veya davranış kurallarına uymaları için eğitime, itaatsizleri düzeltmek için cezalandırma uygulaması.

Doğal haklar: İnsanların doğuştan sahip oldukları devredilemez haklar.

Duygusalılık: Etik tümcelerinin önermeleri değil duygusal tutumları ifade ettiğini savunan meta-etik görüş.

Egoizm: Etikte insanın kişisel menfaatleri doğrultusunda hareket etmesi gerektiğini ve başkalarının çıkarları ile ilgili bir yükümlülüğü olmadığını savunan normatif etik teorisi.

Epistemoloji: Bilgi teorisi ile ilgilenen felsefe dalı.

Erdem: İnsanda mükemmelliği oluşturan tüm nitelikleri ifade eden terim.

Etik kodu: Bir kuruluşta değerler kültürü geliştirmeye yönelik plan.

Etik kurul: Bir işletmenin etik programının ve etik kuralların geliştirilmesine ve uygulanmasına yardımcı olan komite.

Etik: İnsan sorunları hakkında eleştirel düşünmede kullanılan ahlaki görev ve yükümlülük, değerler ve inançlar dahil neyin iyi ve kötü olduğuy- la ilgili bir disiplin.

Evrimsel etik: Evrim teorisinin etik (ahlaki) anlayışımızla ilişkisini araştıran araştırma alanı.

Eylem faydacılığı: "Bir eylem ancak ve ancak mevcut herhangi bir alternatif kadar iyi sonuçlanıyorsa doğrudur" diyen teori.

Felsefe: Evrendeki insan davranışı ve düzenini temel alan ilkeler üzerine çalışma, gerçekliğin incelenmesi.

Gerçek: Her zaman geçerli nesnel ifadeler.

Görelilik: Hiçbir bakış açısının diğerinden daha doğru olmadığı fikri; politika ve etik konularında, yalnızca öznel görüş olduğu ve nesnel gerçeğin olmadığı inancı ile karakterize edilir.

Görev: Birine veya bir şeye karşı ahlaki bağlılık veya yükümlülük duygusu.

Güdü: Bir kişinin davranış biçiminin gerekçeli veya mantıksız temeli.

Hakimiyet: Başkaları üzerinde güç ve etki uygulamak.

Hedonizm: Felsefede hazzın mutlak anlamda iyi olduğunu, insan eylemlerinin nihai anlamda haz sağlayacak bir biçimde planlanması gerektiğini, sürekli haz verene yönelmenin en uygun davranış biçimi olduğunu savunan felsefi görüş.

Hesap verebilirlik: Sorumlulukların gerçekleştirilmesine yönelik olarak yapılan faaliyetlere yönelik açıklamalar.

Heves: Bir bireyin belirli şeyler, amaç veya özlem için çaba gösterme arzusu.

İhbar: Bir işverenin kamu çıkarlarını tehdit eden ihmalkâr veya istismar edici uygulamalarını kamuoyuna duyurmak.

İlahi emir teorisi: Ahlakın bir şekilde Tanrı'ya bağlı olduğu ve ahlaki zorunluluğun temelde Tanrı'nın emirlerine uymak olduğunu savunan teori.

İlk izlenim: Latince 'den "ilk bakışta", çürütülmediği sürece gerçeği kanıtlamaya yeterli açık bir anlam.

İnanç: Bir kişiye veya varlığa duyulan güven.

İntihal: Birinin bir başkasının yazılarını veya sanat eserlerini kendine mal ettiği ve bunları kendisininmiş gibi kullandığı eylem. Bunun sonucunda, bir başkasının ürettiği orijinal işi "çaldığı" anlamına gelir.

İş etiği: Bir kuruluşun, iş kararları ve davranışları için bir temel oluşturan, yaygın olarak anlaşılan bir dizi temel değer ve ilkeye bağlılığını tanımlar.

İtibar: Bireyin veya bir varlığın değer görme, saygı görme ve etik muamele görmeye layık olma durumu veya kalitesi.

İyilik: Mümkün olduğunda başkalarına yardım etmenin etik ilkesi.

Kararlılık: Engellere rağmen zor bir hedefe doğru sebat etmeyi içeren olumlu duygu.

Karşılıklılık ilkesi: Her bir tarafın eylemlerinin, diğerlerinin önceki eylemlerine bağlı olduğu ve iyinin iyi, kötününse kötü karşılık gördüğü, eşit değerlerin değiş tokuş edilmesi.

Kasıt: Bilerek ve isteyerek zarar verme isteği; daha az suçluluk derecesi için daha az ceza verilmesi.

Kesin buyruk: Koşulsuz ve evrensel olarak bağlayıcı olan ahlaki yükümlülük veya emir.

Liberter teori: Bireysel özgürlük, düşünce ve eylem özgürlüğü ilkelerine öncelik veren teori.

Mantık: İfadeleri veya argümanları değerlendirme sistemi.

Meta-etik: Teorik etik; etik kuralların temellerini, özellikle de etik terimlerin anlamını ve etik argümanın biçimlerini göz önünde bulunduran disiplin.

Metafizik: Gerçeklik ve varoluşun doğası hakkında sorularla ilgilenen felsefe dalı.

Misilleme yasası: Hiçbir intikamın orijinal yarayı aşmayacağını söyleyen misilleme yasası: Göze göz, dişe diş.

Motivasyon: Kişiyi belirli şekilde hareket etmeye veya en azından belirli davranış için eğilim geliştirmeye sevk eden güdü.

Mutlakiyetçilik: Gerçeğin veya ahlaki estetik değer, mutlak ve evrensel olduğunu ve bireysel veya sosyal farklılıklara göre değişmediğini belirtir.

Mükemmellik: Eksiksiz ve kusursuz olma durumunu ifade eden kavram.

Mütevelli: Güven veya güven içeren; güven yükümlülüğü, güvenden kaynaklanan bir yükümlülük.

Nesnellik: Kararları ve algıları özel duygular, inançlar ve deneyimler gibi öznel yönler yerine dış bilgilere dayandırma eğilimi.

Nezaket: Övgü veya ödül beklemeden, başkaları için cömertlik, düşünme veya ilgi gösterme eylemleriyle işaretlenmiş davranış türü.

Normatif etik: Doğru davranış kuralları olarak kabul edilen etik ilkelerin doğasıyla ilgili disiplin.

Ölçülebilir: Etikte ortak bir ölçüm standardını paylaşmadıklarında iki değer (veya kurallar, nedenler) kıyaslanamaz.

Özdeyiş: Genel bir gerçek, temel ilke veya davranış kuralı; genellikle bir atasözü veya deyim olarak ifade edilir.

Özerklik: Ahlaki seçimler yapma ve kendi kendini yönetme gücü; milliyet ve özgürlük birliğine dayanan etik prensip.

Öznelcilik: Etikte, ahlakın her bir kişiye göre göreceli olduğunu iddia eden bir tür etik görecelik.

Özveri: Bir amaç uğruna ya da gerçekleştirilmesi istenen herhangi bir şey için kendi yararlarından vazgeçme.

Pişmanlık: Bir insanın geçmişteki davranışlarından hoşnut olmama duygusu.

Pragmatizm: Gerçeğe ve eylemlere yönelik pratik sonuçlara dönük düşünme temelleri üzerine kurulu felsefi akım. İşe yarar olan her şey doğrudur önermesini benimser.

Rüşvet: İşletmelerin iş elde etmek veya elde tutmak, patronaj almak veya diğer işletmelere göre haksız bir avantaj elde etmek için yaptığı yolsuzluk şekli.

Sadakat: Kişisel çıkar gözetmeksizin görevine sadık kalmak.

Sofistler: Kelimenin tam anlamıyla "bilgeler", eski Yunanca 'da bencil yaşamın en iyi yaşam olduğunu öğreten profesyonel retorik öğretmenler.

Sokratik Yöntem: Sokrates'in, tüm rasyonel varlıklar tarafından örtük olarak bilindiği varsayılan gerçeğe yaklaşmak için kullandığı sorgulama yöntemi.

Sonuçsal düşünce: Bir eylemin ahlaki doğruluğunu, ortaya koymuş olduğu durumun sonuçları ile bağlantı kuran düşünce türü.

Sözleşme teorisi: Farklı istekleri, çıkarları ve endişeleri olan bireylerin yine de belirli temel çıkarları ve endişeleri paylaştığı gerçeğini varsayan teori. Adil bir ahlaki veya politik düzen oluşturmanın temeli.

Stoizm: Görevimizin doğal yasaya uymak ve kaderimizi kabul etmek olduğunu ve bilge insanların neşe veya kaderden etkilenmemesi gerektiğini savunan stoacı felsefi disiplin.

Takdir: Bir çalışmayı, işi veya davranışı; beğenildiğinde bunu açıkça belirtme, bir kimseye değer verme.

Tanımlayıcı etik: Yalnızca açıklayıcı veya ampirik ifadelerin anlamlı olduğunu belirten bir teori. Dünya halklarının ahlaki ve etik inançlarını ve geleneklerini tartışan etik dalı.

Tarafsızlık: Belirli bir zaman ve mekânda belirlenmiş tutum ve düşünceler arasında tercih yapmama hali.

Temel değerler: Bir işletmenin liderliği, çalışanları ve paydaşları tarafından paylaşılan, işletmeyi özel kılan ve örgüt kültürünü belirleyen değerler.

Tevazu: Kişinin yeteneklerinin tahmininde alçakgönüllü olma niteliği veya durumu.

Tümevarımsal düşünce: Genel olarak uygulanabilirliğinin sezgisel olarak ölçülmesine dayalı olarak, içsel düşünme veya muhakeme yapılarak genel sonucu uygulamak.

Uygulamalı etik: Soyut koşullardan daha çok somut koşullarla ilgili karar vermede ahlaki standartların uygulanması.

Vicdan: Vicdanın birkaç farklı tanımı vardır. Bunlar arasında: a) ahlaki biliş yetisi olarak vicdan- ahlaki olarak neyin doğru ve neyin yanlış olduğunu belirlememizi sağlayan yeti (Butler); b) duyarlılık modu olarak vicdan- ona aykırı davranışlarımızda acı içinde pişmanlık duyacağımız gelişmiş duyarlılık modu (Mill); c) amaçlarımızın ve güdülerimizin ahlaki değerinin içsel bir yargıcı olarak vicdan - ne yapacağımızı belirlemez ancak ahlaki açıdan değerli bir şekilde hareket edip etmediğimizi yargılayabilir (Kant).

Yararcılık: Mutluluk ve refah seviyelerini maksimize edecek olan eylemleri seçmemizi talep eden normatif etik teorisi. Egoizm veya pragmatizm ile karıştırılmamalıdır.

Yasal süreç: İşçilerin disiplin cezasını çekmesi ve işverenlerin işten çıkarması için hak sahibi olduğu özel ve sistematik prosedürler.

Yolsuzluk: Sorumluluğu olan birinin kârı veya kazanımı için kurumsal paydaşların beklentilerini kasıtlı olarak ihlal eden eylemler.

Yükümlülük: Kişinin pozisyonu veya ahlaki ya da yasal değerlendirmeye göre yapması gereken eylem; genellikle kişisel eğilim veya zevkle karşıtlık oluşturur.

Yükümlülükler: Başkalarına karşı görevler veya borçlar, bir başkası tarafından verilen veya alınan bir iyilik nedeniyle davranış kısıtlamaları.

Zarar vermeme: Zarardan veya kötülükten kaçınmak, tıbbi; hekimin hastaya zarar vermeme yükümlülüğü.

Kaynakça

1. The Responsible Conduct of Research. Doit Beach Copyright © 1996 VCH Verlagsgesellschaft mbH, Weinheim
ISBN: 3-527-29333-7
2. Basic Ethics Terminology, GS SCORE 2018
3. Ethics Glossary, International Trade Administration,
4. Introduction to Ethics, Course Glossary, David Massey and Indian Hills Community College

SIKÇA SORULAN SORULAR

HAKAN TÖRÜN

Bilmemiz ve uymamız gereken kanunlar nelerdir?

4857 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere iş yaşantımızla ilgili tüm kanun ve yönetmelikleri bilmeli ve onlara uymalıyız. Çok uluslu şirketlerde, şirketin bulunduğu ülkeye göre bu kanun ve yönetmelikler değişebilir. Uymamız gereken kanunları bilmiyor veya sorularınız var ise kurumunuzun Hukuk departmanı ile iletişime geçebilirsiniz.

Kanunlara uymaz isek sonuçları neler olacaktır?

Uluslararası kanunlar ve yerel kanunları ihlal etmek hem bireysel olarak hem de kurumsal olarak ciddi sonuçlar doğurur. Bireysel olarak disiplin ve hapis cezalarına kadar dayanabileceği gibi kurumun itibarının zedelenmesine, ciddi cezalar almasına ve kar kaybına kadar dayanabilir.

Hangi davranışlar etik değildir ve bildirilmesi gerekir?

Herhangi bir ırkçı ve yabancı düşmanlığı simgeleyen materyal bulundurmak, taşımak,

Hassas gruplara yönelik üstü kapalı veya düşmanca yorumlar,

Fiziksel ve psikolojik saldırı ve her türlü cinsiyetçi taciz, şiddet, yorum ve şakalar,

Mobbing, kural ihlalleri, görevi kötüye kullanma bunlara örnek olarak verilebilir.

Hassas gruplar kimlerdir?

Savunmasız gruplar veya dezavantajlı gruplar olarak da adlandırılan bu grubun içine; engelli bireyler, yaşlılar, çocuklar, etnik azınlık gruplar, evsizler, mülteciler, transseksüel (LGBT) bireyler, sağlığa ve sağlığın sosyal belirleyicilerine ilişkin önemli dezavantajlara sahip gruplar girmektedir.

Hata yaptığımı fark ettim ne yapmalıyım?

Doğamız gereği işimizde çoğunlukla küçük hatalar yaparız, önemli olan bu hatalardan dersler çıkarabilmemizdir. Bazı hatalar ciddi sonuçlar doğurabilir ve raporlanmalıdır. Bu hataların yeniden olmasını önlemek için saklamadan bildirmek yeniden olmasını önlemenin tek yoludur.

Etik Kuralların ihlal edildiğini gözlemlediğimizde ne yapmalıyız?

Bizimle alakalı olmasa bile etik kuralların olası bir ihlal durumunu fark ettiğimizde göz yummamalıyız. Kurumun ilgili etik iletişim kanallarından (etik iletişim hatları, e-posta veya kuruma özgü iletişim kanalları) hemen bildirim yapılması önem arz etmektedir.

Etik Kurulların görev ve sorumlulukları nelerdir?

Kurumlara göre değişkenlik gösteren etik kurulların temel görevleri; Etik ihlaller için yapılan şikâyet ve bildirimlerin gizliliğini garanti etmek ve bildirim yapan kişi veya kişileri korumak,

Bildirimde bulunan çalışanların iş güvenliğinin sağlanmasından,

Yapılan şikâyet ve bildirimleri zamanında, adil, tutarlı ve duyarlı bir şekilde soruşturulmasını sağlamak ve gerekli aksiyonların alınmasından sorumludurlar.

Yolsuzluk nedir?

Görevi veya yetkiyi kötüye kullanma, yasalara ve kanunlara aykırı iş yapmaya yolsuzluk denir. En yaygın yolsuzluk şekli rüşvet olmakla birlikte sahtecilik, zimmete para geçirme, adam kayırma gibi diğer eylemleri de içerebilir.

Rüşvet nedir?

Haksız menfaat elde etmek için kişilere para, hediye ya da başka bir menfaat teklif etme, vaat etme eylemidir. Uluslararası bir suç olmakla birlikte mücadele edilmesi gereken en büyük yolsuzluk biçimidir. Lüks bir restoranda yemek veya otel konaklaması sağlanması da rüşvet kapsamına girebilir. Kurumun belirlediği maddi sınırların üzerindeki hiçbir hediye kabul edilmemelidir.

Hiçbir hediye ve ağırlamayı kabul etmemeli miyim?

Kurumunuzun belirlediği hediye miktarı sınırları içerisinde, etik kurallara uygun, karar verme sürecinizi etkilemeyecek her türlü hediye, etkinlik ve daveti kabul edebilirsiniz. Bu miktar kurumunuzun etik kitapçığında yazmakla birlikte eğer etik kitapçığınız yok ise kurumunuzda etik konusu ile ilgili departman ile iletişime geçebilirsiniz.

Kolaylaştırıcı ödemeler nedir?

Kişisel çıkar sağlamak için rutin bir sürecin hızlandırılması için alt seviyedeki görevlilere nispeten küçük miktarda bir para ödenmesi veya başka bir menfaat sağlanmasıdır.

Haksız rekabet nedir?

Rakipler arasında yapılan fiyat anlaşmaları, pazar, bölge veya müşteri paylaşma, ihaleye fesat karıştırma veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya etik kurallara aykırı davranış ve faaliyetler haksız rekabet olarak değerlendirilir.

Özel koruma gerektiren gizli bilgiler nelerdir?

Halka açık olmayan ve üçüncü tarafların gizli kalmasını istedikleri bilgiler, ticari sırlar ve her türlü kişisel verilerin kullanılmaması, korunması ve paylaşılmaması gerekir.

Bu tür bilgilere örnek olarak; satışlar, karlar, pazarlar ve müşteri bilgileri, teklif dokümanları, Ar-Ge ve üretim süreçleri, teknik bilgiler ve şirket içi raporlama rakamları verilebilir.

Çıkar çatışması nedir? Hangi durumlar çıkar çatışması yaratır?

Karar verme aşamasında kuruma zarar verebilecek, kişisel çıkarlar ile kurum çıkarlarının çatışması durumudur.

Çalışan ve yönetici arasındaki yakın ilişki,

Kurumun rakibi konumundaki bir firmayla çalışmak veya danışmanlık yapmak,

Çalışanın kurum ile rekabete girmesi, rekabet yaratacak ortam yaratması,

Üçüncü taraf şirketlere yatırım,

Rakiplerle kişisel veya ailevi bağlar olması sıkça karşılaşılan çıkar çatışması örnekleridir. Böyle durumlarda bildirimde bulunmak ve çıkar çatışması yaratacak ortam ve çalışmalardan kaçınmak gereklidir.

Kara para aklama nedir?

Suçtan elde edilen para ve mal varlıklarının kaynağının gizlenerek bunları meşru bir kaynaktan elde etmiş gibi göstererek ekonomiye sokulmasıdır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi nedir?

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesi, insan hakları, işçi hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanında evrensel olarak kabul görmüş beyannamelerdir. Tüm etik politikaların ve programların temelinde bu prensipler yer almaktadır.

Etik Programlarının amacı nedir?

Etik programlar oluşabilecek ihlalleri önceden öngörülüp engellenmesini sağlayarak kanun ve yasaların ihlal edilmesini ve para cezalarını azaltır.

Etik programlar dahilinde hazırlanan etik kodlar, kuralların önceden bilinmesi ve olası ihlal durumlarında kurumun kendini korumasını sağlar.

Etik kod (Etik kitapçık) kapsamında belirlenen etik kurallar, kararların alınmasındaki tereddütleri azaltır, kurum kültürüne uygun kararlar alınmasına olanak sağlar.

Etik programlar çalışanların gereksinimlerini ve amaçlarını destekler.

Kurumun marka imajını pekiştirir ve saygınlığını artırır.

Kurumun tüm paydaşları ile adil, dürüst, güvene dayalı, şeffaf ve uzun süreli ilişki kurulmasını sağlar.

Tanımadığınız bir tedarikçi, alt yüklenici ile resmi olarak iş yapıyorsunuz. Tedarikçi veya alt yüklenici sizi ve üstünüzü öğle yemeğine davet ediyor. Kabul etmeli misiniz?

Davet sadece iş görüşmesi için ise daveti kabul edebilirsiniz fakat burada kurumunuzun belirlemiş olduğu hediye limitinin üstüne çıkmamalısınız. Böyle durumlarda siz ve üstünüzün kendi yemeğinizi ödemeniz ve tedarikçi veya alt yükleniciye konunun hassasiyetini göz önünde bulundurmasını isteyebilirsiniz.

Hediye nedir?

Hizmetler de dahil olmak üzere "piyasa değerinden" daha düşük bir fiyata elde ettiğiniz parasal değeri olan herhangi bir şey hediye sınıfına girer. Hediye maddi veya manevi olabilir. Örneğin ücretsiz otel konaklaması veya ücretsiz seyahatlerde hediye sınıfına girer.

Seminer, konferans veya panel gibi geniş katılımlı bir toplantıya davet edildiniz. Yöneticiniz panele katılmanız için size izin verdi. Seminere sporluk yapan firma seminer boyunca katılım ücreti ödememeniz gerektiğini ve gün boyunca ikram ve diğer imkanlardan ücretsiz şekilde faydalanabileceğinizi söyledi. Kabul etmeli miyiz?

Evet. Ücretsiz katılımlar hediye sınıfına girmemekle birlikte panelde kurumunuz tarafından görevli sayılmaktasınızdır. Ancak katılım daveti sponsor firma tarafından değil de başka bir kişiden geliyorsa hediye sınıfına girmektedir.

Kurumun belirlediği hediye limitinin üzerinde bir hediye aldım. Ne yapmam gerekir?

Çoğu durumda bu hediyeyi hediye verene iade etmeniz gerekir. Eğer geri iade edemiyorsanız bozulabilecek bir ürün ise (örneğin bir kasa portakal) hayır kurumlarına verebilir, ofisinizdeki tüm çalışanlarla paylaşabilir veya imha edebilirsiniz. Eğer hediye hizmetler ile ilgili ise piyasa ödemesini yapmanız gerekmektedir.

Yöneticime hediye verebilir miyim?

Yöneticinize veya bir üst amirinize hediye vermemeniz gerektiği gibi yöneticinizin de bu hediyeyi kabul etmemesi gerekir. Yöneticiler çalışanlarına terfi veya elverişli görevler verdiği durumlarında diğer çalışanların bunu kayırmacılık olarak görme olasılığına karşı duyarlı olunması gerekir.

Yöneticim iş seyahatinden dönerken hediye almış. Kabul edebilir miyim?

Yöneticinizden gelen hediyeyi kabul edebilirsiniz fakat alınan hediye kurumun belirlediği hediye limitini aşmamasına ve etik kurallara uygun olması gerekir.

Ofiste ortaklaşa yemek yenilmesi için ortaklaşa para topluyoruz. Bu sorun oluşturur mu?

Zaman zaman çalışanlar ofiste kendi aralarına yiyecek ve içecekler için ortaklaşa bir şeyler alabilir. Gönüllü olarak katılım çalışana bağlı olmakla birlikte etik açıdan bir sorun yaratmamaktadır.

Bir tanıdığım el işi ürünler yapıp satıyor. Çalışma arkadaşlarım bu ürüne ilgi duyduğunu ve almak istediğini söyledi. Bu benim için herhangi bir etik sorun yaratır mı?

Kurumda bu ürünün pazarlaması veya satışı ile ilginiz olmadığı sürece etik açıdan size bir sorun oluşturmayacaktır. Bu ürünleri satmak için ofise getirmek, kurum kaynakları ve zamanını kullanırsanız görevi kötüye kullanmak olarak görülebilir.

Görevi kötüye kullanmak nedir?

Birini kendinize veya başkasına bir menfaat sağlamaya ikna etmek veya zorlamak için konumunuzu veya unvanınızı kullanmaya denir.

Bir yüksek lisans, doktora tezi hazırlıyor veya bilimsel araştırma yapıyorsunuz ve kurumunuza gelen bilgileri kullanmak istiyorsunuz. Bilgileri kullanabilir misiniz?

Bilgiler kamuya açıksa kullanabilirsiniz. Hangi bilgilerin kamuya açık olduğunu kurumunuz ile görüşmeniz gerekmektedir.

Çalışma arkadaşımın özel işleri için kurum imkanlarından yararlandığını gördüm. Ayrıca yetkisi olmadığı halde müşteri listesi gibi korunması gereken bilgileri bilgisayarında kaydettiğini gördüm. Bunları yapmasına izin veriliyor mu? Verilmiyorsa ne yapmalıyım?

Bilgisayar ve yazıcılar dahil olmak üzere kurum cihazları kişinin özel işlerini sürdürmek için kullanılamaz. Çalışma arkadaşınızın davranışını kurumunuzda bulunan etik iletişim kanalları üzerinden bildirmekle yükümlüsünüz.

Siyasi olmayan, okul yönetim kurulu veya dernek kurulu başkanlığı için yarışıyorum. Bana bağlı çalışandan benim için bir broşür hazırlamasını isteyebilir miyim?

Hayır. Çalışanınızı kendi kişisel işlerinizde kullanamazsınız. Fakat çalışanınız size yardım etmek istiyor ise kurum ekipmanı kullanılmadan ve çalışma saatleri dışında size yardım edebilir. Bu konumuza bağlı olarak zorlama olarak görünebilir davranış olmakla birlikte, çalışanınızın size özel işlerinizde yardım etmesi hediye sınıfına girmekle birlikte diğer çalışanlara karşı kayırmacılık olarak da görünebilir. Bu yüzden dolayı çok dikkatli ve hassas olunmalıdır.

Eğitimim ve deneyimim beni benzersiz bir şekilde alanımda uzman olarak nitelendiriyor ve sıklıkla bilirkişi olarak veya jüri üyeliğinde hizmet etmem isteniyor. Böyle bir hizmet talebi alırsam ne yapmalıyım?

Kurumumuzun etik yetkilisine başvurmalısınız. Bilirkişi olarak hizmet etmek veya jüri üyesi olmak her durum için ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Meslek kurum ve topluluklarına katılmak etik açıdan bir sorun yaratır mı?

Hayır. Mesleğiniz ile ilgili kurum ve topluluklara katılabilirsiniz. Halka açık bilgiler hakkında bilgi ve deneyim paylaşmanız etik açıdan bir sorun yaratmamaktadır. Fakat burada korunması gereken özel bilgilerin korunduğuna dair kurumunuzun etik yetkilisinde beyanda bulunmanız faydalı olacaktır.

Mesai saatlerimin dışında özel ders, online ders gibi ücretli eğitimler veriyorum. Etik açıdan bir sorun yaratır mı?

Hayır, yine de kurumunuzun etik yetkilisinden onay talep etmeniz faydalı olacaktır.

Bir çalışanın organ nakline ihtiyacı olan çocuğu var. Yardım etmek için iş arkadaşlarımızdan para bağışlamalarını isteyebilir miyiz?

Evet. Kurumunuzun etik yetkilisi izin vermesi halinde çalışanlar kendi aralarında gönüllü bağışta kampanyasında bulunabilir.

Bir hayır kurumunun veya çalışanın ameliyat olması gereken çocuğu için yardım toplamak istiyoruz. Kek veya çekiliş gibi para karşılığında ürün satabilir miyiz?

Hayır. Bu tür faaliyetler kurumlarda yasak olmakla birlikte çekiliş kumar sınıfına girmektedir.

Çalışmadığım zamanlarda kendi özel imkanlarımla bir hayır kurumu veya okul için bağış toplama faaliyetlerine katılabilir miyim?

Evet. Bununla birlikte bağış talep ederken kurum adınızı, unvanınızı ve departman adınızı kullanmazsınız.

www.facebook.com/turkiyekalitedernegi

www.twitter.com/kalitedernegi

www.linkedin.com/company/kalder

www.instagram.com/turkiyekalitedernegi

KalDer

Türkiye Kalite Derneği

Etik ve Uyum Rehberi