

Ahlâk ve Etikle İlgili Temel Kavramlar

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

2019

Ahlâk ve Etikle İlgili Temel Kavramlar

- Ahlâk Kavramı
- Ahlâkın Kaynakları
- Etik Kavramı
- Etik Türleri
- Mesleki Etik Türleri
- İş Etiği

Ahlâk ve Etikle İlgili Temel Kavramlar

Sizin en hayırlınız, ahlâkı en güzel olandır...

İnsanlarla iyi geçin, güzel ahlâk ile muhatap ol...

Ruhumu kudret altında tutan Allah'a yemin ederim ki cennete sadece güzel ahlâk sahipleri girer...

İnsanlara verilen şeylerin en hayırlısı güzel ahlâktır...

Hz. Muhammed (S.A.V)

Ahlâk ve Etikle İlgili Temel Kavramlar

Hiçbir millet yoktur ki, ahlâk esaslarına dayanmadan ilerlesin... (M. Kemal Atatürk)

Bütün cihanı araştırdım, güzel ahlâktan daha üstün bir liyakat bulamadım... (Mevlana)

İnsanları erdemle ve ahlâk kuralları ile yönetirseniz, onlar hem şeref ve utanma duygusuna sahip olacaklar, hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır... (Konfüçyüs)

Ahlâk olmayan yerde kanun bir şey yapamaz... (Napolyon)

Bir ülkenin geleceği ve ilerlemesi sağlam kalelerle, güzel binalara ve milli gelirine değil, o insanların ahlâki değerlerine bağlıdır... (Martin Luther King)

Ahlâk Kavramı

Ahlâk...

“morality” – “moral”...

Arapçadan geliyor...

“Hulk” (huluk); huylar, seciyeler, mizaçlar, âdetler, karakterler, alışkanlıklar...

“Hilk”; yaratılmış veya yaratıklar, halk veya toplum...

Ahlâk Kavramı

İnsanın davranış tarzı, tutum ve tavrı, bir cemiyette makbul ve iyi sayılan davranış kuralları...

İnsanı diğer canlı varlıklardan ayıran en önemli unsurlardan biri...

Ahlâkın;

1-

2-

3-

Ahlâkın Kaynakları

1- Göre Ahlâkın Kaynakları

Sokrates...

Platon...

Aristo...

..... filozofçuları... (Erdem, iyi ve kötü kavramlarının mahiyeti nedir?)

Ahlâkın Kaynakları

1- Göre Ahlâkın Kaynakları

Yeniçağ filozofçuları...

.....

.....

20. Yüzyıl Ahlâk Felsefesi Öğretileri...

Stuart Mill...

Özgürlükçü Ahlâk Öğretileri...

Ahlâkın Kaynakları

2- Ahlâkın Kaynağı Toplum mudur?

Toplumsal ilişkiler, gelenekler, töreler...

Dini kurallar ile ahlâk kuralları arasındaki ilişki...

Ahlâk sosyolojisi...

.....

Ahlâkın Kaynakları

2- Ahlâkın Kaynağı Toplum mudur?

..... (seküler ahlâk...)

..... (Köksüz bir bitki olmadığı gibi, dini temeli olmayan gerçek ve uygulanabilir bir ahlâk da olamaz...)

Ahlâkın Kaynakları

3- Ahlâkın Kaynağı Din midir?

Peygamberlerin hayat hikayeleri ve semavi kitaplar...

Allah'ın insan tabiatına ektiği ve kitaplarıyla ortaya koyduğu buyruklar, onun insanlardan nasıl davranmaları gerektiğine dair talepleri...

Peygamberlerin en güzel ahlâka sahip olmaları...

..... vurgusu...

Evrensel bir akla (.....) duyulan ihtiyaç...

Ahlâkın Kaynakları

Ahlâki davranışların oluşumunda etkili olan faktörler:

-

-

- Yönetici, patron, iş çevresi...

- Sosyal çevre, kazancı artırma fikri, müşteri kaybetme korkusu...

- Öğretim kurumları, yasalar, şirketin yazılı kuralları, gelenekler ve medya...

Ahlâkın Kaynakları

Ahlâki norm ve davranışlar evrensel midir?

- görüş...
- Ahlâki
- Üçüncü görüş...

Etik Kavramı

"....." anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türemiş...

Ahlâki sistematik biçimde inceleyen bilim dalı, ahlâk

İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlâki açıdan araştıran,

bireyle ya da gruplarla ilgili davranış prensipleri üzerine yoğunlaşan bir disiplin ya da ve

Etik Kavramı

Temel konu; insanın eylemlerini ahlâki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğunun belirlenmesi...

Ahlâk üzerinde etkinliği...

Ahlâk olgusuna yönelen felsefe disiplininin adı...

Günlük dildeki alışkanlıkla bir ahlâksal problemden söz edildiğinde, bu aslında etiğe ait bir problem, bir etik problemi...

Etik Kavramı

Etik ve Ahlâk Konusunda Genellemeler

- Etik ve ahlâki değerler hazır ahlâk reçeteleri değildir... hazırlar gibi hazırlanıp topluma sunulamaz...

- Etik çerçevesinde oluşturulan ilke ve kurallar, hukuk kurallarından farklı olarak yasalarla değil tepkilerle oluşur...

- Etik kategoriler tek başına, diğer kategoriler dışında tutularak ele alınamaz... Toplumun ve yapılanması içinde tüm kategorilerle doğrudan ilişki vardır...

Etik Kavramı

Etik ve Ahlâk Konusunda Genellemeler

- Etik değerler ve edilemez... Ancak toplumlar arası ilişkilerle toplumdan topluma geçer ve içselleştirildikleri oranda geçerlik kazanır ve zamanla toplumun kültürü içinde yer alır...

- Etik ve ahlâki değerlerin ihlaline karşı toplumsal tepkilerden oluşur...

Etik Türleri

- etik
- etik
- etik

Mesleki Etik Türleri

- Din etiği...
- Tıbbi etik...
- Hukuk etiği...
- Gazeteci etiği...
- Biyoetik...
- İş etiği...

İş Etiği

Belli bir alanda işin yürütümü ve uygulanması sırasında yararlı görülen ve

Bütün iş ilişkilerinde dürüstlüğü, güvenin, saygının ön plana çıkarılması ve adil davranılması...

İş yaşamında karşılaşılan (ethical dilemmas...)

Özellikle son dönemde yönetim yazınında ve iş hayatında daha sıkça ilgilenilen bir konu...

İş Etiği

Konunun gelişimi ve popüler hale gelmesi;

(a) ekonomik-teknolojik-yasal,

(b) çevresel/ toplumsal talebe bağlı “.....”

(c) somut bir zorunluluk ve talep olmasa da “.....”

İş/işletme/yönetim alanında ahlâk veya etik, sürecin son evresi...

İş Etiği

.....?

1-

İş hayatını disipline ederken ahlâki doğrular ve yanlışlar üzerine eğilmek....

Ahlâki standartların işletme politikaları, kurumlar ve davranışlar üzerinde nasıl uygulanacağı konusuna yoğunlaşmak...

Ahlâki davranışın belirli ahlaki ilkelere dönüşümü...

İş Etiği

1-

Faydacılık...

Ahlâkilik...

Adalet...

Kişisel yarar, sosyal yarar, yardımseverlik, babacanlık, zarar vermeme, doğruluk/ dürüstlük, kanuna uygunluk, özerklik ve haklara saygı...

İKY uygulamalarında bu ilkelere uyum önemli...

İş Etiği

2-

Genellikle işletmeye ve paydaşlara sağlanacak yararlarla odaklanmak...

1960'larda başlayan sosyal sorumluluk hareketi ile önce bir yönetim konusu, sonra da disiplini hâline geliyor...

Başlangıçta iş ahlâkı, kâr maksimizasyonu ve işletmenin çıkarlarının önemsenmesi gibi nedenlerle ihmal ediliyor...

Sonrasında konunun gelişmesi söz konusu...

İş Etiği

2-

Günümüzde işletmeler etik kodlar oluşturarak ve etik denetimler yaparak iş ahlâkını bir yönetim konusu olarak görüyor...

Halkla ilişkiler...

Paydaşlara yönelik sorumluluklar...

Çevresel duyarlılıklar...

Sosyal Sorumluluk

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

2019

Sosyal Sorumluluk

- Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihçesi
- Sosyal Sorumluluğun Amacı
- Sosyal Sorumluluğun Paydaşları
- Sosyal Sorumluluk İş Ahlâkı İlişkisi
- Sosyal Sorumluluk Teorileri
- Sosyal Sorumluluk Örnekleri

Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihçesi

1930'ların başı Theodore Krepes, "....."

1942 Peter Drucker, "örgütlerin ekonomik amaçlar kadar da önem vermesi ve koruması gerekir..."

1953 Howard Bowen, "İşadamların Sosyal Sorumluluğu" kitabı...

Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihçesi

Bowen'a göre KSS; ve açısından istenen politikaları izlemek, uygun kararları almak ya da ilgili faaliyetleri takip etmek için örgütler tarafından üstlenilmesi gereken yükümlülükler...

1960, Keith Davis, "Örgütler, niçin yerine getirmek zorundadır?", "Sosyal sorumluluklarının ne yönde olacağını nasıl bilirler?" ve "Yükümlü oldukları sorumlulukları yerine getirmezlerse neler olabilir?"

Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihçesi

Nigel Griffiths'e göre KSS örgütün faydalarını maksimize, zararlarını ise minimize etmeye çalışırken yerine getirdiği faaliyetlerin ve etkilerinin dikkate alınması...

Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi'ne göre, büyük ölçekte halkın ve toplumun olduğu kadar işgücünün ve ailelerin yaşam kalitesini geliştirirken etik davranma ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunma konularında işletmeler tarafından sürdürülen bağlılık...

Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihçesi

Avrupa Birliği'ne göre örgütlerin faaliyetlerinde ve paydaşlarla olan ilişkilerinde göre sosyal ve çevresel sorunları ele alması...

ILO'ya göre işletmelerin yükümlülüklerinin ötesinde üstlendikleri gönüllü girişimler...

Avrupa Komisyonu'na göre işletmelerin faaliyetlerinde ve paydaşlarıyla etkileşimlerinde gönüllü olarak ve kaygıları taşıdıklarını gösteren bir kavram...

Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihçesi

KSS, örgütün hem iç hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı "....." ve "....." davranmasını, bu yönde kararlar almasını ve uygulamasını ifade eden bir kavram...

"İşletmenin sürdürülebilir ekonomik gelişmeye olan katkısı, çalışanlar, aileleri ve tüm toplumun yaşam kalitesini arttırmaya olan bağlılığı..."

Sosyal Sorumluluğun Amacı

İşletmelerin ya da iş çevresinin toplumdaki rolünü incelemek ve işletmeler tarafından yerine getirilen faaliyetler sonucu oluşan toplumsal çıktıları maksimize etmek...

"Toplumda işletmelerin nedir?" ya da "İşletmeler vardır?" sorusuna cevap verebilmek...

Hissedarlar haricinde diğer paydaşlara yönelik da barındıran bir KSS anlayışı...

Sosyal Sorumluluğun Paydaşları

- Hissedarlar,
-,
- Müşteriler,
- Alacaklılar (özellikle kredi veren bankalar),
-,
- Sendikalar,
-,
- Hükümetler,
- Yerel toplumlar ve genel toplum

Sosyal Sorumluluk İş Ahlâkı İlişkisi

İş Ahlâkı

İşletme ortamındaki doğru ve yanlış davranışlarla ilgili manevi değerler ve davranış standartları...

Sosyal Sorumluluk

İş ahlâkı kurallarıyla ilişkili olarak, yönetsel kararların sosyal ve ekonomik yönlerini dikkate alan ve uygulayan yönetim felsefesi...

Sosyal Sorumluluk Teorileri

Teoriler genellikle KSS'nin ilgili olduğu paydaşlara ya da veya değerlere göre değişiyor...

KSS konusunda iki önemli etken;

- Uzun dönemde örgütlerin toplumun refahı için sağladığı katkının yeterliliği...
- Örgütün hissedarları ile örgüt - toplum arasındaki ilişki...

Sosyal Sorumluluk Teorileri

Friedman'ın Sosyal Sorumluluk Teorisi

İşletme?

"İşletmeler hissedarlarına kâr sağlamak ve bu kârlılıkla toplumsal refaha katkıda bulunmak için vardır..."

KSS artırmak için sadece bir araç...

Tüm sosyal ve çevresel faaliyetler devlet ve toplumla ilişki kurabilmek için yerine getirilmesi zorunlu işler...

Sosyal Sorumluluk Teorileri

Sethi'nin Sosyal Sorumluluk Teorisi (1975)

KSS üç boyutta inceleniyor...

(1) Sosyal

(2) Sosyal

(3) Sosyal

Sosyal Sorumluluk Teorileri

Sethi'nin Sosyal Sorumluluk Teorisi (1975)

Sosyal sorumluluğu olan örgütün ;

Yasal durum, etik normlar, hesap verebilirlik, kurum stratejileri, sosyal baskılara tepkiler, hükümetle ilişkilerle yönelik faaliyetler, mevzuata ve politikaya yönelik faaliyetler ve hayırseverlik...

Sosyal Sorumluluk Teorileri

Archie Carroll'ın Sosyal Sorumluluk Teorisi (1991)

KSS'yi;

-
-
- ve
- sorumluluklar

başlıkları altında dört boyutta incelemiştir...

Sosyal Sorumluluk Teorileri

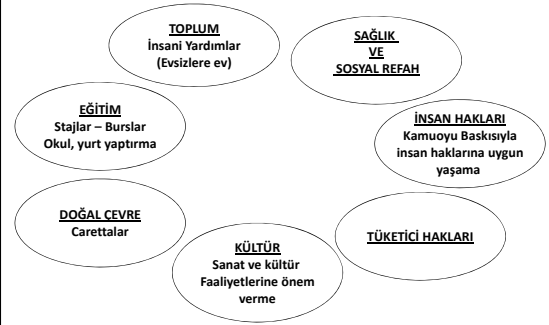
Elkington'ın Sosyal Sorumluluk Teorisi (1997)

"Üçlü Kâr Hanesi (The Triple Bottom Line)" ...

Çevrenin korunması, sosyal kapsayıcılığın gelişmesi ve istihdam bakımından sağlıklı bir ekonomik büyümenin oluşması...

KSS'yi, ve olmak üzere üç boyutta incelemiştir...

Sosyal Sorumluluk Örnekleri





Esnek Çalışmaya Etik Yaklaşım

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

2019

Esnek Çalışmaya Etik Yaklaşım

- Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramları
- Esnek Çalışma Türleri
- Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma
- Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar
- Sendikaların ve Devletin Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumları
- Güvenceli Esneklik

Esneklik Kavramı

Örgütsel yapılanmada, çalışma hayatında (üretim ve çalışma saatlerinde), kariyer planlamada ve ücret ödemelerinde esnek uygulamalar...

Esnekliğin tarihçesi:

..... temel ilkelerinin hakim olduğu süreç...

..... ilkelerinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerin incelendiği süreç...

Esnek Çalışma

Esnek çalışma;

işin niteliği ve yapısına göre,

gerek gerekse açısından,

iş hukuku ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri veya işverenin müsamahası/isteği çerçevesinde,

çalışanlar için değişik şekilde düzenlenebilen standart dışı veya esnek çalışma imkânları...

Esnek Çalışma

Gelişmesinde etkili olan faktörler;

.....

Teknoloji...

Ağırlaşan rekabet şartları...

.....

Esnek Çalışma Türleri

Esnek çalışma programları;

(1) Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinde Esneklik...

(2) Çalışılan Saat Miktarında Esneklik...

(3) Çalışma Yerinde Esneklik...

Esnek Çalışma Türleri

1) Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinde Esneklik

Mal/hizmet talebine ya da işgören ihtiyacına bağlı olarak,

Çalışılan toplam saat miktarında azalma olmaksızın bireylerin çalışma saatlerinin esnek hale getirilmesi...

-

-

Esnek Çalışma Türleri

2) Çalışılan Saat Miktarında Esneklik

İşyerinde çalışılan sürede (toplam çalışma süresinde) esneklik sağlayan düzenlemeler...

Geleneksel tam zamanlı, kalıcı iş sözleşmeleri yerine kısa süreli iş sözleşmeleri, hükümet destekli eğitim programları vb. esnek çalışma programları kullanılabilir...

Esnek Çalışma Türleri

2) Çalışılan Saat Miktarında Esneklik

-

-

-

-

-

Esnek Çalışma Türleri

3) Çalışma Yerinde Esneklik

İşgörenlere, işlerini yaparken ihtiyaç duyacakları bilgi teknoloji araçlarını farklı yer ve zamanlarda sağlayarak örgüt faaliyetlerinin sürdürülmesine olanak veren düzenlemeler...

-

-

Dünyada Esnek Çalışma

Avrupa Birliği ülkeleri tarafından son yıllarda esnek çalışma programları tercih ediliyor...

AB-25 ülkelerindeki işlerin %17'si işler ve bu işlerin çoğu tarafından gerçekleştiriliyor...

Hollanda, Birleşik Krallık gibi ülkelerde kısmi süreli çalışma (part-time) oranı %30'larda...

AB-27'de ortalama olarak işçilerin %12'si sözleşmeler altında istihdam ediliyor...

..... de son yıllarda esnek çalışma uygulamaları çok yaygın...

Türkiye’de Esnek Çalışma

2003 yılında yapılan düzenlemeler...

Özel istihdam büroları aracılığıyla ilişkisinin kurulabilmesi...

..... yönelik istihdamı artırıcı esnek çalışma programları...

OECD’ye göre; istihdam koruma mevzuatı açısından OECD ülkeleri içinde en mevzuata sahip ülke Türkiye... (0-6 arası endekste puanımız 4,96...)

Kısmi süreli çalışma (part -time) oranımız %9,9... (2016)

Türkiye’de Esnek Çalışma

2009’da çalışan 2 milyon 407 bin kişi, 2013’te 3 milyon 179 bin... (% 32 artış...)

..... çalışma özellikle kadınlar ve gençler tarafından tercih ediliyor... (2013 yılında toplam part-time çalışanların %60’ı kadın, ayrıca part-time çalışanların %50’si 40 yaş altında...)

..... çalışma eskisi gibi sadece öğrencilerin veya düşük nitelikli çalışanların tercih ettiği bir çalışma biçimi değil...

Türkiye’de Esnek Çalışma Programları



Çarşamba günü evden çalışma...



Esnek Çalışma Zamanı (FlexTime), Esnek Çalışma Mekanı (FlexPlace) ve Esnek Anne-Baba Günleri (FlexParents) şeklinde 3 seçenek var...



Mobil ve evden çalışma uygulaması...



Yan hakların ve çalışma saatlerinin düzenlenebildiği PVM FLEXİ adlı uygulama...



Esnek saat uygulaması, bir gün evden çalışma...

Belirli kriterlere göre evden çalışma izni, ek izinler...



Anne Bebek Beslenmesi

Esnek çalışma saatleri ve evden çalışma...



Haftada bir gün evden çalışma, esnek saat uygulaması, ING EMEKLİLİK

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

	Bireysel	Örgütsel
Faydalar		Örgütten memnun olma ve artışı
Sınırlılıklar	 güvencesi, kariyer planlama ve iletişim sıkıntıları	Koordinasyon ve iş programı düzenleme sorunları

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Fayda

..... kurulması...

Günümüzde işgörenlerin en çok önem verdiği konulardan biri...

Çalışanların IBM’den ayrılmalarına sebep olacak ikinci önemli neden sağlayacak esnek çalışma programlarının olmaması... (2010)

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Fayda

Esnek çalışma programları kapsamında çalışan işgörenlerin ve daha düşük...

Esnek zaman ve kısmi süreli çalışma programları yoğun iş temposunu ve azaltma eğiliminde...

Esnek çalışma programları sağlayarak motivasyonu, iş tatminini ve mutluluğu artırıyor...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Fayda (Evden Çalışma)

- uzaklaşma...
- davranışlardan uzak kalma...
- Daha bir çalışma ortamı...
- Etik dışı davranışların daha az yapılması...
- İşe geç kalma, devamsızlık vb. etik olumsuzlukların önüne geçilmesi...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Örgüt Açısından Fayda

..... sağlayabilen bireylerin iş tatmininin, örgütten memnuniyetinin, moralinin ve verimliliğinin artması...

İşgücü dönüşüm ve devamsızlık oranlarının düşmesi, diğer olumsuz göstergelerin azalması...

İç ve dış faktörlere göre personel istihdamında olabilme...

Nitelikli ve değerli personeli tutma ve cezbetme gücüne sahip olabilme...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Örgüt Açısından Fayda

Sosyal yüklerin işletmelerin ve durumunu sarsmasını önlemek...

Tam süreli çalışma arzusunda olmayanları çalıştırarak bazı yüklerden kurtulmak...

Teknolojik gelişmelere uyum...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Örgüt Açısından Fayda (Evden Çalışma)

- Büro alanlarından sağlamak...
- Elektrik, ısı, ışık, servis, yemek hizmeti vb. kaynak ve giderlerden tasarruf sağlamak...
- sahibi olup evinden ayrılmayan kişilerden yararlanabilmek...
- Toplumsal anlamda ve gibi olumsuzlukları azaltmak, yakıt tasarrufu sağlamak...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Sınırlılıklar

Esnekleşme aynı zamanda bir sonucu...

..... (.....) güvencesiz hale gelmesi...

Düşük

Sendikaların güç kaybetmesi, sendikasızlaşma eğilimi...

..... gücünün zayıflaması...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Sınırlılıklar

Sosyal güvencelerin zayıflaması...

.....

«İster kabul et, ister etme» yaklaşımının ortaya çıkması...

Çalışma yaşamında eğilimi...

Daha çaresiz ve korunmasız işgücü...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Sınırlılıklar

..... ve sorunları...

Görev ve sorumluluklara daha az bağlı algılanabilme...

Teknik ve yönetsel bir kısmının zamanla kaybedilmesi riski...

Yüzyüze iletişimin ve mesleki azalması...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Sınırlılıklar

Esnek çalışan bireylerin örgüt içindeki sosyal ağı dışında kalması...

Ücret harici bazı mahrum kalınması...

Uyum problemleri, adaptasyon sorunları...

Geleceğe yönelik plan yapamama, oluşması...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Sınırlılıklar (Evden Çalışma)

- Mahremiyet için tehdit oluşturan bilgi teknolojilerinin ev bağlantılarında kontrol edilememesi...
- Ev ortamında daha çok lisanssız, kopya yazılımların kullanılması...
- Daha az, daha az
- İşyerine düşük bağlılık, daha az

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Birey Açısından Sınırlılıklar (Evden Çalışma)

- Daha iyi bir zaman yönetimi ve ihtiyacı...
- ortamdan uzak kalma,
- Kariyer planlarından uzak kalma, geleceğin belirsizleşmesi...
- Çalışan grupları arasında fırsat eşitsizlikleri...
- İşverenin işgörenin özel hayatına müdahalesinin gerekebilmesi...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Örgüt Açısından Sınırlılıklar

İş, görev ve sorumluluklara ilişkin programların düzenlenmesi ve sağlanmasındaki zorluklar...

Bazı düzenlemelerin esnek ve tam zamanlı çalışan tüm personele uygulanamaması...

Esnek çalışma programlarının temelinde olduğu inancının oluşması...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Örgüt Açısından Sınırlılıklar

Esnek çalışma programlarının daha çok, az gerektiren iş ve görevlerde düzenlenmesi...

Aşırı gerektiren pozisyonlarda esnek çalışmanın tercih edilmemesi...

Uygulandığı durumlarda tam zamanlı çalışma statülerinde görülmeyen suiistimallere neden olunması ve yönetimin yükünü artırması...

Esnek Çalışmayla İlgili Etik Yaklaşımlar

Örgüt Açısından Sınırlılıklar (Evden Çalışma)

Denetim maliyetlerinin artması...

..... sorunu...

İKY işlevlerinin uygulanmasındaki zorluklar...

Örgütsel bağlılık ve işyeri tatmini eksikliği nedeniyle yaşanabilecek işten ayrılmalar...

Sendikaların Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumları



Devletin Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumu



Çözüm: Güvenceli Esneklik (Flexicurity)

Daha çok istihdam oluşturulması ve azaltılması için esneklikte ara bir yöntem...

İlk kez 1999'da Hollanda'da kabul edilen "Flexicurity and Security Act" ta kullanılmış ve İskandinav ülkelerinde benimsenmiş...

Hem şekillerini uygulama, hem de çalışanları

AB (Avrupa Birliği)'de de istihdam sorununun çözümü güvenceli esneklik yaklaşımının benimsenmesine dayandırılmış...

Çözüm: Güvenceli Esneklik (Flexicurity)

- İşveren ve işçi arasında iş ilişkisinin düzenlenmesinde süreli iş sözleşmelerinin yasal olarak kabul edilmesi...
- Aktif istihdam politikası tedbirlerinin, işgücünün işgücü piyasasındaki hızlı değişimlere ayak uydurmasında ve işçilerin iş değiştirmesinde bir vasıta olarak kabul edilmesi...
- İşçilerin vasıflarının yükseltilmesi ve işgücü verimliliğinde artış sağlanmasında, yaşam boyu öğrenimin öneminin kabul edilmesi...
-

Çözüm: Güvenceli Esneklik (Flexicurity)

Türkiye'de güvenceli esnekliğin yerleşmesini engelleyen faktörler;

-
- Ekonominin ölçek büyüklüğü...
-
- İşgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü...
- Kayıt dışı istihdam...
- Taraflar arasında sosyal diyalog geleneğinin yerleşmemiş olması...

Çözüm: Güvenceli Esneklik (Flexicurity)

Güvenceli esneklik örnekleri... (Yasal düzenlemelerden...)

Geçici işçi çalıştıran işveren; işyerinde açık iş pozisyonlarını öncelikli olarak geçici işçiye bildirecektir ayrıca geçici iş ilişkisi sözleşmesinin süresinin tamamlanmasına rağmen geçici işçiye çalıştırmaya devam ederse o işyerinde daimi işçi sayılacaktır...

Mevsimsel tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi kurulması ile; kayıtdışı yapılan işler kayıt altına alınarak sigortasız ve güvencesiz çalışan işçilerin hakları korunacaktır...

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz...

Çalışma koşulları açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamamakta ayrıca geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırmaktadır...

Geçici işçi, taşeron işçi, alt işverenin işçisi sendika üyesi olabilir, toplu sözleşmeden yararlanabilir...

Tüm bu hususların uygulandığından emin olmak için denetimlerin sıklaştırılması...

Çözüm: Güvenceli Esneklik (Flexicurity)

..... (22 Ağustos 2017)

- İş Kanunu'ndaki emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz hükmüne aykırı uygulamalara izin verilmeyecek..
- Esnek çalışan dezavantajlı gruplara prim gün sayısı konusunda esnek koşullar sağlanacak...
- Uzaktan çalışanlara analık yardımı için esnek davranılacak...
- Kısmi süreli çalışanların, fazla sürelerle çalışma yapabilmesi konusunda çalışma yapılacaktır...
- Esnek çalışanların İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerinden yararlanmalarına imkan verilecek...

Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılık

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

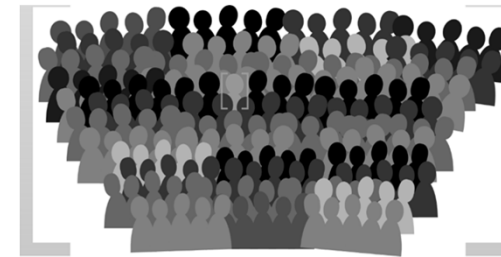
İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

2019

Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılık

- Farklılık Kavramı ve Farklılığın Boyutları
- Farklılık Yönetimi Kavramı
- Farklılık Yönetiminin Yararları
- Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?
- Ayrımcılık Kavramı
- Nepotizm (Akraba-Adam Kayırma)

Farklılık Kavramı



Farklılık Kavramı

Kültürel ve demografik farklılıkların örgüt içinde yönetimiyle ilgili konular 1960'lı yıllarda başlamış tartışılmaya başlanmış...

Özellikle tartışmalar yoğun... (..... işgücü yapısı araştırmaları...)

Kavram ilk defa 1990 yılında HR Magazine Haziran sayısında «İşyerinde Farklılık (Diversity in the Workplace)» adlı makalede geçiyor...

Farklılık Kavramı

20. yüzyıla kadar farklılık, konularında...

20. yüzyıl; nitelikler de söz konusu farklılıklar içinde...

Farklılık; insanlar arasındaki farklılıkları kabul etmek, anlayışla karşılamak, onaylamak ve değerlendirmek...

Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

İki Faktörlü Farklılık Boyutları

- Birincil ve ikincil farklılıklar...
- Yüzeysel ve derin düzeyde farklılıklar...
- Gözlenebilen ve gözlenemeyen farklılıklar...
- İşle yüksek ve düşük düzeyde ilgili olan farklılıklar...

Cok Faktörlü Farklılık Boyutları

Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

İki Faktörlü Farklılık Boyutları

- Birincil ve ikincil farklılıklar

Genel olarak kişinin diğerleri tarafından "farklı" olarak tanımlanmasında en çok dikkat çeken özellikler...



Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

İki Faktörlü Farklılık Boyutları

- Yüzeysel ve derin düzeyde farklılıklar

Yüzeysel farklılıklar; işaretler, fiziksel özelliklerinin gözlemlenmesiyle elde edilebilenler, demografik farklılıklar...

Derin farklılıklar; farklılaşmalar, tutumsal farklılıklar...

Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

İki Faktörlü Farklılık Boyutları

- Gözlenebilen ve gözlenemeyen farklılıklar

Gözlenebilen farklılıklar; cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş ve fiziksel nitelikler gibi gözle görülmesi kolay farklılıklar...

Gözlenemeyen farklılıklar; kişilerin tanınması ve algılanması için zamana ihtiyaç duyan, çalışanlar arasındaki kültürel, bilişsel ve teknik farklılıklar... (eğitim, coğrafi konum, gelir, medeni durum, askerlik deneyimi, ebeveyn durumu, dini inançlar, iş deneyimi...)

Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

İki Faktörlü Farklılık Boyutları

- İşle yüksek ve düşük düzeyde ilgili olan farklılıklar

İşle yüksek düzeyde ilgili olan farklılıklar; kişinin işine ilişkin yeterlilikleri, becerileri, eğitimi, deneyimi gibi özellikler...

İşle düşük düzeyde ilgili olan farklılıklar; kişinin işteki ile doğrudan ilgili olmayan özellikler... (yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken...)

Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

Cok Faktörlü Farklılık Boyutları

Çok sayıda farklılık faktörünün kümelenmesi ya da aralarındaki ilişkilere göre sınıflandırılması...

Sosyal Kategori Farklılıkları	İrk, etnik köken, cinsiyet din, seksüel eğilim, fiziksel yeterlilikler
Bilgi ve Beceri Farklılıkları	Eğitim, fonksiyonel bilgi, bilgi ve uzmanlık, eğitim, deneyim, yetenekler
İnanç ve Tutum Farklılıkları	Kültürel birikim, ideolojik inançlar
Kişilik Farklılıkları	Bilişsel stil, tutumsal nitelikler, motivasyonel faktörler
Örgütsel- Statü Farklılıkları	Görev süresi, pozisyonu
Sosyal Bağlantı Ağları Farklılıkları	İşle ilgili bağlar, arkadaşlık bağları, toplumsal bağlar, grup üyelikleri

Farklılık Boyutları ile İlgili Yaklaşımlar

Çin: "Elbette. Bizi güçlü kılan şey emir komuta zinciridir."
 Almanya: "Ne cüretle bana böyle saçma bir soruyu sorabiliyor?"
 Hollanda: "Rüyasında görür..."
 Amerika: "Bu istismarı İnsan Kaynakları Departmanına bildir-meli miyim acaba?"
 Japonya: "Tabii ki yardım ederim. Ustam ve ben bir haya-boyu birbirimize bağlıyız."
 Fransa: "İşim (ve hayatımın) ne kadar acınası olduğuna bir ka-nıt daha!"
 İspanya: "Niye nakliyecilere yaptırmıyor ki?"
 Türkiye: "Elim boş gitmeyeyim bari. Çalışırken yemek hazırla-mak için vakit de olmaz, en iyisi yiyecek bir şeyler de götürüyem."

Farklılık Yönetimi Kavramı

Kavramın isim babası R. Roosevelt Thomas... (1983 Amerika Farklılık Yönetimi Enstitüsü...)

Bir örgüte herkesin kendinden bir şey katabileceği, örgütün hedefleri için tüm performanslarını ortaya koyabilecekleri bir ortam oluşturmak...

Sadece farklılıkları içermek veya farklılıkları kontrol etmek değil...

Çalışanlar arasındaki farklılıkların, bu farklılıkların verimli ve etkin olarak çalışan varlıklar olarak ve

Farklılık Yönetimi Kavramı



Farklılık Yönetimi Kavramı

Örgütsel amaçlara ulaşmak için işgücündeki etkili bir şekilde kullanımını ifade eden bir yönetim süreci...

Örgüt için potansiyel güç olan kişiler arasındaki farklılıkların tanınmasına yönelik bir yönetim süreci...

Farklılık yönetimi girişimleri...

Farklılıkla ilgili değişimini teşvik etmek için tasarlanmış özel faaliyetler, programlar, politikalar ve diğer resmi süreçler veya gayretler...

Farklılık Yönetimi Kavramı

"Bir örgütte yer alan her bir çalışanın;

sahip olduğu tüm farklılıkların (görünen/görünmeyen, birincil/ikincil düzeyde, yüzeysel/derin),

çalışanların tüm farklılıklarını ve tüm potansiyelini kullanarak organizasyona katkıda bulunabileceği belirlenmesi,

bu doğrultusunda yönetilmesi ve değerlendirilmesi süreci..."

Farklılık Yönetimi Kavramını Ortaya Çıkaran Gelişmeler

- İşgücünün yapısındaki değişimler...
- Ekonomik yapıda ve çalışma yaşamında değişimler...
- düzenlemeler...
- Çalışanlarda örgütsel bağlılık oluşturmak ve işletme etkinliğini artırma isteği...

Farklılık Yönetiminin Yararları

- İşle ilgili tutum ve davranışların geliştirilmesi...
-
- İş memnuniyeti...
- İşten ayrılma fikirlerini azaltma / çalışanların kalıcılığını arttırma...
- Ticari kazançlar, yaratıcılık ve satışlarda artış...
-
- İşgücü devrine ve devamsızlıklara ilişkin maliyetin düşürülmesi...

Farklılık Yönetiminin Yararları

- Yenilik ve yaratıcılığın artırılması...
- çalışma tecrübesi...
- Mevcut müşterilerin ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması...
- Yeni ürünlerin, servislerin ve pazarlama stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlanması...
- Örgütün güçlendirilmesi...
- Dezavantajlı gruplara fırsat oluşturulması ve sosyal uyumun sağlanmasına katkı verilmesi...

Farklılık Yönetiminin Yararları

- Marjinalleştirilmiş gruplar ve aileleri için daha yüksek bir refah
 - Kültürlerarası ve kişilerarası anlayışın gelişmesi...
 - Çok kültürlü çalışanlarla değişen erişim imkânı...
- Özetle maliyet, kaynak edinme, pazarlama, yaratıcılık, problem çözme ve esneklik olmak üzere belirli konularda

Farklılık Yönetiminin Kapsamı

- 1- Mikro (.....) Farklılık Yönetimi
- 2- Orta (.....) Farklılık Yönetimi
- 3- Makro (.....) Farklılık Yönetimi

Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?

- Her özgür bireyin birbirinden farklı olduğunu kabul etmek...
- Ortak olan değerleri ön plana çıkarmak...
- Herkes için eşit düzeyde uygulanacak kurallar geliştirmek...
Hukuk yoluyla örgütsel adaleti sağlamak...
- Hoşgörülü yaklaşım ve iletişim farklılıklarını yönetmek... Doğru iletişim kanalları kurmak...
- Ortak bir amaç oluşturmak ve bireyleri bu amaca ulaşabileceğine inandırmak...

Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?

Öncelikli olarak

Farklılıklara olan ihtiyacın belirlenmesi...

Farklılık geliştirmek...

Bu stratejilerle uyumlu bir örgüt kültürü oluşturmak...

Toplulusal örgüt kültürü...

Farklılıkların yönetimiyle ilgili farkındalığın ödül sistemleri ve eğitim çabalarıyla artırılması...

Farklılıkların dönüştürülmesi...

Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?

Agars ve Kottke'nin Tam Bütünleşme Modeli

1-:

Farklılıkların yönetimi konusuna öncelik vermek...

Farklılıkları yönetmeye ihtiyaç duyulduğunu düşünerek hareket etmek...

Bu konuya dikkat edilmemesi halinde ortaya çıkabilecek risklerin farkına varıp yönetimi bu konuda ikna edebilmek...

Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?

Agars ve Kottke'nin Tam Bütünleşme Modeli

2-:

Farklılığı destekleyecek yeni politikaların uygulanması ve var olan uygulamaların uyumlaştırılması...

Farklılık konularıyla ilgili örgüt politikalarının uygulanması ve geliştirilmesi...

Sosyal algılar, özellikle cinsiyet ve rol beklentileri tarafsız uygulama ve değerlendirmeleri zora sokabilir...

Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?

Agars ve Kottke'nin Tam Bütünleşme Modeli

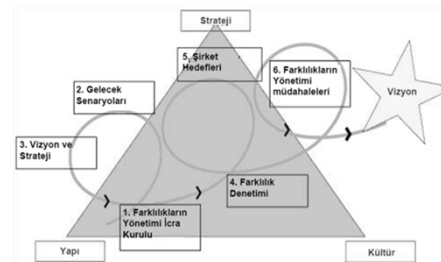
3-:

Değişimi sürdürme aşaması...

Örgüt kültürünü teşvik eden biçimsel ve biçimsel olmayan süreçlerin tespit edilmesi...

Farklılıkların yönetimi için politika ve uygulamalar gerçekleştirildikten sonra bunların örgüt kültürü içinde kendilerini göstermelerini sağlama...

Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?



Farklılıklar Nasıl Yönetilebilir?



Ayrımcılık Kavramı

Latince 'Ayrırma' anlamına gelen 'Discriminato' sözcüğünden geliyor...

Avantajsız bazı sosyal kesimlerin deri rengi, isim farkı, cinsiyet, din gibi nedenlerle ayrımı...

Bir bireyin sadece belli bir gruba aidiyeti nedeniyle olumsuz muamele ve davranışlara maruz kalması...

Önyargıların dönüşmesi...

..... kabul edilmemesini en çok etkileyen anlayış...

Ayrımcılık Kavramı

Kişinin farklı bir biçimde değerlendirilmesi (iş, meslek, ücret eşitsizliği vb.) olabileceği gibi, (kişiyi hak etmediği halde ödüllendirme) biçiminde de olabilir...

..... evdeki sorumlulukları neden gösterilerek işteki önemli pozisyonlara atanmamaları ayrımcılık...

Erkeklerin sahip olduğu nitelikler neden gösterilerek üst düzey yönetimde yer almaları

Örgütlerde ayrımcılık içinde çok başarılı olan bir çalışanın cinsiyeti, etnik kökeni veya ırkı nedeni ile hak etmediği ya da olumsuz tutumlarla ve davranışlarla karşılaşması...

Ayrımcılık Kavramı

Eğer ayrımcılığa yönelik bir tutum ve davranış varsa;

- Farklılıklar, farklılıklara ilişkin bir tür olumsuz yaklaşım söz konusu,

- Farklılıkların organizasyonlarda varlığı istenmiyor,

- Farklı olarak nitelenen kişilere karşı sergileniyor, hatta kötü muamelede bulunulmasına izin veriliyor...

Ayrımcılık Kavramı

Örgütlerde sorun haline gelen başlıca ayrımcılık konuları;

- Yaş ayrımcılığı (ageism),
- Cinsiyet ayrımcılığı (sexism),
- ayrımcılık (ableism),
- İnanç, fikir veya görüş nedeni ile ayrımcılık,
- Kilo nedeni ile ayrımcılık (obesity discrimination),
-,

Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılığa uğrayan gruplar ile uğramayanlar arasında ödeme, iş statüsü ve iş tipi açısından eşitsizlikler olabilir...

..... negatif yönde etkilenebilir...

Bireysel düzeyde, bireyler açısından fiziksel ve ruhsal sorunlara sebebiyet verebilir...

Ayrımcılık Kavramı

.....

Eşit davranabilmek için bireyin belirli durumlarından dolayı dezavantaj oluşturan durumunu göz ardı ederek birey lehine yapılan davranış ya da uygulamalar...

Engellilere, kadınlara, yaşlılara vb. gruplara yönelik yapılan ayrımcı uygulamalar...

Nepotizm (Akraba-Adam Kayırma)

Latince kuzen kelimesinden türemiş...

Bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ile ilgili faktörler dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi...

.....

“Kollamacılık”, “iltimas” ve “torpil”

Örgütsel görevlere yapılacak atamalarda “.....” ilkesinin yerini; akrabalık, hemşerilik, arkadaşlık, dostluk vb. kişisel faktörler alıyor...

Nepotizm (Akraba-Adam Kayırma)

Özellikle bazı ülkelerin işletmelerinde daha yaygın...

Nedeni; bu işletmelerde güvenin uzmanlıktan önce gelmesi...

Adalet ilkesinin zedelenmesi, sağlanmaması...

Diğer çalışanlarda ciddi motivasyon sorunlarına neden oluyor...

Güven eksikliği, çalışanların iş tatmininde ve performanslarında düşmeler, verimliliğin azalması ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması...

İnsan Yönetiminin Fonksiyonlarına Yönelik Ahlâki Konular (1)

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

2019

İnsan Yönetiminin Fonksiyonlarına Yönelik Ahlâki Konular (1)

- İnsan Yönetimi'nin Tanımı
- İnsan Yönetimi'nde İş Ahlâkı
- İnsan Yönetimi'nde Ahlâki İlkelerin Kullanılması
 - İş Analizi'nde Ahlâki Konular
 - İnsan Kaynakları Planlaması'nda Ahlâki Konular
 - İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

İnsan Kaynağı Yönetiminin Tarihi

Personel Yönetimi	⇒	1980'lere kadar
İnsan Kaynakları Yönetimi	⇒	1980'lerden sonra
İnsan Yönetimi	⇒	2000'lerden sonra

Personel Yönetimi'nden İKY'ye Geçiş

Sadece çalışanlar hakkında faaliyetini, prosedürleri ve ifade eden bir yaklaşımdan;

çalışanların yönetimi ve onların temel hak ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili olarak bazı faaliyetleri yerine getirmeye ve çalışma yaşamının yükseltmeye çalışan yaklaşıma geçiş...

İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynağını örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü...

İnsan faktörünü işletme hedefleri doğrultusunda en iyi şekilde yöneten, geliştiren ve motive edici özelliklere sahip olmasını sağlayan uygulamalar bütünü...

Örgütün çıkarları kadar çalışanların çıkarlarını, refahını ve çalışma yaşamının kalitesini önemseyen yaklaşım...

İKY'den İnsan Yönetimi'ne Geçiş

İKY daha en başında, yönetilebilir bir kaynak olarak gördüğü insanı "....." amacıyla yola çıktığından işe olarak kabul edilemez bir noktadan başlıyor...

Oysa insan, diğer kaynaklar gibi sıradan bir değil...

Rekabet avantajında insanın bir ya da olarak kullanıldığının ifade edilmesi ahlâki değil...

İnsan en değerli, en önemli ve eş benzeri olmayan bir varlık...

Bu nedenle «insan kaynakları» değil «.....»...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

..... işletmecilik alanında neden olduğu sorunların çözümüne yönelik etik stratejik alternatifler...

Çalışan ve çalıştırıcı arasındaki ilişkilerin ahlâki çerçevede nasıl yürütülmesi gerektiği meselesi...

Meseleye ahlâk açısından iş ve iş açısından ahlâk perspektifinden bakılabilir...

Evrensel doğruları öne çıkaran ahlâk felsefesi ya da ve ahlâk felsefeleri...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

İnsan Yönetimi'nde Ahlâk Açısından İş

Kant'ın ahlâk felsefesi aynı zamanda İslam ahlâkı...

«kendisi için istediğini başkaları için de istemek...»

İşe alma, ücretlendirme, performans değerlendirme, işten çıkarma gibi İKY işlevlerinin yerine getirilmesinde insan hakları ve adalet gibi evrensel değerlere vurgu yapan anlayış...

Ülkeden ülkeye, işletmeden işletmeye değişmeyen anlayışlar...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

İnsan Yönetimi'nde İş Açısından Ahlâk

Genellikle bir işletmenin bir düzen oluşturmak için kendi çalışanlarından uymalarını beklediği etik kodlar...

Etik kodlara uymak, uymaktan çok işletme içinde bir düzen oluşturmak, işletmenin önemsemek ve belirli sosyal sorumlulukları yerine getirmek için önemli...

Yasaların Anayasaya aykırı olamayacağı gibi, etik ilkelerin de ahlâki ilkelere aykırı olmaması bekleniyor...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

Ahlâk açısından iş ve iş açısından ahlâk karşı karşıya gelebilir mi?

Çalışanların iş yerlerinde meydana gelen yasalara aykırı uygulamaları gerekli mercilere bildirmesi anlamında (.....) davranışı gayet ahlâki bir davranış iken,

Pek çok işletme açısından etik kodlara aykırı kabul edilebilir...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

İnsan yönetimi ile iş ahlâkı iki açıdan ilişki içerisinde;

1- Örgütte etik yönetimini üstlenecek temel birim

2- İnsan yönetimi etik değerler çerçevesinde uygulanıp uygulanmadığı...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

1- Örgütte Etik Yönetimini Üstlenecek Temel Birim İKY

- değerlere uygun işgören seçimi...
- Çalışanların etik konularda
- Etiğe uygun davranılıp davranılmadığının denetlenmesi...
- Etik davranışların sonucunda işgörenlerin
- Etik dışı kabul edilen uygulamaların çalışanlara anlatılması ve gerekli bilgilendirmenin yapılması...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

1- Örgütte Etik Yönetimini Üstlenecek Temel Birim İKY

- Yeni işgörenlerin kurumun etik değerlerini öğrenmesinin sağlanması
- Etik ile ilgili bazı organizasyonel düzenlemeler yapılması...
-
- Etik kodları kalite standartlarına dönüştürerek etik sertifikalara sahip olmak...

İnsan Yönetiminde İş Ahlâkı

2- İnsan Yönetimi Fonksiyonlarının Etik Değerler Çerçevesinde Uygulanıp Uygulanmadığı

İnsan yönetimi işlevleriyle ilgili politikaların belirlenmesinde ve uygulamaların yürütülmesinde bağlı kalmak...

İşletmenin çıkarına olmasa bile evrensel tüm insan yönetimi işlevlerinde dikkate alınması...

Burada insan yönetimiyle ilgili fonksiyonların ve ahlâki ilkelerin neler olduğu önemli...

İnsan Yönetiminin Fonksiyonları

- İş analizi...
- İnsan planlaması...
- İnsan temin ve seçimi (kadrolama)...
- Eğitim ve geliştirme...
- Performans değerlendirme...
- Kariyer geliştirme...
- Ücretleme (Ödüllendirme)...
- İş güvenliği ve işgören sağlığı...
- Bireysel ve Toplu İş Hukuku...

İnsan Yönetiminde Ahlâki İlkeler

- Tarafsızlık...
- Gizlilik...
- Fırsat eşitliği...
- Farklılıkların oluşturulması ve yönetimi...
- İnsana saygı...
- Bilgilendirme...
- Bilimsellik...
- Yeterlilik...
- Eşitlik ve adalet...
- Doğruluk...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

1- İş Analizinde Ahlâki Konular

İş analizi; örgütteki işlerin sistemli bir biçimde analiz edilmesi ve ihtiyaca uygun iş tanımları, iş gerekleri ve iş standartlarının hazırlanması...

- İş analizi süreciyle ilgili hazırlık yapılması...
- Farklı yöntemler kullanılarak işlerle ilgili bilgilerin toplanması...
- Toplanan bilgilerin özetlenerek formüle edilmesi...
- İş tanımları ve iş gereklerinin oluşturulması...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

1- İş Analizinde Ahlâki Konular

- Faaliyetlerin konusunda uzman ve işi bilen kişiler tarafından gerçekleştirilmesi...
- İşlerle ilgili bilgiler toplanırken olunması...
- Karşılıklı anlaşma ya da etik olmayan benzer davranışlar içerisine girilerek işlerin olduğundan daha zor-karmaşık veya daha basit olarak gösterilmemesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

1- İş Analizinde Ahlâki Konular

- İş analizinde yapılacak hatalar ve eksiklikler uyumunu olumsuz olarak etkiler...
- İşleri yürütecek personelde olması gereken özellikleri ortaya koyabilmek için işler ayrıntılı şekilde analiz edilmeli...
- Toplanan bilgiler çerçevesinde iş gereklerinin oluşturulmasında objektif ve doğru olunmalı...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

2- İnsan Planlamasında Ahlâki Konular

İnsan planlaması; örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için işgücü ihtiyacının;

- Nicel
- Nitel
- Yer
- Zaman

boyutları açısından belirlenmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

2- İnsan Planlamasında Ahlâki Konular

- Doğru ve bilimsel bir planlama yapılmamasının diğer işgörenlerin artırması...
- Gerek yukarıdan aşağıya gerekse de aşağıdan yukarıya yapılacak planlamada yanlış davranılmaması, objektif olunması, doğrultusunda hareket edilmesi...
- Daha fazla kişiden oluşacak kurullarla ve yöntemlerle karar vermek... (Nominal Grup Tekniği, Delphi Tekniği vb. yöntemler...)

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

İnsan temin ve seçim süreci; aday araştırma-bulma ve işgören seçimi aşamalarından oluşan bir süreç...

Aday araştırma ve bulma; işletmedeki boş pozisyonların doldurulması için uygun ve nitelikli adaylardan oluşacak bir aday havuzu oluşturulması...

İşgören seçimi; uygun araçlar kullanılarak yapılan duyurularla oluşturulan aday havuzu içinden en uygun adayların seçilmesi ve işletmeye kazandırılması...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

Temel ahlâki problemler bu aşamada ortaya çıkıyor...

En sık karşılaşılan sorunlar ve

Süreç başlamadan önce açık işlerin özellikleri ve gerekleri iş analizi yoluyla tespit edilmeli, sonrasında iş gerekleri yoluyla adaylarda bulunması gereken özellikler ortaya çıkarılmalı...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

a-

b- İş ilanlarında...

c- İş bulmada aracı kurumlarla ilgili...

d- Başvuruların alınması ve ilk görüşmede...

e- Mülakatlarda

f-

g- Referans araştırmaları ve sağlık raporlarında...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (a-)

• İş gereklerinin tam karşılığı olan adayların dâhil edilmesi...

• etik değerlere bağlı adayların kabul edilmesi ve oluşan havuzun bu açıdan değerlendirilmesi...

• Yöneticilerin keyfi istekleri doğrultusunda değil, iş gerekleri doğrultusunda iş ilanları...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (b- İş İlanlarında)

• Ayrımcılık konusuna dikkat edilmesi...

• Gereksiz konulmaması...

• Konulan kriterlerin gerekliliğinin ve olarak ispatlanabilmesi...

• Kişiye özel çıkartılan ve fırsat eşitliğini engelleyen iş ilanlarının engellenmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (c- İş Bulmada Aracı Kurumlarla İlgili)

• Kelle avcılığı (brain hunters) uygulamalarından uzak durulması...

• Yöneticiler ile aracı kurumların doğrultusunda işgören alınmaması...

• Aday işgörenlerin özgeçmişlerindeki kişisel bilgilerin başka kişi veya kurumlara verilmesi, ilkesinin ihmal edilmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (d- Başvuruların Alınması ve İlk Görüşmede)

• Özenli başvuru formları oluşturulması...

• İlk (ön) görüşmeye gelen adaylara davranılması...

• Kuruma ilk kez gelen adaylarla yakından ilgilenilmesi, süreç hakkında bilgi verilmesi, adayların ön görüşmeden ayrılması...

• Formlarda belirtilen bilgilerde dürüstlük ve güven ilkeleri...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (e- Mülakatlarda)

- Özellikle sorunu nedeniyle mülakatlarda karşılaşılan ahlâk dışı uygulamalar...
- Özellikle yapılandırılmamış mülakatlarda güvenilirliğin düşük, kararların daha olması...
- Mülakatlarda sorulabilecek ya da sorulamayacak sorular ayrımına gidilmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular Mülakatlarda Mahremiyete Aykırı Sorular

- Eşiniz çalışıyor mu?
- Memleketiniz neresi?
- Sigara kullanıyor musunuz?
- nedir?
- Evli misiniz? Değilseniz yakında düşünüyor musunuz?
- Çocuğunuz var mı? Yoksa düşünüyor musunuz?

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular Mülakatlarda Mahremiyete Aykırı Sorular

- Dini inancınız nedir ve ne düzeydedir?
- Mal varlığınız ya da ekonomik durumunuz nedir? Borcunuz var mıdır?
- Kadın adaylara hamilelik durumuyla ilgili sorular...
- Sendika üyeliğiyle ilgili sorular...
- Referans araştırmalarında ahlâki olmayan bazı davranışlar...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular Mülakatlarda Yapılan Hatalar

-
- Kontrast hatası...
- Önyargılar (Stereotip etkisi...)
- Pozisyondan ya da farklı faktörlerden etkilenme...
-

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular Mülakatları

- Adayların durumlara karşı dayanıklılığını ölçmek...
- Özellikle bazı işler için önemli...
- Yöntemde kullanılan tekniklerde saygısızlık yapma, karşıdakini zor duruma düşürme söz konusu...
- Bir sınırı olmalı ve neden bu mülakat yönteminin tercih edildiği adaylara anlatılmalı...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular Mülakatlarda Mülakatçının Yükümlülükleri

- Gerçekleri açıklama...
- Tehlikeler veya risklere karşı uyarma...
- bilgi verme...
- Yeni gelişen olayları haber verme...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

Mülakatlarda Adayın Yükümlülükleri

- İşverenin sorularını gerçeğe uygun biçimde, dürüstlük ve doğruluk kurallarına uyarak yanıtlama...
- İşverence dürüstlük kuralı gereğince olumsuz durumları hakkında işverene bilgi verme...
- İş görüşmelerinde edindiği ve üçüncü kişilere açıklamama...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

Mülakatlarda İşverenin Kusurlu Davranışlarının Sonuçları

- Mülakatlarda mağdur olmuş, manevi zarara uğramış kişiler talep edebiliyor...
- İşe alınacağı konusunda verildikten sonra işe alınmayan işgören uğradığı zararların tazmin edilmesini isteyebilir...
- İş görüşmesi sırasında kendisine gerçeğe aykırı bilgi verildiğini daha sonradan anlayan işgören iş sözleşmesini feshedebilir (..... tazminatı hak etmişse alabilir)...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular

(Mülakatlarda İşgörenin Kusurlu Davranışlarının Sonuçları)

- İş görüşmesi sırasında kendisine gerçeğe aykırı bilgi verildiğini daha sonradan anlayan işveren işgörenin iş sözleşmesini

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (f-)

- Sakıncalı olmayan uygulanması, hangi gerekiyorsa onun tercih edilmesi...
- sonuçlarının üçüncü kişilerle paylaşılması...
- iş gereklerine yönelik, geçerli ve güvenilir olmalı, her adaya eşit koşullarda uygulanmalı...
- Yalan

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (g- Referans Araştırmaları ve Sağlık Raporlarında)

- olmasa bile tavsiye edilen kişiler önemli sorun...
- Dışarıdan hatırı kırlamayacak kişiler tarafından yapılan
- İşe göre adam yerine adama göre iş durumu...
- Özgeçmişte ilk bakılan yerin referanslar olması... (özgeçmiş)

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

3- İnsan Temin ve Seçim Sürecinde Ahlâki Konular (g- Referans Araştırmaları ve Sağlık Raporlarında)

- Başvuruda bulunulan işletmenin yetkililerinin aday işgörenin rızası haricinde, halen çalıştığı işyerini
- değil ayrıntılı sağlık raporları...
- Belirli hastalıkların saklanması olasılığı, para karşılığı alınan sağlık raporları...
- Alkol, uyuşturucu, AIDS vb. testlerin uygulanması...

İnsan Yönetiminin Fonksiyonlarına Yönelik Ahlâki Konular (2)

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

2019

İnsan Yönetiminin Fonksiyonlarına Yönelik Ahlâki Konular (2)

- İnsan Yönetimi'nde Ahlâki İlkelerin Kullanılması

- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular
- Kariyer Geliştirmede Ahlâki Konular
- Performans Değerlendirmede Ahlâki Konular
- Ücretlemede Ahlâki Konular

İnsan Yönetiminin Fonksiyonları

- İş analizi...
- İnsan planlaması...
- İnsan temin ve seçimi (kadrolama)...
- **Eğitim ve geliştirme...**
- **Performans değerlendirme...**
- **Kariyer geliştirme...**
- **Ücretleme (Ödüllendirme)...**
- İş güvenliği ve işgören sağlığı...
- Bireysel ve Toplu İş Hukuku...

İnsan Yönetiminde Ahlâki İlkeler

- Tarafsızlık...
- Gizlilik...
- Fırsat eşitliği...
- Farklılıkların oluşturulması ve yönetimi...
- İnsana saygı...
- Bilgilendirme...
- Bilimsellik...
- Yeterlilik...
- Eşitlik ve adalet...
- Doğruluk...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

4- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular

Eğitim; işletme içinde veya dışında, düzenlenmiş programlar yolu ile çalışana bilgi, yetenek, kazandırma, tutum ve davranışları değiştirme ve geliştirme yönündeki faaliyetler...

Neden eğitim faaliyetleri?

Performans düşüklüğü, teknolojik gelişmeler, rekabet, davranış değişiklikleri arzulanma, yeni yasal düzenlemeler...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

4- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular

Eğitim Süreci

- a) Eğitim ihtiyacının saptanması; eğitim ihtiyaç analizi...
- b) Eğitim için gerekli hazırlıkların yapılması...
- c) Eğitimin uygulanması...
- d) Eğitimin değerlendirilmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

4- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular

Ahlâki açıdan eğitim faaliyetleri üzerinde iki farklı şekilde duruluyor;

- a) İşgörenlere ahlâki anlayışın benimsetilmesi için etik
- b) Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ahlâki kaygılar içerisinde sunulup sunulmadığı... (sürecin yönetilip yönetilmediği...)

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

4- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular

a) İşgörenlere ahlâki anlayışın benimsetilmesi için etik

Etik programların geliştirilmesi ve uygulanmasında en önemli role sahip...

Etik kuralların gerekçeleri ile birlikte anlatılması, etik çalışanlara öğretilmesi...

İK politikalarında etik kodların temel alınması, etik kodlar ile uyumlaştırılması...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

4- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular

b) Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ahlâki kaygılar içerisinde sunulup sunulmadığı (sürecin ahlâki yönetilip yönetilmediği...)

Eğitim faaliyetleri konusunda dengeli ve adaletli politikalar izlenmesi...

Eğitimde sağlanması...

Eğitim ihtiyacının eğitim ihtiyaç analizi yapılarak belirlenmesi...

Katılımcıların eğitimlere katılımı...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

4- Eğitim ve Geliştirmede Ahlâki Konular

b) Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ahlâki kaygılar içerisinde sunulup sunulmadığı (sürecin ahlâki yönetilip yönetilmediği...)

..... eğitimlerine önem verilmesi...

Yönetici gözetiminde eğitim, koçluk, mentorluk vb. yöntemlerin uygun kişiler tarafından uygulanması...

Eğitim konusunda işgörenlere ayrımcılık yapılmaması...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

5- Performans Değerlendirmede Ahlâki Konular

Performans; bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde kendisine verilen görev nedeniyle elde ettiği sonuçlar...

Sonuçlarla birlikte davranışlar, beceriler ve yetkinlikler...

Performans Yönetim Sistemi;

- Performansın planlanması...
- Performansın değerlendirilmesi...
- Performansın geliştirilmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

5- Performans Değerlendirmede Ahlâki Konular

Performans değerlendirmenin olması bile başlı başına bir konu...

Performans değerlendirme diğer insan yönetimi işlevleriyle yakından ilişkili...

Şeffaf, herkes tarafından anlaşılabilir, ölçülebilir, gerekçeleri ve amacı tam olarak açıklanan, işgörenlerle halinde kurulan sistemler...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

5- Performans Değerlendirmede Ahlâki Konular

Uygun durumlar için uygun değerlendirme yöntemlerinin kullanılması...

Değerlemenin ve olması...

Performans değerlendirmenin (.....
ilgisinden) şüphe duyulmaması...

Performans değerlendirme sonuçlarının kağıt üzerinde kalmaması ve uygulamaya yansımaları...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

5- Performans Değerlendirmede Ahlâki Konular

Performansın değerlendirilmesinde astların kontrollerinde olan ve olmayan faktörlerin ayırt edilmesi...

Çalışanlara bulunma, sonuçları izah etme...

Performans - ücret ilişkisinin kurulması durumunda oluşacak aşırı rekabet, çekememezlik, çatışma, yalan vb. olumsuzlukların önüne geçilmesi...

İş Kanunu'na göre işten çıkartılmanın temel gerekçelerinden biri işçinin yetersizliği (performans düşüklüğü)...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

5- Performans Değerlendirmede Ahlâki Konular

Performans Değerlemede Yapılan Hatalar

- Hale etkisi...
- Belirli derecelere/puanlara yönelme...
- Yakın geçmişteki olaylardan etkilenme...
-
- Kişisel önyargılar...
-

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

6- Kariyer Geliştirmede Ahlâki Konular

Kariyer; kişinin çalışma hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili tecrübeleri ya da kişinin çalışma hayatında bulunduğu mevkiele ilgili tutum ve davranışları....

Bir insan yönetimi işlevi olarak kariyer geliştirmede; bireylerin kariyerlerine ilişkin hem bireysel düzeyde hem de örgüt düzeyinde yapılması gereken faaliyetler inceleniyor...

Kariyer geliştirmenin (1) kariyer planlama ve (2) kariyer yönetimi boyutları var...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

6- Kariyer Geliştirmede Ahlâki Konular

Kariyer Geliştirme Sistemi

Kariyer Planlama

- Bireyin kendini değerlendirmesi
- Bireyin kariyer fırsatlarını belirlemesi
- Bireyin kariyer hedeflerini belirlemesi
- Bireyin kariyer planını uygulaması

Kariyer Yönetimi

- Kariyer geliştirme sisteminin insan kaynakları planlaması ile entegre edilmesi
- Kariyer yollarının tasarlanması
- İşgörenlerin kariyer olanakları hakkında bilgilendirilmesi
- İşgörenlerin değerlendirilmesi
- Kariyer danışmanlığı hizmeti verilmesi
- İşgörenlerin iş deneyimlerinin artırılması
- Yönetimin destek vermesi
- Eğitim programlarının uygulanması
- Yeni insan kaynakları politikalarının oluşturulması

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

6- Kariyer Geliştirmede Ahlâki Konular

Terfilerde, işletme içi iş duyuruları...

Kariyer hedeflerinin açık ve anlaşılır olması...

Terfilerin bir nevi aracı olarak kullanılmaması...

Geleneksel kariyer yöntemleri yerine alternatifler sunulması...

Özellikle küçük işletmelerde bir süre çalışan işgörenlere, başka işletmelerdeki için destek olunması...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

b) Dışsal Adalet

İşgörene ödenecek ücretlerin örgütün bulunduğu bölge veya işkolunda ödenmekte olan ile uyumlu olması...

..... ücretlere (.....) uygun ücret...

Bir işletmedeki ücretler ile diğer işletmelerin benzer işlere yaptığı ödemeler arasındaki tutarlılık...

..... çok önemli...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

c) Bireysel Adalet

Bir işgörenin işvereninden aldığı ücretin, diğer işgörenlerin potansiyeli ya da elde ettiği niceliksel ve niteliksel iş sonuçlarıyla eş değerde olması...

Bir işletmede çalışanlara göre yapılan farklı ödemelerin tutarlılığı...

..... çalışmaları çok önemli...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

d) Prosedürel Adalet

Tüm ücret uygulamalarında ve olunması...

Ücret kararlarına temel oluşturan süreç ve prosedürlerin

Ücretle ilgili şikayetleri ve sorunları minimize edecek yapı ve sistemlerin geliştirilmesi ve ilgililerle iletişimde bulunulması çok önemli...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

Diğer ahlâki konular:

- Ücrette ilkesi...
- Ücret ayrımcılığı yapılmaması...
- ilkesi...
- Yükselme (terfi) ile ücret artışı sağlanması...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

Diğer ahlâki konular:

- Bütünlük ilkesi...
- Esneklik ilkesi...
- Açıklık ilkesi...
- Ücretin ödenmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

Diğer ahlâki konular:

- Ücretin
- İşin değeri ya da kişinin performansı ne olursa olsun asgari bir ücretin sağlanması...
- Ücretleme sürecinin yasalara uygun olup olunmadığının izlenmesi...

İnsan Yönetimi Fonksiyonlarında Ahlâki İlkelerin Kullanılması

7- Ücretlemede Ahlâki Konular

Diğer ahlâki konular:

- Ek yararların ve sosyal yardımların farklılık gözetmeksizin verilmesi...
- Devam durumu, izinler vb. faktörlerin doğru şekilde takip edilerek toplam ücretin hesaplanması...
- ödenmesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi (1)

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

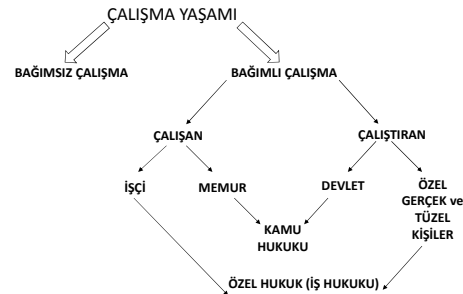
2019

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

- Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunlar

- 4857 Sayılı İş Kanunu (Bireysel İş Hukuku...)
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Toplu İş Hukuku...)
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi



Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

Tarihsel Süreç İçindeki İş Kanunlarımız

- 3008 sayılı İş Kanunu - 1936
- 931 sayılı İş Kanunu - 1967 (Anayasa Mahkemesi iptal)
- 1475 sayılı İş Kanunu - 1971
- 4857 sayılı İş Kanunu - 2003

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

Kanunda yer alan düzenlemelerin temelinde yatan başlıca ilkeler;

- 1- Esneklik ilkesi...
- 2- Eşit davranma ilkesi...
- 3- İş güvencesi ilkesi...
- 4- İstihdamın korunması ilkesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

1- Esneklik İlkesi

..... biçimleri... (geçici iş ilişkisi, kısmi ve çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, alt işveren uygulaması...)

..... (yoğunlaştırılmış iş haftası, denkleştirme süresi, telafi çalışması, fazla mesai ücreti yerine serbest zaman uygulaması...)

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (Anayasa'nın maddesi)

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (Anayasa'nın maddesi)

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için pozitif ayrımcılık...

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (4857 – 5. madde)

İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma ve cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü...

Herkesi mutlak olarak eşit kılmak anlamında değil...

Haklı nedenler varsa farklı ve yapılabilir...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (4857 – 5. madde)

Dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzeri sebeplerle vb. unsurlara göre ayrımcılık yapmama...

Cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmama...

Cinsiyet nedeniyle aynı iş için farklı ücret ödememe...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (4857 – 5. madde)

Tam-kısmi süreli, belirli-belirsiz süreli, sendikali-sendikası arasında farklı işlem yapmama...

Haklı bir neden olmadıkça yakacak, yemek, ulaşım, ikramiye, çocuk zammı, aile yardımı, prim, iş elbisesi vb. konularda çalışanlar arasında ayırım yapmama...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (4857 – 5. madde)

Yönetim hakkını kullanırken işin ve çalışma koşullarının düzenlenmesine ilişkin olarak verilecek talimatlarda ayrımı haklı kılan yoksa ayırım yapmama...

Aynı disiplin suçunu işleyenlere farklı vermeme...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

2- Eşit Davranma İlkesi (4857 – 5. madde)

Bunlara aykırı davranıldığını ispat etme yükümlülüğü

İşçinin ortaya koyduğu durumun olmadığını ispat yükümlülüğü

Bu hükümlere aykırı davranılmışsa işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminatın dışında yoksun bırakıldığı hakları talep edebiliyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

4857'ye kadar işverenler istedikleri zaman herhangi bir neden göstermeksizin tazminatını ödeyerek işçilerinin sözleşmelerinin feshedebiliyordu...

İşçiler için her an işten çıkartılma korkusu...

İşverenlerin haksız ve yasa dışı uygulamalarına göz yummak zorunda kalmak...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

Bu konuda işçinin korunması için iki boyut var;

- (fesihten önce bilgi vermek, haksız veya usulsüz fesihten kaçınmak, haksız feshe karşı yargıya başvurmak, işe iadeyi talep etmek...)
- İşten çıkarılması halinde işçiye (tazminatlar, işsizlik sigortası...)

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

Haksız veya usulsüz fesih nedenleri;

İşçinin mevzuattan veya sözleşmeden doğan işverenden talep etmesi...

Bunları takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurusu veya bu hususta başlatılmış sürece katılması...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

Haksız veya usulsüz fesih nedenleri;

Düşünce, siyasi ve felsefi inanç, din, toplantı ve gösteri yürüyüşü gibi anayasal temel hak ve özgürlüklerini kullanması...

İşverenin bazı usulsüzlüklerini ve yasalara aykırı uygulama ve davranışlarını ilgili bildirmesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

Haksız veya usulsüz fesih nedenleri:

İşverenin olmayan bir isteğini kabul etmekten ve yerine getirmekten kaçınması...

İşveren aleyhine tanıklık yapması...

..... fazla çalışmayı reddetmesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

Haksız veya usulsüz fesih nedenleri:

İşyerinin

Sendika üyeliği, sendikal faaliyetlere katılmak...

Yasal olan sürelerde işe gelmemek....

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

3- İş Güvencesi İlkesi (4857 – 18. madde)

Eğer işgören iş güvencesi kapsamındaysa ve kötü niyetle sözleşmesi feshedilmişse mahkeme sonrası muhtemelen işe iade edilecek...

Eğer işgören iş güvencesi kapsamında değilse ve kötü niyetle sözleşmesi feshedilmişse; işveren ihbar tazminatına ek olarak ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödemek zorunda...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

4- İstihdamın Korunması İlkesi (4857 – 18. maddenin gerekçesi)

İşsizliği azaltmak için istihdamın korunmasına yönelik düzenlemeler...

İşten çıkarmanın olması...

Her türlü esnekliğe başvurarak iş sözleşmesini sona erdirmekten çözümler üretebilmek...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

4- İstihdamın Korunması İlkesi (4857 – 18. maddenin gerekçesi)

İşten çıkarma yapmadan başvurulabilecek uygulamalar;

- Geçici iş ilişkisi ile işgöreni başka bir işletmeye
- İşgörenin kısmi veya çağrı üzerine çalışmaya geçirilmesi...
- İşgörene çalışma yaptırılması...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

4- İstihdamın Korunması İlkesi (4857 – 18. maddenin gerekçesi)

İşten çıkarma yapmadan başvurulabilecek uygulamalar;

- İşgörenin iş sözleşmesi ile çalıştırılması...
- İşgörenin başka bir işe nakledilmesi...
- çalışmalarının kaldırılması...
- Çalışma saatlerinin düşürülmesi, vb. uygulamalar...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

Kanun Kapsamında İnsan Yönetimi'ni İlgilendiren Diğer Hususlar:

- a) Personel Seçim Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken Hukuki Normlar
- b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar
- c) Ücret Düzenlemelerinde Hukuki Normlar

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

a) Personel Seçim Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken Hukuki Normlar...

- (....., davranma ve yapmama yükümlülüğü...)
-
- Başvuru formlarında ve iş görüşmelerinde...
- Değişik kaynaklardan aday hakkında bilgi toplamada...
- Psikolojik testlerde...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar

Yönetim hakkı ve esaslı değişiklik...

Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik, ancak durum işçiye bildirilmek suretiyle yapılabilir....

Bu bildirim yapılmazsa ya da yapılsa bile işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmezse, işçi bu değişikliğe uymak

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar

İşverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma onayını iş sözleşmesine konan bir hükümle peşinen alması (.....) durumunda ne olacak?

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar

Haftanın bir gününün dinlenme (hafta tatili) olarak kabul edilmesi...

Hafta tatilinde çalıştırılan işgörenin toplam günlük ücret alması...

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacak işgörene günlük ücret verilmesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar

En az bir yıllık kıdemi olan işgörene yıllık ücretli izin hakkının mutlak olarak kullandırılması... (..... çevrilememesi...)

Fazla mesai yaptırılmasında işgörenin alınması...

..... ödemelerinde beyaz yaka – mavi yaka ayırımına gidilmemesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar

Fazla mesai ödemelerinin ancak işgörenin olursa serbest zaman olarak kullanılabilirliği...

Buna razı olmayan işgörene 45 saati aşan her çalışma saati için saat başı ücretin %50 fazlası oranında ödeme yapılması...

..... ve çalıştırma zorunluluğu...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

b) Çalışma Koşullarının ve İşin Düzenlenmesinde Hukuki Normlar

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı...

Yer ve su altında çalıştırma yasağı...

Gece çalıştırma yasağı...

Analık halinde çalışma ve süt izni...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

c) Ücret Düzenlemelerinde Hukuki Normlar

Asgari ücretin zorunlu olması...

İşçilerin aylık ücretlerinin fazlasının haczedilememesi veya başkasına devir ve temlik olmaması...

İşçinin çalışma sürelerini aşağıya indirerek ücretinde yapılamaması...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

c) Ücret Düzenlemelerinde Hukuki Normlar

İşverenin toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası verememesi...

Ücreti ödeme gününden itibaren içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilmesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

4857 sayılı İş Kanunu

Kanun Kapsamında Yapılan Tartışmalar:

- tazminatı tartışmaları...
- Alt işveren uygulaması...
- büroları...
- Kiralık işçi...
- çalışma uygulamaları...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi (2)

Dr. Öğr. Üyesi Rıza DEMİR

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Yönetimine Etik Yaklaşım Dersi

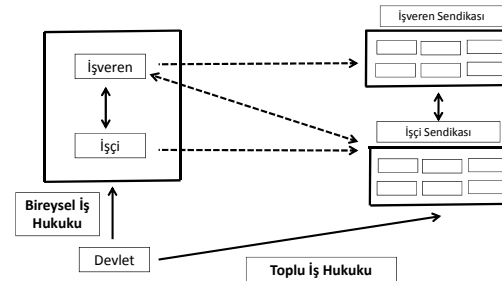
2019

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

- Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunlar

- 4857 Sayılı İş Kanunu (Bireysel İş Hukuku...)
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Toplu İş Hukuku...)
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi



Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

Sendikanın Tanımı

Çalışma ilişkilerinde, işçilerin veya işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için,

belirli sayıda işçinin veya işverenin bir araya gelerek,

faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları,

tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

Sendikanın Tarihçesi

Kökeni Orta Çağ'da egemen olan dayanıyor...

İlk örnekleri Endüstri Devrimi sonrası (özellikle meslek sendikacılığı...)

ILO sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunmasına yönelik 87 sayılı sözleşme... (1948)

ILO örgütlenme ve toplu sözleşme yapma hakkının düzenlenmesine yönelik 98 sayılı sözleşme... (1949)

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

Türkiye'de Sendikanın Tarihçesi

Sendikaların kurulmasına ve faaliyetlerine ilk defa olanak tanıyan yasa "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" ... (.....)

Ancak bugünkü anlamda ve sendikacılık o dönemde Türkiye'de söz konusu değil...

1961 Anayasası ve onun getirdiği toplu sözleşme ve grev hakkı...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

Türkiye'de Sendikanın Tarihçesi

274 Sayılı Sendikalar ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları...

..... ve sendikaların faaliyetlerinin yasaklanması...

1982 Anayasası'nda getirilen bazı değişikliklere dayalı olarak 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu...

..... yılında Anayasa'da yapılan değişiklik ve sonrasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

Sendikal Etik

Sendikaların örgütlenmelerinde ve faaliyetlerinde uygulanması...

İşgücü piyasasının temel taşı olan sendikanın dünya genelinde söz konusu...

Sosyal ortak olarak geleneksel pazarlık rolündeki etki azalmakla birlikte devam ediyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

Sendikal Etikle İlgili Konular

- Sendika ile arasındaki kopukluk...
- Sosyal devlet sürecinde sendikaların rollerinde değişim...
- Azalan sendikal ve artan bireyselleşme...
- Sendikaların harcamaları ve hesap verebilirlik...
- Mücadeleci sendikacılıktan işbirliğine dayalı sendikacılığa...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

Sendikal Etikle İlgili Konular

- Sendikaların ilişkileri...
- sendikacılık...
- Sendikal özgürlükler ve demokratikleşme...
- Sendika yönetimi oluşturmada
- Ulusal ve uluslararası arenada artan işbirliği...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendika; belirli amaçlarla en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar...

Önceden izin almadan kurulabiliyor... (.....)

Kurucularda aranan bir takım şartlar var...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Tüzüğe bağlılık söz konusu... (..... ilke ve esaslar...)

..... ayrılığı ilkesi (belirli kurulların olması zorunluluk...)

Genel kurul, tüzüğüne göre seçilmiş üye veya delegelerden oluşuyor... (.....)

Kurullara üye seçimi yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendikaya üye olmak/olmamak

Bir işyerinde işlerde çalışan işçiler de sendikaya üye olabiliyor...

E-devlet üzerinden yapılan başvuru 30 gün içinde reddedilmezse üyelik gerçekleşiyor...

Reddedilen üyelik için mahkemeye dava açılabilir...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Üyelik aidatı tüzüğe göre genel kurul tarafından belirleniyor ve ödemede check-off sistemi var...

İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya isteyen e-devlet aracılığı ile çıkabilir, üyelikten çıkarılma genel kurul kararı ile mümkün ve böyle bir karar 30 gün içinde mahkemeye götürülebiliyor...

1 yılı geçmeyen işsizlikte üyelik sürüyor, askerlik süresince üyelik askıda, işkolu değişirse üyelik

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendikalar, tüzüklerinde yer alan konularda faaliyette bulunabiliyor...

Faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü...

İşçiler ve işçi sendikaları işveren sendikalarına, işveren sendikaları da işçi sendikalarına üye olamıyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendikalar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamıyor...

..... uğraşamıyor...

Elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamıyor...

Sendikaların gelir kalemleri kanunla belirlenmiş, bunun haricinde üçüncü kuruluşlardan bağış ve yardım alınamıyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendikaların denetimi denetleme kurulları tarafından yapılıyor...

Mali denetimler en geç iki yılda bir tarafından...

Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine ancak ile kapatılabiliyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendikal Güvenceler

1- Sendika ve organlarında yönetici olarak görev alanların güvencesi....

2- İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi...

3- İşçinin sendikaya üyeliğinin güvencesi...

4- Sendika özgürlüğü güvencesi...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

1- Sendika ve organlarında yönetici olarak görev alanların güvencesi

Bir işçi kuruluşunda yöneticilik görevi üstlenen kişi, işyerindeki işinden ayrılabilir...

"

"

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

2- İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini, haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe

Aksi durumda kararı çıkıyor ve fesih geçersiz sayılıyor...

İşveren yazılı rızası olmadıkça temsilcinin işyerini değiştiremiyor ve işinde yapamıyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

3- İşçinin sendikaya üyeliğinin güvencesi

İşçinin işe alınmasında sendikali-sendikasız ayrımı yasağı...

Çalışma koşulları açısından sendikali-sendikasız işçi ayrımı yasağı

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette olmalarından dolayı işten çıkarılmıyor veya farklı işleme tabi tutulmuyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

4- Sendika özgürlüğü güvencesi

İşçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın serbestçe sendika kurma, kurulmuş bir sendikaya üye olma, sendikaya girmeme ve sendika üyeliğinden istediği zaman ayrılma özgürlüğü...

..... sendika özgürlüğü...

..... sendika özgürlüğü...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

4- Sendika özgürlüğü güvencesi

Sendikanın karşı bağımsız olması...

Sendikanın karşı korunması...

Sendikanın üçüncü kişi ve kuruluşlara karşı bağımsız olması...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

Toplu Görüşme Sürecine Yönelik Etik Konular

- Toplu pazarlığın kapsamı...

- Tek düzeyli toplu pazarlık...

- Toplu pazarlık ve

- Toplu pazarlık sürecinin parçalanması...

- Toplu pazarlık yoluyla esnekliğin hakim olması...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Toplu İş Sözleşmeleri

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamıyor...

İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alıyor...

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin olan hükümleri geçerli...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Toplu İş Sözleşmeleri

Sendikanın kapanması vb. durumlar toplu iş sözleşmesini sona erdirmiyor... (.....)

İşyerinin veya bir bölümünün devri toplu iş sözleşmesinin sonlandırılması için bir

Olumsuz sendika özgürlüğünü kullanan bireyler de toplu iş sözleşmesinden yararlanabiliyor... (.....)

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Toplu İş Sözleşmeleri

Toplu görüşmelerin başarısızlıkla sonuçlanması durumunda barışçı ve mücadeleci çözüm yolları mevcut...

Barışçı yollar;,

Mücadeleci yollar; ve

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Grev ve Lokavt

Başarısız biten bir görüşme süreci sonrası grev kararı alınsa bile bunun o işyerinde çalışan işçilerce oylanması ve salt çoğunluk aranması gerekiyor... (.....)

Bazı işlerde grev ve lokavt yasağı söz konusu...

İşçiler greve katılıp katılmamakta Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorunda...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Grev ve Lokavt

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri

Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına; greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunması

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Grev ve Lokavt

Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler

Grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açidan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Grev ve Lokavt

Greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince

Grev veya lokavt süresince ücret ve sosyal yardımlar, sigorta yardımları devam ediyor...

İşveren sözleşmesi askıda olan işgörenlerin yerine sürekli ya da geçici başka işgören alamıyor...

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Grev ve Lokavt

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir...

Grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında

Çalışma Hayatını Düzenleyen Kanunların Ahlâki Açıdan İncelenmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Grev ve Lokavt

İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabiliyor...

Bunların işyerine giriş ve çıkışlara engel olması, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durdurması