

T.C.
DOKUZ EYLÜL UNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KALİTE YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK OLGUSU:
SA 8000 STANDARDI KAPSAMINDA BİR İNCELEME**

Tabrız KHALILOV

Danışman
Prof. Dr. Ethem DUYGULU

İZMİR-2020

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Olgusu: SA 8000 Standardı Kapsamında Bir İnceleme" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara, ahlaki ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve kaynakçada belirtilen eserlerden atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

../../...

Tabrıız KHALILOV

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Olgusu: Sa 8000 Standardı Kapsamında Bir
İnceleme
Tabrız Khahlov

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı
Kalite Yönetimi Programı

Sosyal sorumluluk kavramı, tüketicilerin ve işletmelerin daha iyi bir dünya için eğitime, sağlığa, yoksulluğa, çevreye ve benzeri sosyal konulara yönelik ortak bir noktada buluşmasını sağlamaktadır. Bu kavramın önemi ve uygulama alanı günden güne artmaktadır. Sosyal sorumluluk, kurumun kendi çıkarları doğrultusunda amaç ve hedeflerine ulaşmağa yönelik faaliyetler zamanı, etik değerleri hesaba katması ve aynı zamanda örgütün tüm varlıklarını bir parçası olduğu toplumun refahını artırması yönünde kullanması diye tanımlanmaktadır.

Bu gün sosyal sorumluluk, işletmelerin arasında gelecek için umut veren ve daima kazananın toplum olacağı bir yarış haline gelmiştir. Burada önemli olan ise işletmelerin kıt kaynakları doğru bir şekilde değerlendirerek, hedefledikleri sosyal faydaya ulaşabilmektir. Önemli olan bu kaynaklarla düzenlenen sosyal kampanyaların başta tüketiciler olmak üzere tüm paydaşlara yararlı olacak biçimde kullanılmasıdır. Bu doğrultuda işletmeler içinde bulunduğu çevrenin beklenti ve ihtiyaçlarını gidermek için sosyal sorumluluk temelli stratejik adımlar atmalıdırlar. İşletmelerin, sosyal sorumluluğa yönelik faaliyetlerine önem vermesi kendileriyle beraber toplumu da olumlu bir şekilde etkilemektedir. Sosyal sorumluluk toplumun refahını yükselten yükümlülüklerin kabullenilmesi olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler,

toplumun sorunlarını belirleme ve bu sorunlara yönelik çözüm bulup, çalıştıkları zaman toplumun yaşam seviyesini yükseltmektedirler.

Küreselleşme sonucu çok uluslu işletmelerin faaliyetlerinden sorumlu tutulmasına yönelik bir takım çabalar gerçekleşmiş ve bunun sonucu olarak ta çeşitli uluslararası kuruluşlar bu konuya odaklanmışlardır. Bu kuruluşların, sosyal sorumlulukla ilgili olası sorunların çözümünde devletlerin tek başına yetersiz kalmaları ve küresel düzeyde düzenlemeler yapan , kararlar veren bir sistemin olmaması devletler, tüketici örgütleri, sendikalar, kurumlar, uluslararası dayanışma örgütleri gibi türlü kuruluşların iş dünyasındaki faaliyetlerini belirli kurallara dayanarak gerçekleştirmesini amaçlayan çalışmalar yapmasıyla sonuçlanmıştır. Bu çalışmalar uluslararası insiyatifleri, KSS ile ilgili standartları ve KSS endekslerini kapsamaktadır. Bu çalışmalar içinde en çok kabul göreni ve uygulananı SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'dır. SA 8000 standardı stratejik bir bakış açısı geliştirebilme becerisi ve ölçülebilir bir değer sistemi oluşturabilmesi açısından kurumsal sosyal sorumluluk için çok önemlidir.

Bu çalışmada işletmelerde sosyal sorumluluk konusu ele alınmış, sosyal sorumluluğun toplam kalite yönetimi ile ilişkisi açıklanmış ve sosyal sorumluluğun uygulanması SA 8000 standardı kapsamında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk, Toplam Kalite Yönetimi, SA 8000

ABSTRACT

Master's Thesis

**Social Responsibility in Business: A Review Within the Scope of SA 8000
Standard**

Tabriz Khahlov

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Total Quality Management

Quality Management Program

The concept of social responsibility enables consumers and businesses to meet at a common point for education, health, poverty, the environment and similar social issues for a better world. The importance and application area of this concept is increasing day by day. Social responsibility is defined as the organization's use of activities aimed at achieving its goals and targets in line with its own interests, taking into account the time, ethical values and at the same time to increase the welfare of the society in which it is a part of the organization.

Today, social responsibility has become a race between businesses, which is the promising and always winning society. The important thing here is to achieve the social benefit they aim for by correctly evaluating scarce resources. The important thing is to use social campaigns organized with these resources in a way that will benefit all stakeholders, especially consumers. In this respect, businesses should take social responsibility-based strategic additions to meet the expectations and needs of their environment. The fact that businesses attach importance to social responsibility activities and their approach to the society also positively affect the society. Social responsibility is defined as accepting the obligations that increase the welfare of the society. Enterprises increase the life level of the society when they determine the problems of the society and find solutions for these problems and work when they work.

As a result of globalization, some efforts have been made to hold multinational businesses responsible for their activities, and as a result, various international organizations have focused on this issue. With these organizations carrying out activities aimed at performing the activities of various organizations such as states, consumer organizations, unions, institutions, international solidarity organizations based on certain rules, such as the fact that the states are insufficient in solving the problems related to social responsibility and the lack of a system that makes regulations and decisions at the global level. It resulted. These studies include international initiatives, CSR related standards and CSR indices. The most accepted and applied among these works is SA 8000 Social Responsibility Standard. SA 8000 standard is very important for corporate social responsibility in terms of its ability to develop a strategic perspective and to create a measurable value system.

In this study, the issue of social responsibility in enterprises is described, the relationship of social responsibility with total quality management is explained and the implementation of social responsibility is examined within the scope of SA 8000 standard.

Keywords: Social Responsibility, Total Quality Management, SA 8000

**İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK OLGUSU: SA 8000
STANDARDI KAPSAMINDA BİR İNCELEME**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK OLGUSU

1.1.SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI, TANIMI	4
1.2. SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	8
1.2.1. Kurumsal İtibar	8
1.2.2. Kurumsal İletişim	9
1.2.3. İşletme Etiği	10
1.2.4. İş Ahlakı	11
1.2.5. Kurumsal Sürdürülebilirlik	11
1.2.6. Kurumsal Hayırseverlik	13
1.2.7. Kurumsal Vatandaşlık	14
1.2.8. Paydaş, Paydaş teorisi ve Paydaş Yönetimi	15
1.3. SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	17
1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem	17
1.3.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem	18
1.3.3. Sosyal Sorumluluğun Türkiye’de Gelişimi	20

1.4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMININ ORTAYA	
ÇIKMASINA ETKİ EDEN NEDENLER	24
1.4.1. Ekonomik Nedenler	24
1.4.2. Politik Nedenler	24
1.4.3. Toplumsal Nedenler	25
1.5. KURUMLARIN SORUMLU OLDUĞU ALANLAR	25
1.5.1. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar	25
1.5.2. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar	26
1.5.3. Rakiplere Karşı Sorumluluklar	27
1.5.4. Müşterilere/Tüketicilere Karşı Sorumluluklar	27
1.5.5. Tedarikçilere Karşı Sorumluluklar	28
1.5.6. Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluklar	29
1.5.7. Toplumla Karşı Sorumluluklar	29
1.5.8. Devlete Karşı Sorumluluklar	30
1.6. SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMLARI	30
1.6.1. Klasik Yaklaşım	31
1.6.2. Modern Yaklaşım	31
1.7. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ	32
1.7.1. Carroll'un Sosyal Sorumluluk Modeli	32
1.7.2. Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli	33
1.7.3. Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli	34
1.7.4. Wartick ve Cochran Sosyal Performans Modeli	35
1.7.5. Wood'un Sosyal Performans Modeli	36
1.7.6. Swanson'un Sosyal Performans Modeli	36
1.8. SOSYAL SORUMLULUĞUN SAĞLADIĞI YARARLAR VE	
SAKINCALAR	38
1.8.1. Yararlar	38
1.8.2. Sakıncalar	39
1.9. SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ ÇALIŞMALAR	40
1.9.1. Sosyal Sorumlulukla İlgili Uluslararası Çalışmalar	40
1.9.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	40
1.9.1.2. OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü	43

1.9.1.3. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)	45
1.9.1.4. FTSE Endeksi	46
1.9.1.5. Business in the Community (Bit C) Endeksi	47
1.9.1.6. Fortune Endeksi	47
1.9.1.7. Hesap Verilebilirlik 1000 (AccountAbility1000: AA1000)	48
1.9.1.8. ISO 9001 Kalite Standardı	49
1.9.1.9. ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı	50
1.9.1.10. ISO 26000 Standartı	51
1.9.1.11 SA 8000 Standartı	52
1.9.2. Sosyal Sorumlulukla İlgili Türkiye’de Çalışmalar	53
1.9.2.1. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri	54
1.9.2.2. BIST Sürdürülebilirlik Endeksi	54
1.9.2.3. Diğer Çalışmalar	55

İKİNCİ BÖLÜM

SA 8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARDI

2.1. SA 8000 STANDARDININ TANIMI	69
2.2. SA 8000 STANDARDININ ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ	71
2.2.1. Uluslararası Sözleşmeler	71
2.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Kötü Çalışma Koşulları	73
2.2.3. Sivil Toplum Örgütlerinin Çabaları	73
2.2.4. Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonları	74
2.2.5. Rekabet Avantajı	75
2.2.6. Toplam Kalite Yönetimi Felsefesinin Yaygınlaşması	75
2.3. SA 8000 STANDARDININ BOYUTLARI	79
2.3.1. Çocuk İşçi Çalıştırma	81
2.3.2. Zorla veya Zorunlu Çalışma	84
2.3.3. Sağlık ve Güvenlik	85
2.3.4. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı	86
2.3.5. Ayrımcılık	87

2.3.6. Disiplin Uygulamaları	88
2.3.7. Çalışma Saatleri	88
2.3.8. Ücretlendirme	90
2.3.9. Yönetim Sistemi	91
2.4. SA 8000 STANDARINDA SOSYAL PARMAK İZİ KAVRAMI	95
2.5. SA 8000 STANDARININ BELGELENDİRME SÜRECİ	99
2.6. SA 8000 STANDARININ BELGELENDİRME KURULUŞLARI	101
2.7. SA 8000 STANDARININ FAYDALARI	103
2.8. SA 8000 STANDARININ SAKINCALARI	104
2.9. SA 8000 KAPSAMINDA DÜNYADAKİ MEVCUT DURUM	107
2.10. SA 8000 KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE MEVCUT DURUM	109
SONUÇ	118
KAYNAKÇA	129

KISALTMALAR

TDK	Türk Dil Kurumu
CSR/KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
UNCTAD	Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
ISO	Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
BSR	Business for Social Responsibility
ASQ	Amerikan Kalite Derneği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
UN/BM	United Nations, Birleşmiş Milletler
FTSE	Financial Times Stock Exchange
ESG	Çevresel, Sosyal ve Yönetim Uygulamaları
BİT C	Business in the Community
FSG	Finansal Denetim Grubu
TSE	Türk Standardları Enstitüsü
SPK	Sermaye Piyasa Kurulu
BIST	Borsa İstanbul
EIRIS	Ethical Investment Research Services Limited
GAP	Güneydoğu Anadolu Projesi
KALDER	Türkiye Kalite Derneği
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
TOOB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
KOBİ	Küçük ve Orta Boy İşletmeler
İNGEV	İnsani Gelişme Vakfı

GFK	Growth from Knowledge
CEPAA	Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Ajansı
SAI	Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TCK	Türk Ceza Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
SPE	Sosyal Performans Ekibi
İSG	İşçi Sağlığı ve Güvenliği
İK	İnsan Kaynakları
İTO	İstanbul Ticaret Odası
SAAS	Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Hizmetleri
KSSD	Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği
UNDP/BMKP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
AA 1000	Accountability 1000
V.D.	Ve Diğerleri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Wood'un Sosyal Performans Modeli	s.36
Tablo 2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşletmeye ve Paydaşlarına Sağlayacağı Yararlar	s.38
Tablo 3. Kurumların Toplumdaki Rölü Nasıl Olmalıdır?	s.57
Tablo 4. KSS Kanunlarına İhtiyac Var Mı?	s.58
Tablo 5. Türkiye'de KSS'de En Başarılı 20 Şirket	s.65
Tablo 6. Türkiye'de Halkın Gözünde En Başarılı 10 KSS Projesi	s.65
Tablo 7. Türkiye'de İş Dünyası Gözünde En Başarılı 10 KSS Projesi	s.66
Tablo 8. Türkiye'de 10 Temel KSS Alanında İlk 5 Şirket	s.66
Tablo 9. 2020 Yılında KSS Bütçeleri Artacak Mı?	s.67
Tablo 10. Türkiye'nin En Sorumlu 10 Lideri	s.67
Tablo 11. Sertifikasyon Kuruluşlarının Listesi	s.102
Tablo 12. SA 8000 Standardının Faydaları	s.104
Tablo 13. SA 8000 Standardının Sakıncaları	s.106
Tablo 14. SA 8000 Standardına Sahip Olan Ülke ve Endüstri Sayısı	s.107
Tablo 15. 2019 Yılı Belgelendirme Verileri	s.107
Tablo 16. 2020 Yılı'nın İlk Çeyreginde Belgelendirme Verileri	s.108
Tablo 17. Boyutlarına Göre Sertifikalı Kuruluşlar	s.108
Tablo 18. Türkiye'de SA 8000 Belgesine Sahip Tüm İşletmeler	s.110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışına Geçiş	s.22
Şekil 2: Friedman’ın İşletme ve Sorumlulukları Kavramı	s.31
Şekil 3: İş Döngüsü Yaklaşımına Göre İşletme ve Sorumlulukları	s.32
Şekil 4: Kurumsal Sosyal Performans Modeli	s.35
Şekil 5: Ülkelere Göre KSS Tanımları	s.58
Şekil 6: Türkiye’de KSS Proje Alanları	s.60
Şekil 7: Türkiye’de KSS Projeleri Hedef Kitleleri	s.61
Şekil 8: Türkiye’de Çocuklara Yönelik Yapılan KSS Projeleri	s.61
Şekil 9: Türkiye’deki Engellilere Yönelik Yapılan KSS Projeleri	s.62
Şekil 10: Türkiye’de Gençlere Yönelik Yapılan KSS Projeleri	s.62
Şekil 11: Türkiye’de Kadınlara Yönelik Yapılan KSS Projeleri	s.63
Şekil 12: Türkiye’de Toplumun Geneline Yönelik Yapılan KSS Projeleri	s.63

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin ulaştığı ekonomik güç, beraberinde bu işletmelere sosyal ve politik güç de sağlamaktadır. İşletmelerin kazandığı bu güç, beraberinde işletmelere faaliyette buldukları çevrelerine karşı da sorumluluklar getirmiştir. İşletmelerin aldığı kararlar çevrelerine olumlu veya olumsuz etki eder. Bu nedenle işletmelerin çevrelerine yönelik de sorumlulukları olmalı ve aldıkları kararların toplumsal sorumluluklarını da kabullenmelidirler. Bu yüzden sosyal sorumluluk, işletmelerin faaliyetleri ile ilgili kararlar alırken söz konusu kararların ekonomik sorumlulukları ile işletmenin fiziksel ve sosyal çevresine oluşturabilecek etkileri de dikkate alarak topluma yönelik zararlı faaliyetlerin önüne geçerek, toplumun refahının daha da iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri kapsamaktadır.

İlk kez Howard R. Bowen'ın 1953 yılında İş Adamlarının Sosyal Sorumlulukları isimli kitabında rastlanan kurumsal sosyal sorumluluk kavramı o tarihten günümüze kadar çeşitli değişimler ve dönüşümler geçirmiştir. Kavramın günümüzde geldiği nokta kurumların sadece mal ve hizmet üreterek görevlerini yerine getirmeleri değil, bununla birlikte çalışanlarından tüketicilerine kadar bütün paydaşlarına ve içinde bulunduğu çevre ve topluma yönelik yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinin olduğunu vurgulayan temele dayanmaktadır. Kurumların KSS faaliyetlerinde bu konulardan hangisine odaklanacağı ise toplumun kültürü, beklenti ve ihtiyaçları gibi çeşitli etkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Tarihsel süreç ele alındığında, 20. yüzyılın başlarında kuruluşların amacı yalnızca kar elde ederek işletme sahibini, hissedarları ve ortakları mutlu etmek iken, yüzyılın ortalarından başlayarak çalışanlarına, topluma, diğer kuruluşlara, tüketicilere ve çevreye karşı da sorumluluk taşıdıkları gerçeği ile karşılaşmışlar. Başlarda işletmeler, sosyal sorumluluklarını belli alanlarda yasa ve kanunlar sonucunda yerine getirirken sonraları ise özellikle faaliyette buldukları alanlar başta olmak üzere, kendi istek ve kararları doğrultusunda çeşitli sosyal sorumluluk projeleri oluşturmaya ya da yapılan projeleri desteklemeye başlamışlardır. Kuruluşları buna iten ana etkenler artan rekabet ortamında başarılı olmak ve markalarını yaşatabilme istekleridir.

Son otuz yılda bilgi aktarımında ve teknolojideki yaşanan gelişmeler, globalleşen dünyamızda uluslararası rekabetin daha da artması ve bunların sonucunda da gerçekleşen toplumsal değişimler, kuruluşları sosyal faktörlere daha duyarlı ve daha bağımlı hale getirmiştir. Bunun başlıca nedenleri ise, insani değerlerin ve insan haklarının ön plana çıkması sonucunda refah ve eğitim düzeyindeki artışın insanların beklentilerini yükseltmesidir. Ayrıca, sivil toplum kuruluşları da bu konuda işletmelere önemli bir baskı oluşturmaktadır.

İşletmelerin topluma yönelik sorumluluklarının farkında olması ve sorunlara çözüm bulması hem topluma hem de kendisine katkı sağlamaktadır. Sorumluluğunu bilen kurum, toplum tarafından itibar kazanmaktadır. Toplumun yararını ve yarınını düşünen kurumlar hem olumlu imaj hem itibar hem de bilinirlik kazanmaktadır. Bir kurumun ayakta kalabilmesi, kar elde edip, varlığını devam ettirebilmesi için kurumun hem kendi içindeki hem de dışarıdaki paydaşlar tarafından iyi bir üne sahip olması gerekmektedir. Ayrıca son dönemlerde yapılan araştırmalar sosyal sorumluluk faaliyetlerinin tüketicilerin satın alma davranışlarında da etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Dünyanın birçok ülkesinde sosyal sorumlulukla ilgili ülkeye özgü ve bölgesel çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Bunun yanında uluslararası düzenlemeler de yapılmıştır ki, bu düzenlemelerden en önemlilerinden biri ve dünyaca tanınan SA 8000 standardıdır.

SA 8000'in amacı, BM İnsan Hakları Beyannamesi, ILO ve diğer uluslararası insan hakları ve çalışma normları ile ulusal çalışma yasalarına dayanan denetlenebilir, gönüllü bir standart sağlamak, bir kurumun kontrolünü ve etkisini sağlayan tüm personeli güçlendirmek ve korumaktır. SA 8000, standartların tüm alanlarında sürekli iyileştirme sağlayan bir yönetim sistemi ile bağlantılı olarak, işyerlerinde sosyal hesap verebilirlik için önemli olan sekiz alanda sosyal performans ölçer. Dokuzuncu başlık olan yönetim sistemi başlığında ise diğer başlıkların uygulanma aşamalarına dair yaklaşımların tanımlandığı görülmektedir. Bu standart, markalar ve endüstri liderlerinin tedarik zincirlerinde en yüksek kalitede sosyal uygunluğun sağlanması konusundaki titiz yaklaşımını, her zaman ticari çıkarlardan ödün vermeden takdir etmektedir. Standart, İnsan Hakları Evrensel

Beyannameesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde yer alan çalışma hükümlerini yansıtmaktadır. Aynı zamanda dünya çapında ulusal iş kanunlarına saygı gösterir, bunları tamamlar ve destekler ve şu anda iki milyon işgören için etik çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde sosyal sorumluluk kavramı ele alınmıştır. Bu kavram çerçevesinde, sosyal sorumluluğun tanımı, tarihsel gelişimi, ortaya çıkma nedenleri, kurumların sorumlu olduğu alanlar, sosyal sorumluluk yaklaşımları, sosyal sorumluluk modelleri, sosyal sorumluluğun faydaları ve sakıncaları gibi konular ele alınmış ve açıklanmıştır. Ayrıca, sosyal sorumlulukla ilgili hem uluslararası hem de Türkiye'deki çalışmalar ele alınarak incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ele alınmıştır. Standardın tanımı, ortaya çıkış nedenleri, boyutları, sosyal parmak izi kavramı, belgelendirme süreci, belgelendirme kuruluşları, faydaları, dezavantajları gibi konuların üzerinde durulmuş ve açıklanmıştır. Aynı zamanda standardın dünyadaki mevcut durumu ele alınarak dünya çapında bu standarda sahip olan işletme ve sektör sayıları, dünya genelinde SA 8000 standardına sahip şirketlerde toplam çalışan sayısı gibi başlıca konular ele alınarak incelenmektedir. Ayrıca, Türkiye'de SA 8000 standardına sahip işletmeler hakkında bilgi verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK OLGUSU

1.1. SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI, TANIMI

Türk Dil Kurumu sorumluluğu “Kişinin kendi davranışlarını ve ya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet.” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2015).

Sorumluluk, bir görevi uygulamak için bireyin uyması gereken kuralların toplamıdır. Sorumluluk, çevrenin varlığını kabullenmektir (Özüpek, 2013: 18).

Wood (1991) sorumluluğu bu şekilde açıklamıştır. Sorumluluk, bireylerin ve kurumların çevrenin diğer öğeleriyle olan karşılıklı ilişkilerinde yer almaktadır. Bireyler ve kurumlar, çevrenin diğer aktörlerinin hak ve özgürlüklerini görmezden gelirse, karşılığında da kendilerinin hak ve özgürlüklerinin sağlanmasını isteyemezler (Özüpek, 2005: 8).

Sorumluluk kişiye göre değişen bir kavramdır. Çünkü, toplum bir parçası olduğu insanlara çeşitli sorumluluklar vermektedir. Bu sorumluluklar, mekan ve zamana göre farklılaşmaktadır. Sorumluluğa önem verilmesi, kişinin üstlenmiş olduğu yükümlülüğün altında kalmasına engel olmaktadır. Kişilerin sorumluluğu olduğu gibi toplumun bir aktörü olan kurumların da kendi sorumlulukları vardır. Kurumların bir parçası olduğu topluma karşı yükümlülükleri, sosyal sorumluluk olarak belirtilmektedir. (Özüpek, 2005: 9).

Sosyal sorumlulukla ilgili her zaman geçerli olabilecek net bir tanımın yapılması oldukça zordur. Bunun nedeni ise içinde bulunan mekana, topluma ve zamana göre sorumluluk anlayışının farklı şekillerde tanımlanmasıdır (Özüpek, 2004: 17). Sosyal sorumlulukla ilgili tam olarak kabul edilmiş bir tanım bulunmasa da literatürde farklı farklı tanımlara rastlanılmaktadır. Her toplumun değerleri farklılık gösterse de sosyal sorumluluk, ana konusu toplumsal fayda olan bir yaklaşım tarzıdır (Aydınalp, 2013: 5). Bu kavramla ilgili ilk tanımlardan birini Bowen (1953) yapmıştır. Onun tanımında sosyal sorumluluk: “ işletmelerin hem kendi amaçlarına, hem de toplumsal değerler ve beklentilere uygun politikalar

belirleme ve uygulama, karar verme ve faaliyetleri yerine getirme ile toplumun yaşamını iyileştirmeye ilişkin yükümlülükler bütünü” şeklinde açıklanmıştır (Ağlargoöz ve Akgül, 2019: 5). Örgütlerin, sosyal sorumluluğa yönelik faaliyetlerine önem vermesi kendileriyle yanaşı toplumu da olumlu bir şekilde etkilemektedir. Sosyal sorumluluk toplumun refahını artıran yükümlülüklerin kabullenilmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütler, toplumun sorunlarını belirleme ve bu sorunlara yönelik çözüm bulup, çalıştıkları zaman toplumun yaşam seviyesini yükseltmektedirler. Kotler, sosyal sorumluluk kavramını, kurumsal sosyal girişimler bölümü altında değerlendirmiştir. Bu girişimler “sosyal amaçları desteklemek ve kurumsal sosyal sorumluluk yükümlülüklerini tamamlamak için bir kurum tarafından üstlenilmiş büyük çaplı faaliyetler” olarak tanımlamıştır (Kotler ve Lee, 2013: 23). Başka bir tanımda ise sosyal sorumluluk, kurumun kendi çıkarları doğrultusunda amaç ve hedeflerine ulaşmağa yönelik faaliyetler zamanı, etik değerleri hesaba katması ve aynı zamanda örgütün tüm varlıklarını bir parçası olduğu toplumun refahını artırması yönünde kullanması diye tanımlanmaktadır (Bayrak, 2001: 83). Kurumlar, çevrenin önemli parçasıdır. Bu nedenle kurumlar ve toplumlar birlikte hareket etmelidirler. Kararlar alınırken, kurumlar yalnız karlılığa odaklanmamalıdır. Kurumlar, kararlar alırken kendi çıkaraları ile birlikte bir parçası olduğu toplumun da çıkarlarını hesaba katmalıdırlar. Kurumların toplumun çıkarlarının düşünülmesine yönelik faaliyetleri, sosyal sorumluluğu oluşturmaktadır. Kurumların kendi çıkarlarını bir kenara bırakıp toplumun varlığını kabullenmesi, ana görevleri dışında toplumun sorunları ile ilgilenmesi, planladığı faaliyetlerin sonuçlarını baştan düşünmesi bir sorumlu kurum davranışıdır (Peltekoğlu, 2012: 191).

1979 yılında, Archie Carroll, kurumların sosyal sorumluluklarını gönüllü, etik, yasal ve ekonomik sorumluluklar şeklinde tanımlamıştır (Schwartz ve Carroll, 2003: 503).

Rachel Carson’un 1962 yılında yayımladığı Silent Spring (Sessiz Bahar) isimli kitabı ABD’de toplumsal hareketin başlamasını tetiklemiştir. Carson’un, o dönemde tarım sektöründe kullanılan sentetik ilaçların doğaya ve kuşlara verdiği zararı vurgulaması, hükümetin endüstri temsilcilerinin isteklerini tereddütsüz kabul etmekle suçlaması patlama etkisi yaratmıştır. Hükümet yetkilileri bu iddiaları geri çevirseler de, tarımda kullanılan ilaçların kullanılmasına yönelik yapılan yeni

düzenlemeler ve bu ilaçlara uygulanan kısıtlamalar toplumsal hareketi desteklemiştir (Hoşhüt ve Deren, 2015: 183).

Nancy Lee ve Philip Kolter, kurumların iş faaliyetleri; sosyal bakımdan sorumluluk taşıyan, kurumun amaç ve hedeflerinin temelinde iyileştirme amacı ve toplumsal refah olduğu, çevreyi korumaya yönelik faaliyetleri destekleyen ve bunların hepsini zorunlu bir şekilde değil, isteğe bağlı bir şekilde yapmaları şeklinde tanımlamıştır (Kolter ve Lee, 2013: 201).

Bu kısım kadarki tanımlara genel olarak bakıldığında kurumların sosyal sorumlulukları toplumun refah seviyesini iyileştirme, çevre ile bağlı sorunları iyileştirme, toplum ve kurumlar arasındaki ilişkiyi belirleme ve sosyal sorunları çözmek için yapılması gereken başarılı faaliyetler bütünü olarak anlatılmaktadır. Bu görüşlerle birlikte sosyal sorumluluğa değişik bir açıdan yaklaşan, iktisadi olarak ele alan ve kabul görmüş yaklaşımlara da literatürde rastlanılmaktadır.

Friedman (1970), kurum sorumluluklarını, genelde kurumların karı yönünde yorumlamaktadır. Şirket, öz kaynaklarını, ilk olarak karın arttırılması ve kurum faaliyetlerini gerçekleştirilmesi yönünde kullanmaktan sorumludur. Friedman'a göre, kurumlar sosyal amaçlarına kaynak ayırmamalı, serbest rekabet ortamında yaşamını sürdürebilmesi için kaynaklarının tümünü kullanmalıdır. Kaynaklarını, sosyal hedeflere göre kullanan yöneticiler, piyasanın mekanizmasını bozacak; bozulmuş olan sistemin maliyeti de diğerlerine aktarılacaktır. Oluşan maliyet kar hesabından karşılanırsa sermayedarlar kaybedecektir, çalışanların ücretinden karşılanırsa o zamanda çalışanlar kaybedecektir. Eğer bu maliyetler, üretilen ürün ve hizmetlere yansıtılırsa bu sefer de tüketiciler kaybedecektir. Her durumda sistemde bir kaybeden vardır (Korkmaz, 2009: 36).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı biraz daha farklılık göstermektedir. Bu kavram, birey olarak şirketlerin genel müdürlerine, işadamlarına ve varlıklı iş adamlarına ilişkin değildir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk, kar amaçlı işletmelere, yani şirketlere yönelik bir kavramdır. Bu şirketlerin çoğu kısmı küreselleşme sonucu güç kazanan, sayıları artan ve etki ettiği alanları büyüyen çok uluslu şirketlerdir. Bu kavramdaki "kurumsal" kavramı "bir tüzel kişilik olarak şirketlere ilişkin olan" anlamına gelmektedir ve örgütlerle, devlet birimleriyle, bireylerle bağdaştırılarak

kullanılabilen “sosyal sorumluluk” kavramından farklılaşarak şirketlerin toplumsal verimliliklerini ele alan olgudur (Çabuk, 2011: 49).

Avrupa Komisyonu’nun yapmış olduğu tanımda kurumsal sosyal sorumluluk; şirketlerin, gönüllülüğe dayanarak, çevresel ve toplumsal meseleleri kurum faaliyetleriyle ve paydaşlarıyla olan etkileşimlerine de uyumun sağlandığı bir kavramdır. Sosyal sorumlu olmak yalnız resmi beklentileri karşılamakla kalmayıp, gönüllülük esasına dayanarak çevreye, hissedarlarla ilişkiye ve insan sermayesine daha fazla yatırım yapmaktır (Commision of the European Communités, 2001: 6).

Kurumsal Sosyal Sorumluluğu çok sayıda ülkenin üye olduğu Dünya Bankası “Toplumun ekonomik gelişimi, eğitimi, felaket yaralarının tedavisi, çevrenin korunması, sağlık sorunlarının çözümü ve devletlerin etrafındaki daha birçok sorunun çözülmesi konusunda bir araç” şeklinde tanımlamıştır (Bryane, 2003: 116).

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) örgütlerin toplumun amaç ve ihtiyaçlarıyla hangi düzeyde ilgilenmesi çerçevesinden kurumsal sosyal sorumluluğu ele almaktadır. UNCTAD’a göre sürekli değişen çevrede toplumların da beklentileri hızla değişmektedir. Bu değişim işletmelerle bağlı beklentileri de beklenmedik bir şekilde hızlı olarak değiştirmektedir. İşletmelerin sosyal sorumlulukla ilgili standartlarına ve uygulamalarına yönelik tartışmalar bir evrensel toplum oluşturma çabalarının gerekli bir parçasıdır (UNCTAD, 1999: 1).

Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (ISO) kurumsal sosyal sorumluluğu topluma ve bireylere yararlı olacak bir şekilde, kurumların sosyal, çevresel ve ekonomik sorunlarını belirten bir yaklaşım şeklinde göstermektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında ISO insan hakları, çalışanların sorunları, işyerlerindeki adil olmayan uygulamalar, tüketici ve piyasa sorunları, çevresel yaklaşımlar gibi sorunların önemliliğini belirtmektedir (ISO Advisory Group, 2004: 3).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramını ilk olarak ekonomist Howard R. Bowen (1953) “İş Adamının Sosyal Sorumlulukları “Sosial Responsibilities of the Bussinesman” isimli kitabında dile getirmiştir. Bowen’a göre kurumlar kararlar alırken onların sosyal sonuçlarını da hesaba katmalıdırlar. Bu konu ile ilgili yapmış

olduğu çalışmalara göre Bowen “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Babası” şeklinde anılmaktadır (Carroll, 1999: 270).

Yukarıda belirtilen tanımlardan yola çıkararak, şirketlerin sahiplenmesi gereken birçok ortak sorumluluğa işaret edilse de değişik yazarlar ve değişik dönemlerdeki sorumluluk alanları farklılık göstermektedir. Kavramlarda hafif farklılıklar olsa da, özünde tümü paydaşlara ve topluma faydalı olmak, aynı zamanda karlılığı sürekli bir şekilde sağlamağa odaklanmak yatmaktadır (Carroll, 2015: 87).

1.2. SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.2.1. Kurumsal İtibar

İşletmenin itibarı, onun çevresinin, işletmeye yönelik fikirlerinden ve varsayımlarından oluşmaktadır. İşletmenin müşterilerinin, yatırımcılarının, çalışanlarının ve toplumun genelinin işletmenin ismine yönelik oluşturdukları zayıf veya güçlü, iyi veya kötü gibi duygusal olan net tepkilerini ifade etmektedir. İtibarın sağlam olması işletmelere geniş bir prestij sağlar ve pazar fiyatlarındaki yükselmelere karşı müşterilerin, yatırımcıların ve çalışanların işletmeye yönelik olumsuz davranışları engellenip yaranabilecek krizler nlenebilir. Paydaşların işletme ile ilgili tecrübelerinin ve algılarının toplamı kurumsal itibarı oluşturmaktadır (Uzoğlu, 2001: 338).

Diğer bir tanımda kurumsal itibar, dışarıdakilerin kurumun başarıları ve faaliyetleri ilgili ortak kararları diye görülmektedir. Günümüzde, tüm işletmeler ortak bir soruna sahiptirler ve bu sorun, işletmelerin hassas ve rekabetin giderek yoğunlaştığı pazarlarda, paydaşlarının zihninde olumlu bir şekilde yer edinebilmek için hangi tür kurumsal itibarın oluşturulmaları gereğidir (Kuyucu, 2003: 15).

Kurumsal itibar hususuyla ilgili bazı ana başlıklar şunlardır (Kadıbeşegil, 2006: 1):

- Kurum değerinin ve kurum kültürünün tanımlanması, kurumun vizyonunun içselleştirilmesi,
- Ahlaki ve etik değerler kapsamında hesap verilebilirlik uygulamaları,
- Uluslararası muhasebe standartının uygulanması,
- Çalışanların memnuniyetini sağlanması ve çalışanlar için kariyer geliştirme politikasının varlığı,
- Müşteri odaklılık ve müşteri memnuniyeti politikaları,
- Yenilik ve Ar-Ge,
- l raporlama sisteminin benimsenmesi ve gerçekleştirilmesi (sosyal, ekolojik ve finansal evre uygulamaları).

1.2.2. Kurumsal İletişim

Kurumsal iletişim, örgütün iç ve dış iletişimine yönelik tüm yönetim Şekillerini anlatmak için kullanılan terimdir. Kurumsal iletişim, yönetim iletişimleri, medyayla ilişkiler, pazarlama, çalışanların ilişkileri, yatırımcı ilişkileri, halkla ilişkiler gibi temel disiplinleri içerir (Güler, 2001: 24).

Kurumsal hedeflere ulaşılmasında, kurumda temel gerekliliklerden biri de etkin bir iletişim sisteminin var olmasıdır. İletişim yapısı sağlıklı olmayan kurumlar, tekrarlanan alışma Őekilleri içinde kaybolmakta ve bu nedenle de kurumsal hedeflere ynelememektedir. Kurumların, yaşamlarını devam edebilmeleri için hem iç hem de dış çevresi ile etkili bir Şekilde iletişim kurmaları ve bu iletişimi geliştirmeleri gerekmektedir. Etkin bir Şekilde hem kurum içi, hem de kurum dışı iletişim sisteminin kurulması ve uygulanabilirliğinin olması, kurumun yaşamını sürdürebilmesi için çok önemlidir.

Kurumsal iletişim uzun dönemli uygulanan iletişim türüdür ve temel hedef bir imaj yaratmak, korumak veya değiştirmektir.

1.2.3. İşletme Etiği

İşletme etiği, ahlaki standartlar çerçevesinde iş ile bağlı kararların değerlendirilmesidir. İş dünyasındaki doğru ve yanlış eylemleri incelemektedir. Farklı bir tanımla işletme etiği, baş veren haksızlıklara karşı koymak, doğaya saygılı olmak, sözünde durmak, hakça davranış, dürüstlük gibi değerlerle ilgilenmektedir. Ama adalet, güven, saygı ve dürüstlük gibi etik olan bu değerler genel kavramların içinde yer almaktadır. Bu nedenle bu etik değerlerin kesin olarak belirlenmesi oldukça zordur

Uygulamalı ahlak bilgisi olan işletme etiği, aynı zamanda iş hayatında yaşanan ahlaki sorunların tümünü inceler. İşletme etiği, iş dünyasındaki faaliyetlere rehberlik eden ve onları yönlendiren etik standartların ve prensiplerin toplamıdır. İşletme etiği; bir kurumda belirli bir durumda adil veya haksız olanın iyi veya kötünün ne olduğuyla alakalıdır. Bu tarz sorular günümüzde daha da artmaktadır. İşletme etiği bu sorulara yanıt üreten, işletmenin çalışanlarına yol gösteren, onlara yardımcı olan ilkeler ve değerler bütünüdür.

İş etiğini, Laura Nash kişisel ahlaki normların bir ticari işletmenin faaliyetlerine ve hedeflerine nasıl uygulanacağını çalışması şeklinde tanımlamıştır (İTO, 2009: 67). Burada farklı bir ahlaki standart söz konusu değildir. Fakat sistemin temsilcisi gibi hareket eden insanlar için kendi ahlaki problemlerinin iş ortamınca nasıl sahiplendiğinin çalışmasıdır.

Genel görüşlere bakarsak iş ve ahlak arasında çelişki sözkonusudur. Görüşlerde işin kendi amaç ve kuralları vardır, ilk planda çıkar yer almaktadır ve yargılar, standartlar ve ahlaki kavramlar iş bağlamına uymamaktadır. İş, odağı çıkar olan, ekonomik bir kurumdur. Bununla birlikte ahlaki bir temeli de vardır. İş dünyasının insanları başarılı olmak için çıkarlarına önem vermelidirler, çıkarlarına ters olsa bile aynı zamanda ahlaki standartlar içinde çalışmalı ve insanlarla işbirliği yapmalıdırlar. Bir tek tüzel çıkarlarla ilgilenmemek, aynı zamanda kapasitenin artırılması, iş koşullarının geliştirilmesi ve yüksek iş düzeyi, yatırımcı tatmininin

geliştirilmesi gibi temel kavramlardan bazılarını da işletme etiği başarı amaçları arasına ilave etmelidir (Axline, 1990: 87).

1.2.4. İş Ahlakı

Günümüzde, iş dünyasında, bireylerin ve işletmelerin daha fazla kar elde etme hırsları ve isteği, duyarsızlık, yoğun rekabet ve başka nedenlerle iş ahlakına uymayan çok sayıda farklı faaliyetlerle karşılaşmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların olumsuz koşulları minimuma indirmek için toplumsal olarak olumlu bir şekilde katkı sağlamaya yönelik yapmış olduğu çalışmalardır. Bu sorumlulukta iyilik, hukuki ve iktisadi gibi olgularla birlikte ahlaksal boyutlar da yer almaktadır. Tüm birey ve örgütlerin bir parçası olduğu çevreye karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sosyal sorumluluk, genellikle iş ahlakından kaynaklanmaktadır (Murat, 2008: 4).

İşletmelerin ticari faaliyetlerinde ve çevreleri ile ilişkilerinde yasal yükümlülükleri ile yazılı olmayan bazı ahlaki ve etik kurallara göre uyguladığı faaliyetler işletme ahlakı içinde ele alınır. İş ahlakı, kurumların hem iç hem de dış çevreleriyle ilişkilerinde ahlaki bir şekilde davranması gerektiğini öngören bir kavram olarak tanımlanabilir. İş ahlakı, şu üç başlığı içinde barındırmaktadır (Nalbant, 2005: 1).

- Çalışma ahlakı
- Meslek ahlakı
- İşletmecilik ahlakı

1.2.5. Kurumsal Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik kavramı, toplumun doğal, insan, kültürel, bilimsel ve sosyal kaynaklarının tamamının ekonomik kullanımını öngören ve buna saygı göstererek

sosyal bir yaklaşım oluşturan katılımcı bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır (Uzun, 2010: 28).

Sürdürülebilir kalkınma, günümüzde teknolojik, sosyal ve etik birtakım sorunları içinde barındıran bir kavram olsa da; kurumsal sorun olarak nadiren değerlendirilmektedir (Kuşat, 2012: 228). 1987 yılında “Birleşmiş Milletler Bruntland Raporu” olarak da tanınan Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu raporunda “bugünün ihtiyaçlarının, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına fedakârlık yapılmaksızın karşılanabilmesi” şeklinde sürdürülebilir kalkınma kavramı ilk kez tanımlanmıştır (Öztürk vd., 2013: 13). Bu anlamda kurumlar, yalnız karlılığa odaklanmamalıdır, aynı zamanda toplumsal ve çevresel konulara da eşit bir şekilde odaklanmalıdır.

Kurumsal sürdürülebilirliği Dyllick ve Hockerts, sosyal sürdürülebilirliğin bir karması ve çevreyle ilgili olarak tanımlarken, örgütlerin hedeflerini kısa vadeli kazançlara değil, uzun vadeli kazançlara yönlentmeleri gerektiğini öne sürer (Dyllick ve Hockerts, 2002: 132).

Görüldüğü gibi sürdürülebilirlikle ilgili iki farklı anlamdan söz edilmektedir. Bunlardan biri uzun dönemde sürdürülebilir bir kalkınma ve ekonomi için yapılması gerekenler iken, diğeri ise kendi varlığını sürdürebilmesi için şirketin yapması gerekenlerdir. İlki için sürdürülebilir ekonomi, sürdürülebilir kalkınma veya sürdürülebilirlik kavramları kullanılırken, kurumsal sürdürülebilirlik kavramı ise ikincisi için kullanılmaktadır.

Örgütlerin ekonomik faaliyetlerinin topluma ve çevreye verdikleri zararlar, sürdürülebilirliğin sağlanmasına ilişkin örgütlere karşı toplumsal baskılara neden olmuştur. Kurumsal sürdürülebilirlik anlayışı günümüzde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilme için gerekliliklerden biridir. Bu anlayışın geliştirilmesi ise belirli aşamalardan geçerek olmuştur. Kurumsal sürdürülebilirliğin gelişimini, Marrewijk Döngüsel Dinamikler (Spiral Dynamics) olarak adlandırdığı beş farklı düzeyde anlatmaktadır (Marrewijk, 2003: 102):

1. İtaate dayalı kurumsal sürdürülebilirlik: Bu düzeyde kurumsal sürdürülebilirlik toplumsal refahı düzenlemelerin sınırları içinde sağlamayı

içermektedir. Teşvik edici sebep ise; bir zorunluluk yada görev olarak algılanmasıdır.

2. Kara dayalı kurumsal sürdürülebilirlik: Bu düzeyde kurumsal sürdürülebilirlik finansal fayda sağladığından, karar alma süreçleri ve işletme faaliyetleri içinde çevresel, etik ve sosyal faktörlerin dahil edilmesini içermektedir. Teşvik edici sebep ise; sürdürülebilirliğin karı artırmasıdır.

3. Yardımsever kurumsal sürdürülebilirlik: Bu düzeyde kurumsal sürdürülebilirlik çevresel, sosyal ve ekonomik kaygıları dengelemeyi içermektedir. Kar amaçlı değerlendirmelerin ve yasal uygunluğun ötesine geçmektedir. Teşvik edici sebebi ise; sosyal sorumluluğun, gezegenin korunmasının ve insan potansiyelinin önemli olduğu anlayışıdır.

4. Sinerjik kurumsal sürdürülebilirlik: Bu düzeyde kurumsal sürdürülebilirlik ilgili tüm paydaşlarla karşılıklı olarak kazanmayı öngören sinerjik bir yaklaşımla örgütsel performanstaki çevresel, sosyal ve ekonomik etkilere değer katan işlevsel ve dengeli çözümler arayışını içermektedir. Teşvik edici sebebi ise; kaçınılmaz bir ilerleme olarak sürdürülebilirliğin kabul edilmesidir.

5. Holistik kurumsal sürdürülebilirlik: Bu düzeyde kurumsal sürdürülebilirlik şimdiki ve gelecekteki varlıkların hepsinin yaşam kalitesinin ve yaşamının devamı amacıyla her yönden kuruma entegre olmuştur. Teşvik edici sebebi ise; karşılıklı bir şekilde tüm varlıkların birbirine bağımlı olması anlayışıdır.

1.2.6. Kurumsal Hayırseverlik

Kurumsal hayırseverlik kavramı, kamu hizmetleri, gönüllü girişimler, kültürel ve eğitsel projeler gibi farklı hayırseverlik faaliyetleriyle uğraşmak olarak tanımlanabilir (Uzun, 2010: 30).

İşletme temelli düşünüldüğünde hayırseverlik; kurumun tesis ettiği bir vakfa ya da kurumla alakalı bir alandaki vakfa, belirli veya belirsiz bazı bireylere yapılan

gönüllü yardımlardır. Stratejik hayırseverlik ise çalışanların temel becerilerinin ve gereksinimlerinin anlaşılması; finansal kaynaklar, bilgi, araç ve gereç gibi örgütsel yetkinliklerle sosyal gereksinimleri, tedarikçileri, müşterileri ve çalışanları bir bütünlük içinde değerlendirmektedir (Balıkçioğlu, 2007: 123). Bu nedenle kurumsal hayırseverlik aslında kurumun uzun dönemli amaçlarına ve kurum itibarına yönelik alt yapı oluşturmakta ve kurumun marka değerine katkı sağlamaktadır.

1.2.7. Kurumsal Vatandaşlık

Kurumsal vatandaşlık, kurumların bir yandan ticari faaliyetlerini hayat geçirirken diğer yandan da sorumlu oldukları sosyal, etik ve yasal kurallara uyum sağlaması ve toplum ile aralarındaki sosyal sözleşmeden doğan sorumlulukları da yerine getirmesidir (Atakan, 2007: 60).

Kurumsal vatandaşlık, çalışanlar ve kurumlar arasındaki ilişkilerle birlikte, paydaşları ile olan faaliyetleri de kapsamaktadır. Kurumsal vatandaşlık, bir tek çalışanlar arasındaki ilişkileri değil aynı zamanda tüm paydaşlar arasındaki ilişkileri de değerlendirmektedir. Toplum içinde bireyin vatandaşlık görevleri olduğu gibi, örgütlerin de paydaşlarına karşı görevleri ve sorumlulukları vardır (Carroll, 1998: 2-3). Bu bağlamda kurumsal vatandaşlığın etik, yasal, hayırseverlik ve ekonomik olmak üzere dört bileşeni vardır (Carroll, 1997: 47):

- Karlı olmak (ekonomik sorumlulukların yerine getirilmesi)
- Yasalara uymak (yasal sorumlulukların yerine getirilmesi)
- Etik davranmak (etik sorumluluklarına duyarlı olması)
- Gönüllü şekilde topluma geri vermek (gönüllü olarak kurumsal katkıda bulunması)

1.2.8. Paydaş, Paydaş teorisi ve Paydaş Yönetimi

Paydaş kavramı, bir örgütün faaliyetlerine, politikalarına ve kararlarına etki eden veya bunlardan etkilenen grupları ya da kişileri ifade etmektedir. Bir kuruluşun paydaşlarını sivil toplum örgütleri, sosyal ve çevresel aktivistler, hükümetler, medya, hissedarlar, çalışanlar ve müşteriler gibi farklı gruplar oluşturmaktadır. Hissedar ile paydaş kavramı aynı anlama gelmemektedir, hissedarlar bir örgütün farklı paydaş gruplarından sadece biridir (Lawrence vd., 2005: 7).

Kurum üzerinde bireylerin ya da grupların söz hakkının olduğunu varsayan günümüz toplumunda örgütler, faaliyetlerini gerçekleştirirken toplumun içinde bulunduğu çevreyi ve bu toplumu da hesaba katmalıdırlar. Paydaş yaklaşımı, özellikle sosyal çevrede ve iş dünyasında gerçekleşen toplumsal gelişmeler ekseninde kabul görmüş bir yaklaşımdır. Hem iş dünyasında hem de akademik alanda paydaş teorisindeki ilerlemeler bu kavramın önemli olduğunu bize göstermektedir. Örgütler, birçok paydaşın içinde bulunduğu bir ağda faaliyet göstermektedir. Her bir paydaşın kurumla bir ilişkisi vardır. Dolayısıyla örgüt faaliyetlerini, kazançlarını ve risklerini bir düzeye kadar paylaşmaktadır (Koçhan ve Rubinstein, 2000: 368).

Örgütlerin mülkiyet teorisinde örgütler, sahiplerinin bir mal varlığı olarak görülür. Hissedarlarının karlarını maksimize etmek örgütün amacıdır. Yönetim kurulları ve yöneticiler, hissedarlarca temsil olunan ve yasalar tarafından doğrudan belirtilen sorumluluklar dışında diğerleri karşısında başka bir yükümlülük taşımamaktadırlar. Bu bağlamda diğerlerinin çıkarları karşısında hissedarların çıkarları üstün ve önceliklidir. Paydaş teorisi örgütlerin topluma yönelik değerler yaratmalarını ve kapsamlı bir kamusal amaca hizmet edecek şekilde faaliyetlerini sürdürmelerini öngörmektedir. Bu teoriye göre işletme sahipleri bir yandan kar yaratırken diğer yandan da çalışanlarına yönelik mesleki gelişim ve müşterilerine yönelik yenilikçi yeni ürünler ve hizmetler gibi birçok değer de yaratmaktadır. Bu nedenle işletmelerin sorumluluğu birden fazladır ve işletme tüm paydaşlarının çıkarlarını dikkate almalıdır (Lawrence vd., 2005: 5).

Bu teorinin savunucuları, teori için normatif, araçsal ve açıklayıcı olmak üzere üç farklı görüş geliştirmiştir. Açıklayıcı görüş, örgütlerin nasıl çalıştıklarıyla ilgili gerçekçi bir tanımı vurgulamaktadır. Örgüt yöneticileri mali performanslarına önem verirken, tutarlı sonuçlar için müşterilerine yönelik yenilikçi ve yüksek kaliteli hizmetler ve ürünler üretmeli, yasal düzenlemelere uymalı ve yetenekli çalışanlarını da teşvik etmelidir. Sonuç olarak, kurum yöneticileri enerjilerini bir tek kurumun sahipleri için değil paydaşların hepsi için harcamalıdır (Donaldson ve Preston, 1995: 70).

Araçsal görüş, kurumsal stratejik olarak paydaş yönetiminin daha etkili olduğunu vurgulamaktadır. Her grubun çıkarlarını, kaygılarını ve haklarını hesaba katan örgütlerin, uzun dönemde bunu yapmayan örgütlerden çok iyi performans sağlamaları sözkonusudur. Bu bağlamda paydaşlarla iyi ilişkilerin olması, kurumsal bir strateji olarak örgütün mali yönden daha iyi bir performans sergilemesine yardımcı olmaktadır. Buradaki asıl amaç, paydaş yönetiminin etkili bir şekilde uygulanmasıyla büyüme, karlılık ve sürdürülebilirlik gibi temel ticari hedeflerin gerçekleştirilmesi gerektiğidir (Verschoor, 1998: 1515).

Normatif görüş ise, paydaş yönetiminin uygulanması gereken en doğru davranış olduğunu vurgulamaktadır. Bu görüşe göre, yalnız kurumun sahiplerinin değil paydaşların tümünün kuruma katkısı bulunmaktadır. Bu görüş, paydaşlarla nasıl ilişkiler kurulması gerektiğine işaret ettiği için, genelde etik görüş şeklinde düşünülmektedir. Paydaş düşüncesinin normatif değeri toplum, iş dünyası ve iş etiği üzerinde merkezi bir önem taşımaktadır (Lawrence vd., 2005: 6).

Kurumların en başlıca görevi hissedarlarının karını arttırmayı hedeflerken paydaşların isteklerini gerçekleştirmektir. Paydaş yönetiminde örgütlerin paydaşları ile ilgili bilgi sahibi olmaları, paydaşları yakından tanımaları ve toplamış olduğu bilgilere dayanarak paydaşlarının eylemlerini ve davranışlarını hesaba katarak faaliyet göstermeleri gerekmektedir. Paydaşları tanımlamak, sonrasında analiz etmek, daha sonra anlamak ve en sonda da paydaşları yönetmek bu yönetimin önemli işlevleridir. Bu yönetimde paydaşlarla ilgili önemli bilgiler bulmak için aşağıda yer alan beş temel sorunun yanıtı aranmaktadır (Carroll ve Buchholtz, 2009: 93-94):

- Paydaşlarımız kimlerdir? (Genel ve Özel kategoriler)
- Paydaşlarımızın çıkarları nelerdir? (Meşruluk, güç, ivedilik)
- Paydaşlarımız kuruma ne tür tehditler veya fırsatlar yaratmaktadır?
- Kurumun paydaşlarına karşı sorumlulukları (yasal, etik, ekonomik ve hayırseverlik) nelerdir?
- Kurumun paydaş fırsatlarını ve zorluklarını etkili bir biçimde değerlendirebilmesi için hangi eylemler ya da ne tür stratejiler oluşturmalıdır?

1.3. SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

Medeniyet ve dinlerin ortaya çıkması sonucunda sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimi başlamıştır. Bu dönemde ticaret önemli bir faaliyet idi ve dinsel, ahlaki ve toplumsal kurallarla düzenlenmekteydi. Sosyal sorumluluğun tarihsel gelişiminde kanunlarla ilk defa olarak anlatıldığı yer, Hammurabi kanunları olarak gösterilmektedir (Peltekoğlu, 1993: 181).

Topluma karşı sorumluluktan ilk kez söz eden Yunan düşünürü Eflatun ise, yöneticilerin ekonomi ile ilgili meselelerde her şeyden üstün olarak genel yararı tutmaları gerektiğini söylemiştir. Bir diğer düşünür Aristo ise konuyu ahlaki yönden değerlendirip kazançların ve fiyatların adil bir şekilde olması gerektiğini, faizin ise bu eşitliği bozduğunu savunmuştur (Korkmaz, 2009: 26).

Sosyal sorumluluğa etki eden konulardan biri de dindir. Sosyal sorumluluk düşüncesinin yönetim ve yetki anlayışına yerleştirilmesine etki eden öğelerden biri de Hz. Musa'nın "On Emir" idir. Sosyal sorumlulukla ilgili meseleler Hristiyanlıkta kilisenin liderliğinde ele alınmıştır. İslam dininde ise toplumdaki fakirlere yardım etmek için vakıflar ve dernekler kurularak, sosyal sorumluluğun gelişmesine katkı sağlanmıştır (Taşkan, 2003: 13). Kısacası bu dönemde din, adet, örf ve kültürel yapıların etkisi ile sosyal sorumluluk şekillenmiştir (Özüpek, 2013: 25).

16. ve 18. Yüzyıllarda ithalatı minimize etmeyi ve ekonomik faaliyetlerde devletin aktif bir şekilde rol almasını öne süren merkantilizm benimsenmiştir. Merkantilizm, genellikle devleti güçlendirmek için dış ticaret siyasetini vurgulamaktadır. Bu düşünceye göre kurumların kar oranı en yüksek olmalı ve bu sonuç için de işçilerin ücretleri minimum olmalıdır. Yüksek enflasyon, fakirleşme ve gelir dağılımındaki eşitsizlik topluma huzursuzluk sağlamaktadır (Acar, 2008: 161).

1.3.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem

Endüstriyel kapitalizmin hakim olduğu 1800-1890 yılları arasındaki bu döneme Jhon Locke'nun özel mülkiyetle ilgili görüşleri iz koymuştur (Peltekoğlu, 1993: 182). Doğal bir hak olan mülkiyetin sahiplerinden herhangi bir sebeple alınmasının adaletsizlik olduğu vurgulanmaktadır. Locke mülkiyetin ne bireyler, ne kurumlar, ne de devlet tarafından gasp edilmeyeceğini vurgular (Geçit, 2014:99). Locke'nin bu görüşüne göre, kurumlar faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için kit doğal kaynakları kullanmaktadırlar ve bu kaynakların sahibi olan çevreye ve topluma karşı sorumluluklarının olduğu söylenebilir.

Bu dönemde Adam Smith'in gizli el yaklaşımı hakim görüş olmuştur. Bu görüş her bireyin kişisel çıkarına yönelik yapmış olduğu faaliyetlerin yarattığı faydanın toplumun da yararına katkıda bulunacağını öne sürmektedir. Bu görüşe göre ekonomik karlılık önemlidir ve bunun dışında topluma karşı başka bir sosyal sorumlulukları bulunmamaktadır. Yine bu görüşe göre örgütlerin yardımsever faaliyetlerinin nedeni sosyal sorumluluk değil, hedeflerinin karlarını artırmak olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Halıcı, 2001: 13).

1900'lü yıllarda yoğun ve hareketli ekonomi, 1929 yılında yaşanan ekonomik buhran ile hareketliliğini kaybetmiştir. Kriz sonucu işsizlik artmış ve bir ülkeden diğer ülkeye geçmiştir. Satılma kapasitesi düşmüş ve işletmeler ardışık olarak kapanmaya başlamıştır (Aktan ve Börü, 2007: 24). Kurumlar yaşanan bu olumsuzluklar sonucu kendilerini sorgulamaya başlamışlardır. Sosyal sorumluluk kavramındaki gelişmeler bu dönemde hız kazanmıştır (Halıcı, 2001: 12).

Kurumlar, tüm bu olumsuzluklarla beraber toplum tarafından da baskı görmektedir. Bu baskılar sonucunda kurumlar, toplum ve iş dünyası ile ilişkilerini iyileştirmeye çalışmaktadır. Kurumlar, kendilerini korumak amacıyla kar etmeyle birlikte paydaşlarına yönelik bazı sorumluluklarının olduğunu dikkate alarak çeşitli faaliyetler yapmaya başlamışlardır (Özüpek, 2013: 28).

Sosyal sorumluluk kavramının modern tarzda ortaya çıkmasına üç büyük olay sebep olmuştur; 1. Dünya Savaşı ve sonrasında yaşanan olaylar; 1929 Ekonomik Buhranı ve sonrasında yaşanan olaylar; 2. Dünya Savaşı ve sonrasında yaşanan olaylar. Bu olaylar, dünyanın iki tarafa bölünmesi, uluslararası siyasal ve ekonomik rekabetin ortaya çıkması, kurumların ve ülkelerin yönetiminde değişikliklere neden olmuştur. Bireyin toplumsal ve siyasal gücü İnsan Hakları Beynamesinin etkisi ile artmıştır. 2. Dünya savaşı döneminde çalışanların büyük bir kısmının savaşa katılması ile işletmelerin işgücünü yaşlılar ve kadınlar oluşturmaktadır. Çalışanları motive etmek ve işgücünü verimli kılmak için kurumlar çalışanlara karşı daha insani şekilde davranmaktadırlar. Bu savaş sonrası eğitime önem verilmiş sonucunda ise kalifiye işçi sayısı artmıştır (Eşmen, 2005: 23).

20. yüzyılın birinci yarısında gerçekleşen ve dünyaya etki eden savaşlar sonucu işsiz kalan bireyler bir araya gelerek sendikaları yaratmış ve güç kazanmışlar. Toplumsal felsefe bireysel felsefenin önüne geçmiş, iş hayatında işgörenlere karşı sorumluluklar ve onların önemi fark edilmeye başlanılmıştır (Bardakçı, 2005: 23).

1960'lı ve 1970'li yıllarda baskı gruplarının faaliyetleri sonucu sosyal sorumluluğun daha da genişlediğini söyleyebiliriz. Bu yıllarda farklı komisyonlar oluşturularak çevrenin, çalışanların ve tüketicilerin korunması sağlanmıştır (Carroll, 1991: 39).

80'lerde ise, kurumlar genel olarak yasal ve ekonomik sorumluluklar üzerinden belirli başlıklar içinde bir takım gönüllülük esasına dayalı faaliyetlerde bulunmuşlar. Bu başlıklar çalışma, çevre, toplum ve sağlık açısından oluşturulmuştur. Geri dönüşüm ve atıkları azaltma, çevreye yönelik; uygun çalışma koşulları, çalışanlar için; fakirlere maddi yardım, topluma yönelik ve sağlık hizmetleri için faaliyetler bu başlıkların içeriğinde yer almaktadır (Aktan ve Börü, 2007: 25).

1987 yılında “Birleşmiş Milletler Çevre ve Geliştirme Komisyonu” tarafından yayınlanan “Brundland Raporu” sosyal sorumlulukla ilgili en önemli adımlardan sayılmaktadır. Komisyon, dönemin zor şartlarında güvenli ve adaletli bir gelecek için ekolojik çevreyi korumaya ve sosyal kalkınmayı sağlamaya yönelik hedef ve amaçlar belirlemiştir. Rapor; çevreye, gıda güvenliğine, nüfusa, endüstriye, uluslararası ekonomik ilişkilere, tarım ve ormancılığa yönelik incelemeler yaparak gelecek dönemlerde belirlenecek sosyal siyasetlere temel olmuştur (Chumakov, 2014: 359).

1990’lı yıllar kurumsal sosyal sorumluluğun günümüzdeki şekline ulaşmasındaki en etki eden yıllardır. Toplumda daha da artan çevre ilgisi kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde etkili olmuştur. Birleşmiş Milletler’in 1992 yılında, “Rio Yeryüzü Zirvesi”nde kabul görmüş “Sürdürülebilir Gelişme” kavramı gündeme gelirken, toplum ve çevre arasındaki ilişkilerin kurulmasında sendikacılar önemli roller üstlenmiştir. Bu ilişkileri sağlayan faktörlerden en önemlisi, kurumsal sosyal sorumluluktur (Ersöz, 2007: 24).

Günümüzde kurumsal sosyal sorumlulukta paydaşların kurumlardan talepleri şeffaf bilgiler noktasındadır. Kurumlar, devletin yararına yönelik gerçekleştirdikleri faaliyetler ile, topluma çevresel, sosyal ve ekonomik düzeyde fayda sağlamaktadırlar. Sağlanan bu fayda ise, kurumlara güçlü pazarlama stratejileri, olumlu kurumsal imaj, yüksek kurum performansı ve örgütsel verimlilik şeklinde geri dönmektedir (Wang vd., 2015: 2232).

1.3.3. Sosyal Sorumluluğun Türkiye’de Gelişimi

Türkiye’nin sosyal sorumlulukla bağlı geçmişi 13. yüzyılda kurulmuş olan ahilik teşkilatına dayanmaktadır. Bu teşkilat senatkarların ve esnafların, ailelerine, birbirlerine ve ihtiyacı olan kişilere yardım göstermek için yaratılmıştır. Ahilik, hayırseverlik, insancılık, işbirlikçi ve cömertiğe dayalı ilişkileri içeren yapıdır. “Türkiye Esnaf ve Senatkarlar Konfederasyonu (TESK)” kendilerinin bu teşkilatın devamcıları olduğunu vurgulamaktadır. İnsanı yardım ve hayırseverlik Türk iş

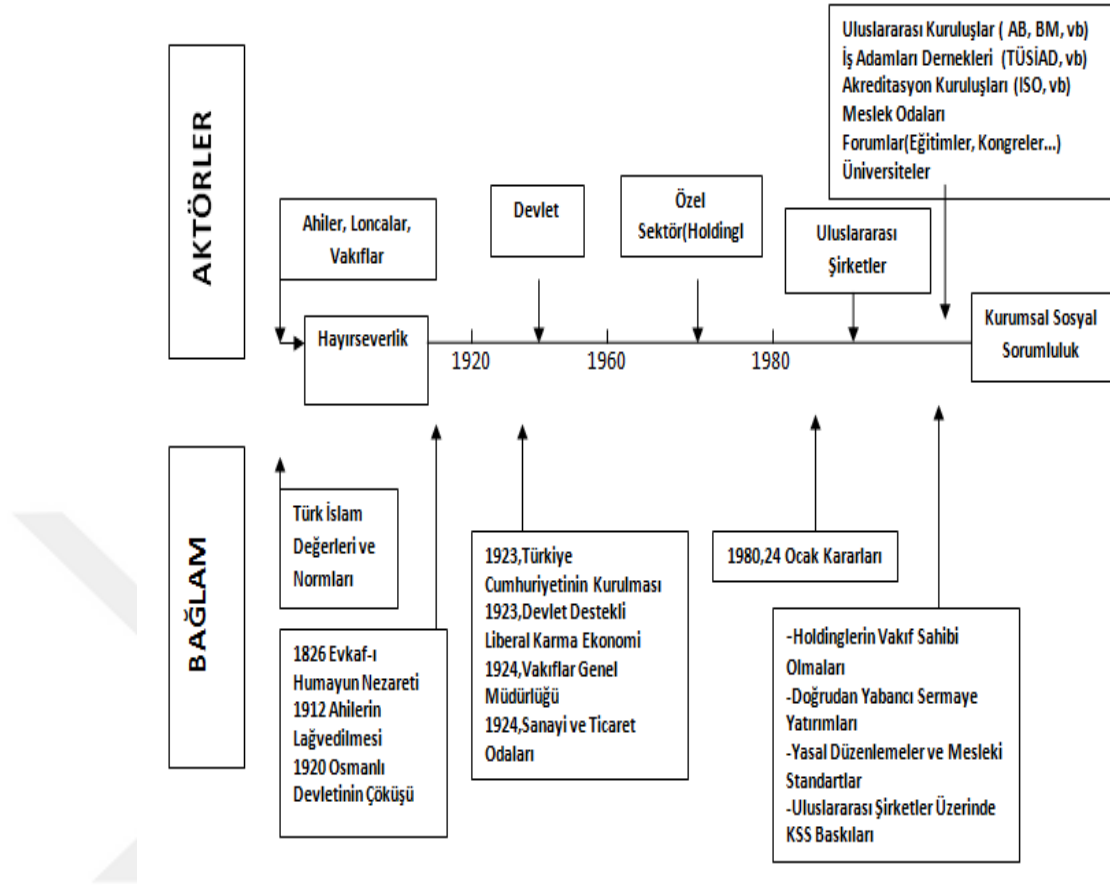
kültürünün yapı taşlarını oluşturmaktadır. Eğitim bursu sağlamak, toplum faaliyetlerini desteklemek ve çalışan ve onların ailelerine karşı sorumlulukları üstlenmek bu yapı taşlarının içinde bulundurduğu faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetler kurumsal sosyal sorumluluğun önemli bir parçasıdır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ile Proje ortakları, 2013: 21).

Ahilik teşkilatından sonra, yabancı esnafın sayısının artması tarikatlara ve dinlere dayanmayan daha farklı ve büyük yapıyı oluşturmuştur. Bu teşkilata lonca ismi verilmiştir. Oluşturulan esnaf sandıkları ile, üyeler veya onların ailelerine ölüm yardımı, yaşlılık, yoksulluk ve sağlık yardımları, bunun dışında muhtaç kimselere yardım edilerek, toplumdaki sosyal sorunların çözümüne yardımcı olmuşlardır (Şen, 2002: 18-40).

Sonraki dönemlerde ise ahilik ve loncaların görevlerini vakıflar üstlenmiştir. Vakıflar, kamunun sosyal standartlara göre yapılandırılmasında, devletin elindeki en önemli ve etkili araçlar idi. Osmanlı döneminde belirli bir sınıf ve padişahlar toplumsal dengenin bozulmasını ve sosyal refahdaki aşırı farklılaşmayı önlemek için varlıklarının bir kısmıyla vakıfları oluşturmuşlardır. Hamam, çeşme, han, imarethane, medrese, köprü, hastane ve cami gibi kamusal kurumlar, topluma vakfedilmiştir. Bu gibi yerlerin oluşturulmasında, maddi durumu iyi olanların parasıyla, maddi durumu kötü olanların ise emeği ile katkıda bulunduğu, bu kültürde, her kesin vakıflar için bağışta bulunması ve gönüllü çalışması önemli olmuştur. Bu nedenle Osmanlı medeniyeti “vakıf medeniyeti” şeklinde nitelendirilmiştir (www.vgm.gov.tr , e.t. 20.02.2020)

Günümüzde hala önemi ve etkisi güçlü olan vakıflar, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması ile devletin kontrolü altına geçmiştir. Bu dönemde sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetlere ve gelişmelere devlet yön verirdi. Dolayısıyla, önceki dönemin sosyal sorumlulukla ilgili temsilcilerini devlet, kendisine bağlamıştır (Aydınalp, 2013: 33).

Şekil 1: Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışına Geçiş



Kaynak: Alakavuklar vd., 2009: 129

50’li ve 60’lı yıllarda sosyal sorumlulukla ilgili gelişmeler yaşanmaktadır. Uluslararası örgütler ile ortak işbirliği hareketlenmiştir. Vehbi Koç’un Türk Eğitim Vakfı’nı kurması bu dönemin sosyal sorumlulukla ilgili atılmış önemli bir adımı olarak gösterilmektedir (Özkaya, 1996: 21-22).

1970’li yıllarda ise gönüllülük ve hayırseverlik kavramları örgütlerin sosyal sorumluluk faaliyetlerinde görülmektedir (Aydınalp, 2013: 34). Kurumların topluma hizmeti para bağışı şeklindedir (Bayraktaroğlu v.d., 2009: 35).

1980’lerden itibaren ekonomide ilerleme söz konusudur. Devletin geçtiği son 50 yıl ekonomik ve politik yapısına bakıldığında; dengeli olmayan yapıya ve yüksek enflasyon dalgalanmalarına, birçok askeri müdahaleye göre sürdürülebilir kalkınma stratejileri ve uzun dönemli planlar için, ortamın uygun olmadığını söylenebilir. Bu dönemdeki büyük adımlardan biri serbest ekonomiye geçilmesidir. Rekabet

avantajının artması, karlılığını korumayı amaçlayan kurumlar için fiyat baskısını oluşturmuştur. Karını azaltmak istemeyen kurumlar, maliyet olarak nitelendirdikleri, KSS çalışmalarını askıya almıştır (Göçenoğlu ve Onan, 2008: 7).

1990'lı yıllarda ise kar amacı gütmeyen örgütler, toplumsal ihtiyaçlarla birlikte önem kazanmaktadır. Toplumsal faydadan kaynaklanarak kar etmek düşüncesi örgütlerde KSS anlayışını oluşturmaktadır (Işık, 2013: 103).

2000'li yılların öncesinde Türkiye'de yaşanmış olan yüksek enflasyonlar, ekonomik krizler ve ekonomik istikrarsızlıklar işletmelerin genellikle ekonomik sorumluluklara önem vermesine neden olmuştur. 2000'li yıllarda kişi başına düşen gelirdeki artışlar, enflasyon oranındaki düşüşler işletmelerin KSS faaliyetlerindeki artışını tetiklemiştir (Öztürk vd., 2013: 10).

“Türkiye, KSS faaliyetlerini artırmak ve desteklemek için bağlı olduğu ILO konvansiyonları, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesi ve OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi gibi uluslararası düzenlemelerle özel sektörün kurumsal sosyal sorumluluğu şirket gündemine almasını sağlamaktadır” (Deren ve Hoşut, 2015: 6). Türkiye'de 2008 yılında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği oluşturulmuştur. İlk raporunu da aynı yıl içinde yayınlamıştır (Öztürk vd., 2013: 10).

Sonuç olarak; Türkiye'de KSS faaliyetleri gelenek görenek ve dini etkiler sonucu, hayırseverlik şeklinde görülmektedir. Sonrasında ise ülkede yaşanan siyasi ve ekonomik krizlerden dolayı, sosyal sorumluluğun gelişimi için uygun ortamın bulunamamasıdır. İlerleyen dönemlerde ise, çözülen siyasi krizler, rahatlayan ekonomi ve bunların sonucunda; ticari ilişkilerin gelişmesi, tüketici beklentilerinin farklılaşması ve değişimi, pazar yapısındaki değişim sosyal sorumluluğun hızla gelişimine fırsat sağlamaktadır (Işık, 2013: 105).

1.4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMININ ORTAYA ÇIKMASINA ETKİ EDEN NEDENLER

1.4.1. Ekonomik Nedenler

20. yüzyılın başlarında, büyük sanayi devriminde yaygın görüş liberalizm idi. İngiltere’de doğmuş olan bu görüş, diğer alanlar gibi ekonomik alanı da etkilemiştir. Ekonomik anlamda; serbest rekabeti, gümrüklerin kalkmasını, dış alım serbestliğini savunmuş ve ekonomiye devletin müdahale etmesine şiddetle karşı olmuştur. Bütün dünyaya etki eden 1929 buhranı çok sayıda toplumsal değişimle birlikte ekonomik hayata ve iş yaşamına yön vermiştir. Üretimde ve kurum faaliyetlerinde devletin rolü artmıştır. KSS kavramının yaranmasında bu değişimlerin önemli etkisi olmuştur.

20. yüzyılda ABD’de KSS anlayışı ön plana çıkmış ve büyük kısım tarafından önemine vurgu yapılmıştır. Çünkü bu dönemdeki firmalar, monopol şekilde faaliyetlerini sürdürmekle suçlanmaktadırlar. Bu suçlamalara karşılık müşteri hakları, anti trös yasalar ve başka düzenlemeler geliştirilmiştir (Post vd., 1996: 41).

1.4.2. Politik Nedenler

20. yüzyılda, özellikle de 2. Dünya Savaşından sonraki dönemde dünya iki bloğa ayrılmıştır. Aynı zamanda bu dönem dünyada demokratikleşme sürecinin hızlandığı dönem şeklinde de anılmaktadır. Bu dönemde “insan hakları” ile ilgili gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. Bireyin toplumdaki öneminin artması, örgütlerin de toplumu ve bireyi daha fazla dikkate almasına ve bireye bir yatırımcı, bir tüketicici, bir işçi vb. olarak daha çok önem vermeleriyle sonuçlanmıştır (Aktan ve Börü, 2007: 25- 26).

1.4.3. Toplumsal Nedenler

1900'lü yıllarda toplumların karşılıklı olarak iletişim ve etkileşimlerinin artması toplum içinde bireyin örgüt şeklinde davranmasına fırsat sağlamıştır. 30'lü yıllarda sendikal hakları doğan çalışanların, daha iyi ücret, yaşam koşulları ve iş istemeğe başladıkları yıllar olmuştur. Bu yıllarda bireyci ahlak yerini sosyala ahlak anlayışına bırakmıştır (Ataman, 2001: 107). Küreselleşmeyle birlikte sınırların ortadan kalkması ve yerel pazarlarda uluslararası kuruluşların etkin bir şekilde faaliyet göstermesi toplumlar arasındaki farkındalığı ve etkileşimi de arttırmıştır. Tüm bunlar işletmelerin toplumla daha da iyi ilişkiler kurmalarını zorunlu hale getirmiştir.

1.5. KURUMLARIN SORUMLU OLDUĞU ALANLAR

Günümüzde işletmelerin bir tek kar elde etmeleri, onların yaşamlarını sürdürebilmeleri için yeterli olmayabilir. Karın maksimum düzeyde olması kurumun başarısı olmadığı, asıl önemli olanının bu karla toplumsal beklentileri giderecek stratejiler oluşturarak kurumun faaliyetlerine şekil vermesidir. Günümüzde sosyal sorumluluğun öneminin giderek artması kurumların planlarında ve faaliyetlerinde sosyal sorumluluğun ağırlığını daha da artırmaktadır (Bayraktaroğlu vd., 2009: 83).

İşletme paydaşları genellikle iki grupta sınıflandırılmaktadır. İç paydaşlar; çalışanlar, yatırımcılar, yöneticiler ve kurucu ana sahiplerden oluşmaktadır. Dış paydaşlar ise; devlet, rakipler, müşteriler, tedarikçiler, toplum, çevre vb. kesimlerden oluşmaktadır (Aktan ve Börü, 2007: 16).

1.5.1. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar

Örgütler, en önemli paydaşlarından biri olan çalışanlar sayesinde koyulan hedeflere ulaşmaktadırlar. Çalışanların motive edilmediği ve mutsuz olduğu

ortamlarda kurumların başarılı olmaları beklenemez. Çalışanların etkili ve verimli olarak çalışmalarını sağlamak, kurumların çalışanlarına karşı önemli sorumluluğudur. Çalışanlara karşı kurumların temel sorumlulukları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

- Personel seçimi zamanı din, dil, ırk vb. şekilde hiçbir ayrımcılığa yol verilmemeli
- İş güvenliği oluşturulmalı
- Kariyer ve eğitim fırsatları sağlamalı
- Terfi ve ücret sistemi adil olarak tasarlanmalı ve uygulanmalı
- Çalışanlara sorumluluk ve yetki verilmeli
- Demokratik ortam yaratmalı
- Çalışanların grev ve sendika kurma hakkını tanımalı
- Aşağılama, küçümseme, mobbing vs. gibi olumsuz davranışlardan uzak durmalı ve bunların oluşmasını engellemelidir (Bayraktaroğlu vd., 2009: 11).

1.5.2. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar

Kar elde etmek işletmelerin hissedarlarına karşı temel sorumluluğudur. İşletmeler yatırımcılara karşı şeffaf davranmalıdırlar. Bilgileri doğru ve dürüst bir şekilde aktararak yatırımcıların doğru karar vermesini sağlamak kurumların temel sorumluluklarıdır (Sevilengül, 2007: 23). Bu sorumluluklar, hissedarların iki önemli hakkıdır. Sermaye işletmelerin en önemli kaynağıdır ve işletmelerin hayatda kalmasını sağlamaktadır. Bu nedenle, işletmeler bu iki temel hakka önem vermelidirler.

Karlılığın işletmelerin hissedarlarına karşı en temel sorumluluk olduğu ilk dönemlerde vurgulanmıştır. Zamanla hissedarlar, toplumsal alanda kurumların sorumluluk almasında en önemli destekleyicisi olmuştur. Yönetimde etkisi olan hissedarlar, yıllık toplantılarda sosyal sorumluluğa yönelik faaliyetlerle ilgili öneriler vermekte ve kurumların sosyal verimliliğini arttırmak için kurumlarla işbirliği içindedir (Glac, 2014: 54). Hissedarların güven veren, saygı duyan her işletmede sermaye kaybı gerçekleşmemekte ve hissedarlar tarafından destek görmektedir.

1.5.3. Rakiplere Karşı Sorumluluklar

Günümüzde işletmeler en az bir rakibe sahiptir. Küreselleşmenin coğrafi sınırları ortadan kaldırması rakip sayısını daha da artırarak işletmelerin yaşamını sürdürmesini oldukça zorlaştırmaktadır. Bu zorlu şartlarda işletmelerin rakiplerine yönelik haksız rekabette bulunmamaları gerekmektedir.

Mevcut rekabet şartları, kurumların sosyal sorumluluk faaliyetlerini iki şekilde etkilemektedir. Şiddetli ve ağır rekabetin yaşandığı ortamlarda, kurumlar kendilerine yönelik tehdit hissettiklerinden, karlılığı korumak için ekonomik davranmaları ve temel faaliyetleri dışında başka iş yapmamaya yönelik karar almaları ile sonuçlanmaktadır. Tasarrufu amaçlayan kurumlarda, ilk seçenekte sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetlerin azaltılması gözlemlenmektedir. Rekabet koşullarının uygun olduğu ortamda ise, işletmeler kendilerine karşı tehdit hissetmediklerinden kurum itibarını korumak için sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmaktadır. Rahat rekabet ortamında işletmelerin sosyal olayları görmezden gelmesi, müşterilerin, hissedarların, tedarikçilerin karşısında itibarlarını kaybetmeleri ile sonuçlanacaktır (Ersöz, 2007: 46).

Kurumların, rakiplerine yönelik sosyal sorumlulukları, zorunlu ve yasal yükümlülükler dışında, daha sakin bir ortamda rekabet etmelerine ve yaşamlarını sürdürebilmelerine yardımcı olmaktadır.

1.5.4. Müşterilere/Tüketicilere Karşı Sorumluluklar

İşletmelerin yaşamını sürdürebilmesi için tüketiciler en önemli paydaş gruplarından biridir. İşletmelerin tüketicilerine yönelik sorumluluklarını tam bir şekilde yerine getirmesi çok önemlidir (Bayrahtaroglu vd., 2009: 19).

15 mart 1962'de ABD başkanı J.F.Kennedy kongrede yaptığı konuşmada tüketiciyi koruma ile ilgili görüşlerini belirtmiştir. Bu kongrede tüketici haklarından ilk defa söz edilmiştir ve bu hakları korumaya yönelik kanunlar onaylanmıştır. Bu haklar;

Güvenlik hakkı, müşterilerin sağlığını ve can güvenliğini tehlikeye atabilecek ürünlerden korunması;

Bilgi edinme hakkı, ürünlerin tüm özellikleri ile ilgili tüketicilerin bilgilendirilmesi ve aydınlatılması;

Seçme hakkı, işletmelerin pazardaki ekonomik güçlerinden yararlanarak ve kendi aralarında anlaşarak müşterinin seçme hakkının kısıtlanmasının önlenmesi;

Temsil edilme hakkı; tüketicilerin kendilerini ilgilendiren mevzulardaki karar alma aşamasına katılabilmek amacıyla baskı grupları yaratmaları şeklinde ifade edilmektedir. Avrupa'ya bu gelişmeler 1987 yılında, Türkiye'ye ise 1995 yılında sıçramıştır (Korkmaz, 2009: 51).

Genel olarak tüketicilerin karşılaştıkları yedi sorun vardır. Tüketicilerin aşırı tüketime yönelmesine karşı koyularak sürdürülebilir tüketime yönelik eğitim ve uygulamanın yapılmaması, pazarlama faaliyetlerinin adil şekilde yapılmaması, hasarların ve kayıpların azaltılmaması, tüketicilerin anlaşmazlıklarını ve şikayetlerini çözmeye yönelik destek hizmetlerinin sunulmaması, gizliliğin ihlali ve tüketici verilerinin korunmaması, adil sözleşme uygulamalarının ve tarafsız bilgilendirmenin olmaması ve son olarak ise tüketicilerin güvenliğinin ve sağlığının korunmamasıdır. Tüm bu sorunlar çözümünü beklemektedir (Hanspal, 2011: 111).

1.5.5. Tedarikçilere Karşı Sorumluluklar

Her çeşit mal ve hizmet ile birlikte işletmelere hazır eleman sağlayan eğitim kurumları, sigorta hizmetlerini yapan kurumlar, kredi ve para sağlayan finans kurumları ve bunlar gibi kurum faaliyetininin gerçekleşmesine destek olan kurumlar da tedarikçi sınıfının içinde yer almaktadır (Aktan ve Börü, 2007: 16). İşletmelerin sıfır hata ve tam zamanında üretim yapabilmesinde tedarikçiler önemli bir etkidir (Korkmaz, 2009: 61).

Kurumların tedarikçilere karşı sorumlulukları temel olarak bunlardır;

- Karşılıklı şekilde gerçekleşen süreçlerin tümü saygı üzerinde kurulmalıdır.
- Tedarikçilere adil ve dürüst davranılmalıdır.

- Tedarikçilere finansal destek sağlamalıdır.
- İlişkilerin istikrarlı ve uzun vadede gerçekleşmesine önem verilmelidir.
- Ödemenin sözleşmedeki koşullarla ve zamanında yapılmasına dikkat edilmelidir (Aktan, 2007: 20).

1.5.6. Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluklar

Sermayenin daha da artması, üretimin artışına ve buna bağlı olarak doğal kaynakların aşırı kullanımına neden olmuştur. Verimsiz kullanılan kaynaklar karşısında kirlenen su, toprak, hava, mahvolan ormanlar, hayvan ve bitki türlerinin azalması ve yok olması, iklim değişikliği, yaşanan küresel ısınma doğanın giderek yok olmasına işaret etmektedir. Bazı şirketlerin sorumlu üretim anlayışını benimseyerek, doğanın yok oluşundaki etkilerine son vermeleri gerekmektedir (Öztürk, 2014: 42). İşletmeler ormanları ve kaynaklarını korumalı, ekolojik ilkeleri bulunmalı, tarım ve üretim faaliyetlerini doğru bir şekilde uyguluyarak işletme-doğa ilişkisini iyileştirmelidir.

İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları şunlardır:

- Çevre kirliliğinin azaltılması
- Kültürel mirasın korunması
- Bitki ve hayvan türlerinin korunması
- Enerji tasarrufu ve daha temiz üretim süreçleri
- Eko-verimlilik
- Çevre dostu teknoloji kullanımı (Aktan, 2007: 21).

1.5.7. Topluma Karşı Sorumluluklar

Günümüzde işletmeler gerçekleşen küresel değişimden etkilenerek, uzun dönemli planlarında toplumun beklentilerine, değerlerine ve görüşlerine göre faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler.

Bireylerden daha güçlü olan işletmelerin, topluma karşı sorumlulukları da bireylerin sorumluluklarından daha fazladır. Çünkü işletmeler gücünü toplumdan almaktadır. Bu nedenle toplumun güçlü olması, işletmeleri olumlu yönde etkileyecektir. Refah düzeyi yüksek, sağlık sistemi etkin ve eğitim seviyesi yüksek olan topluluklarda bulunan işletmeler; satın alma gücü yüksek olan müşterilere hizmet verecek, nitelikli personelle çalışacak ve bunların sonucunda ise karlılığı yükselecektir. Görüldüğü gibi işletme ile toplum arasında güçlü organik bir bağ vardır (Bayraktaroğlu vd., 2009: 15).

1.5.8. Devlete Karşı Sorumluluklar

İşletmelerin, devlete karşı da sorumlulukları vardır. Yasalar ve kanunlarla toplumu düzenleyen devlet, tüm işletmelerin faaliyetlerine etki etmektedir. İşletmelerin devlete karşı sorumlulukları; vergi beyanı zamanı dürüst olmaları, vergileri tam olarak ve zamanında vermeleri, üretim faaliyetlerini yasalar çerçevesinde yürütmeleri ve toplumun çıkarlarını da hesaba katarak faaliyetlerini gerçekleştirmeleridir. Aynı zamanda işletmeler, devletle, olağanüstü durumlarda toplumun çıkarları için iş birliği yapmalı, devlete yardım etmelidir (Korkmaz, 2009: 54). İşletmelerin devlete karşı sorumluluklarının bilincinde olması ve bu sorumlulukları düzenli bir şekilde yerine getirmesi rahat ve huzurlu bir ortamı oluşturmaktadır.

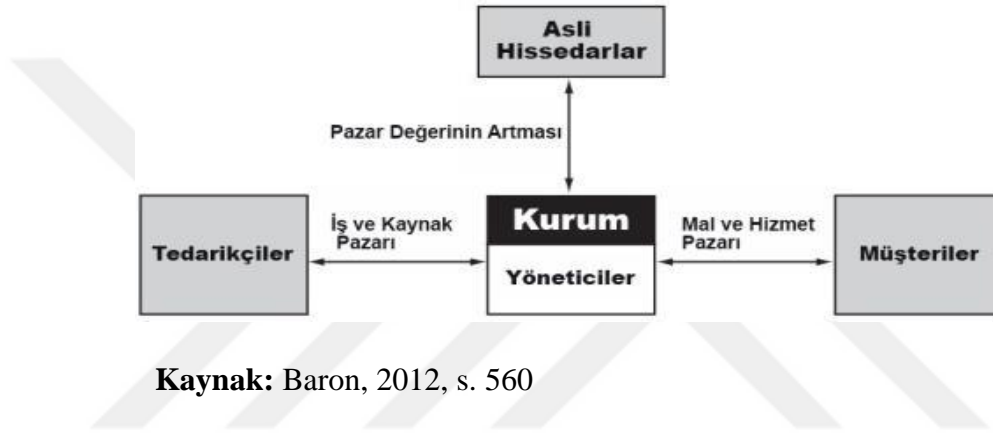
1.6. SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMLARI

Bu yaklaşımları iki başlık halinde incelemektedir. Bu yaklaşımlardan klasik yaklaşımı “Friedman Yaklaşımı” ve modern yaklaşımı da “İş Döngüsü Yaklaşımı” şeklinde de adlandırılabilir.

1.6.1. Klasik Yaklaşım

Bu yaklaşım Milton Friedman'ın (1970) Adam Smith'in "gizli el" teorisinden temellendirilmiş bir yaklaşımdır. Friedman, kurumların asıl hedeflerinin karlılık olduğunu ve kurumların sadece karlılığa odaklanması gerektiğini söylemektedir. Kar arttıkça yeni yatırımlar ve iş imkanları yaratacağından toplumun gelişimi ve refahı kendiliğinden sağlanacaktır (Torlak, 2001: 36).

Şekil 2: Friedman'ın İşletme ve Sorumlulukları Kavramı



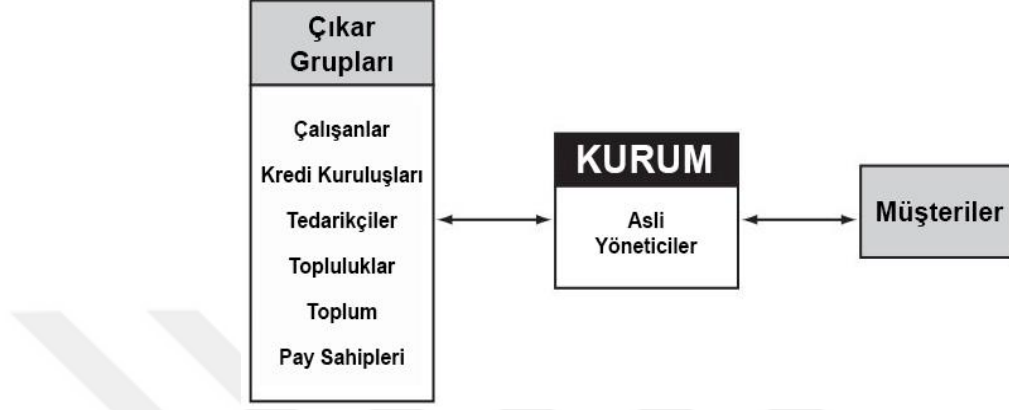
Friedman (1970), kurumun topluma karşı sorumluluklarına önem vermemiş, kurumun yöneticilerinin ve hissedarlarının çıkarları asıl sorumluluk alanı olarak görülmüştür. Bu sayede yöneticiler rekabeti ve pazar değerini artıracak, sonucunda da toplumsal refah da artacaktır (Baron, 2012: 565).

1.6.2. Modern Yaklaşım

Klasik yaklaşımdaki eksiklerden dolayı modern yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım çevreyi dikkate alan yaklaşımdır. Müşteriler bu yaklaşımda birincil derece önemlidirler. Hissedarlar kadar yöneticiler de asli unsurlardandır (Torlak, 2001: 39). Bu görüşe göre kurum faaliyetleri zamanı, toplum ve onun değerleri de dikkate alınmalıdır. Örgütler, toplumun refahını iyileştirirken kar da kazanabilmektedirler (Çelik, 2007: 77). Bu yaklaşımda kurumların hedefi Klasik yaklaşımdaki gibi net

olarak söylenmemiştir. Kurumların hedefleri “hissedarlara iyi bir kar getirisi sağlanırken aynı zamanda diğer çıkar gruplarının da yasal hakları korunmalıdır” diye tanımlanmıştır (Baron, 2012: 567).

Şekil 3: İş Döngüsü Yaklaşımına Göre İşletme ve Sorumlulukları



Kaynak: Baron, 2012, s. 566

1.7. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ

1.7.1. Carroll'un Sosyal Sorumluluk Modeli

Carroll sosyal performansı dikkate alarak, kurumsal sosyal sorumluluğu, bir kurumun sosyal fayda yaratan bütün faaliyetlerini ve kurumsal sosyal duyarlılığı kapsayan bir kavram olarak tanımlamıştır. A. Carroll, üç boyutdan oluşan sosyal performans modelini önermiştir. Bu boyutlar sosyal sorumluluk, sosyal sorun ve sosyal duyarlılık şeklindedir (Carroll, 1979: 499).

1. Sosyal sorumluluk: Sosyal sorumlulukları sınıflara ayıran ilk akademisyen Carroll'dur. Kurumların topluma yönelik sosyal sorumluluklarını ekonomik, yasal, etik ve gönüllülük olarak dört ayrı sınıfta incelemiştir (Öztürk vd., 2013: 18).

Ekonomik sorumluluk, bir kurumun birincil ve en önemli sorumluluğudur. Kurumların ekonomik birim olarak, toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmetleri karşılama ve kar etme sorumlulukları vardır (Carroll, 1991: 41).

Yasal sorumluluk, pramitin ikinci kısmını oluşturmaktadır. İşletmeler faaliyetlerini gerçekleştirirken bulunduğu ülkenin yasa ve düzenlemelerini dikkate almalıdırlar (İbişoğlu, 2009: 6).

Ahlaki sorumluluk, pramitin üçüncü kısmını oluşturmaktadır. Kurumların faaliyetlerini yürütürken toplumun değerlerine ve normlarına da uyması gerekmektedir (Peltekoğlu, 2012: 191).

Gönüllü sorumluluk, pramidin üst kısmını oluşturmaktadır. Bu sorumluluklar bireysel kararlara kalmıştır. Tamamen gönüllülük esasına dayandığından bu sorumlulukların kabullenilmesi kurumun takdirine bağlıdır. Bu sorumluluklar ne kanunların öngördüğü bir gerekliliktir, ne zorunluluktur, ne de etik beklentidir (Öztürk vd., 2013: 19).

2. Sosyal sorunlar: Sosyal performans modelinin çerçevesini oluşturmak için, sosyal sorumluluk boyutları ile birlikte bu boyutlara etki eden sosyal sorunların da tanımlanması gerekir. Fakat bu sorunlar ve kurumların sosyal sorunlarla ilgilenme düzeyi değişkenlik göstermektedir. Sosyal sorunları ele alan konular işletmenin sosyal performansının önemli bir parçasıdır. Ürün güvenliği, çevre, ayrımcılık, tüketici aktivizmi bu konulardan bazılarıdır (Carroll, 1979: 499).

3.Sosyal duyarlılık: Modelin son boyutu olan sosyal duyarlılık, kurumların sosyal sorumluluğa ve sosyal sorunlara verdiği tepkinin strateji, duruş ve felsefe açısından nasıl sınıflandırılması ile ilgilidir. Bu sınıflandırma reaktif, savunma, uyum ve proaktif şeklindedir (Carroll, 1979: 499).

1.7.2. Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli

Keith Davis'in 1960 yılında geliştirdiği bu model, sosyal sorumlulukla ilgili olumlu ve olumsuz görüşleri inceledikten sonra hangi şekildeki davranışın ağırlık ya da değer kazanacağına devletin karar vermesi gerektiğini yöneliktir. Davis, sosyal sorumluluk faaliyetleri konusunda tereddütte olan ya da bu faaliyetleri yapmayan kurumların kamunun ve tüketicinin karşısında imajlarını kaybedeceğini belirtmektedir (Davis, 1973: 312). Model beş varsayımdan oluşmaktadır.

1. Sosyal sorumluluğun kaynağı sosyal güçtür. Kurumlar güçlerini toplumun ihtiyaçlarını gidermek için kullanmalıdırlar. Toplum için kullanılmayan bu güç zamanla yitirilecektir (Özüpek, 2005: 82).

2. İşletme, toplumsal faaliyetlere karşı açık olmalıdır. Kurumlar toplumun refahını iyileştirmek ve geliştirmek için toplum temsilcilerini dinlemeye istekli olmalıdırlar. Kurumlar ve toplum temsilcileri arasındaki iletişim sürekli, açık ve dürüst bir şekilde olmalıdır (Özüpek, 2013: 78).

3. Sosyal sorumlulukların yarattığı maliyetler. Kurum sosyal sorunların maliyeti ile temel faaliyetleri sonucu oluşan kazançları karşılaştırarak, kararlarını söz konusu sonuçlar doğrultusunda vermelidir (Top ve Öner, 2008: 106).

4. Kurumun tüm sosyal maliyetleri müşterilere yansıtılmaktadır (Özüpek, 2013: 78).

5. Bir vatandaş olarak kurumların kendi alanları ile beraber bu alanın dışındaki sosyal sorunlara yönelik sorumlulukları da vardır (Özüpek, 2005: 82).

1.7.3. Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli

Robert W. Ackerman, işletmelerin sosyal faaliyetlerinin temel hedefinin sorumluluk değil duyarlılık olduğunu savunarak, üç aşamalı sosyal duyarlılık modeli geliştirmiştir (Özüpek, 2013: 82):

1. Politika aşaması: Bu aşamada kuruluş faaliyetini gerçekleştirdiği sosyal çevrenin sorunları içinden hangisinin ilk olarak çözülmesi gerektiğine karar vermektedir. Üst yönetimce sosyal sorumluluk politikaları geliştirilmektedir (Top ve Öner, 2008: 105).

2. Öğrenme aşaması: İşletmenin sorunu nasıl çözeceğini öğrenme aşamasıdır. İşletmeler, sosyal sorunlara çözüm yollarını bulmak için uzman personeller istihdam etmekte ya da danışmanlık hizmeti almaktadır. Bu yardımlar sonucu kurumlar, sorunlarla ilgili çözüm şekillerini öğrenmekte ve politikalar geliştirmektedir (Özüpek, 2013: 83).

3. Yükümlülük aşaması: Bu aşamada işletmeler sosyal sorumluluklarla ilgili gerçekleştirdiği politikalarını uygulamaya başlamaktadır. Bu politikalar işletmenin faaliyet sürecinin bir parçasıdır (Top ve Öner, 2008: 105).

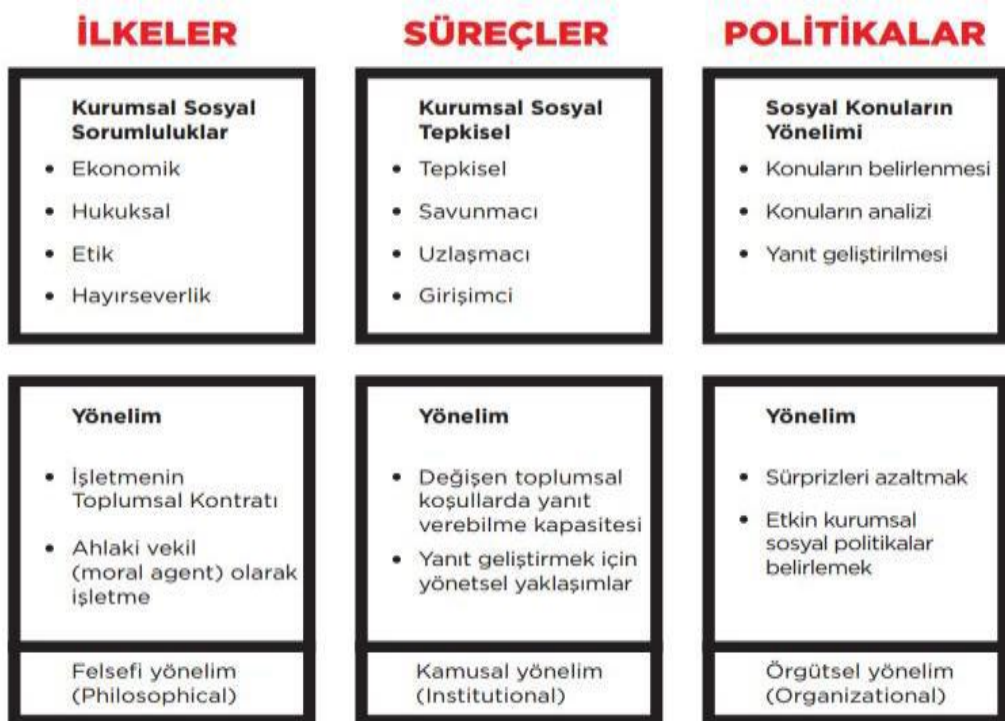
1.7.4. Wartick ve Cochran Sosyal Performans Modeli

Wartick ve Cochran bu modelde, kurumsal performansı, ilkeler, süreçler ve politikalar boyutundan ele almıştır. Modelde ilkeleri, kurumsal sosyal sorumluluk oluşturmaktadır. Sosyal tepkisellik ise bu ilkelerin hayata geçme süreçlerini kapsamaktadır (Wartick ve Cochran, 1985: 759).

Bu modelin sonuçları aşağıdaki gibidir (Tak, 2009: 135):

- İşletmelerin sosyal ve ekonomik performansları farklı şekilde değerlendirilmemelidir.
- Kamuya karşı sorumluluk ve sosyal sorumluluk farklı kavramlardır ve bu anlamda değerlendirilmelidirler.
- Sosyal talepleri karşılama ve sosyal sorumluluk farklı uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Bu anlamda uygulamalara göre değerlendirme yapılmalıdır.
- Sosyal sorunlarla ilgili politikalar değerlendirilmelidir.

Şekil 4: Kurumsal Sosyal Performans Modeli



Kaynak: Wartick ve Cochran, 1985: 767

1.7.5. Wood'un Sosyal Performans Modeli

1991 yılında Wood tarafından öne sürülen model üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, KSS ilkeleri, kurumsal sosyal duyarlılık ve kurumsal sosyal davranış sonuçları şeklindedir. İlk boyut kurumsal, örgütsel ve bireysel faaliyetleri içermektedir. İkinci boyut olan sosyal duyarlılık ise ilk boyuttaki prensiplerin uygulanmasını ele almaktadır. Son boyut ise kurumsal sosyal performansın doğuracağı sonuçlarla ilgilidir (Yamak, 2007: 71).

Tablo 1. Wood'un Sosyal Performans Modeli

<p>Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri</p> <ul style="list-style-type: none">- Kurumsal İlke: Meşruiyet- Örgütsel İlke: Kamu Sorumluluğu- Bireysel İlke: Yönetmel İnişiyatif <p>Kurumsal Sosyal Duyarlılık Süreçleri</p> <ul style="list-style-type: none">- Çevresel Değerlendirme- Paydaş Yönetimi- Sorun Yönetimi <p>İşletme Davranışının Sonuçları</p> <ul style="list-style-type: none">- Sosyal Etkiler- Sosyal Programlar- Sosyal Politikalar

Kaynak: Wood, 1991

1.7.6. Swanson'un Sosyal Performans Modeli

D.L. Swanson, 1995 yılında yapmış olduğu kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili çalışmalarında ekonomik ve görev yaklaşımlarından oluşan iki farklı yaklaşımdan söz etmiştir. “Ekonomik yaklaşım, kazançlı ve verimli olarak mal ve hizmet üretmek ve toplumun hizmetine sunmak için işletmelerin kurumsal ekonomik sorumlulukları olduğu görüşünün hakim olduğu yönetim araştırmalarıyla açıklanabilir. Görev yaklaşımı ise, kurumların öncelikli konusunun kurumsal ahlak davranışları için kurallar düzenlemek olduğu, görev ve yükümlülükler yoluyla bunları ifade ettiği görüşünü benimseyen iş etiği araştırmalarıyla ifade edilebilir” (Sert, 2012: 56-57).

Kurumların sosyal kontrollerini yapabilmesi için görev yaklaşımının ve ekonomik yaklaşımının büyük ölçüde uyuşması gerekmektedir. Dolayısıyla kurumların sosyal olarak kontrolü konusunda bu iki yaklaşımın ilişkileri karşılıklı çıkara dayanmaktadır ama buna rağmen uyuşmadıkları görülmektedir. Bu da KSS' da teorik yönden problem yaratmaktadır. Swanson'un çalışması görev yaklaşımı ve ekonomik yaklaşım arasındaki uyuşmayı sağlayacak bir yapı önermekte ve bu yapı D.Wood'un performans modeline adepte olmaktadır.

Bu modele göre, KSS prensipleri eylemsel olan değerleri kapsayan analitik formlardır. Eylemsel olan bu süreç üç değerden meydana gelmiştir.

1. Ekolojik, ekonomik ve güç arayışında olan değerler: Ekonomiklik, işletmelerin girdilerini verimli olarak çıktılara dönüştürebilme yeteneğidir. Ekolojik olmak, kurumun faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için kurumun çevresi ve kendisi arasındaki ortak yaşama yönelik bütünleşmeyi sağlayan bağlar şeklinde tanımlanmaktadır. Güç arayışı ise, işletmelerin hiyerarşik düzenlemelerle zorlayıcı güç kazanma ve kullanma arayışında olan egosantrist (benmerkezci) davranışlarıdır.

2. Olumlu ve olumsuz görev şeklinde etik değerler: Olumsuz görev, topluma zararı olan kurumsal faaliyetlerin kısıtlanmasıdır. Bu zararlar ekolojik ve ekonomik olabileceği gibi adaletin ve hakkın çiğnenmesi şeklinde de olabilmektedir. Olumlu görev ise, gönüllülük esasına dayanarak başkalarına fayda sağlayacak aktif sorumluluk faaliyetleri ile ilgilidir. Bu görevler, yöneticilerin sorumlu kararlar almasında önemli öğelerdir. Bir taraftan paydaşlara zararı olacak kurumsal faaliyetler kısıtlanırken, diğer taraftan kurumları kendilerine fayda sağlayacak faaliyetlere özendirilmektedir.

3. Bireysel Değerler: Bir kurumdaki bireylerin elinde bulundurduğu tüm değerlerdir. Bu değerler yöneticilerin karar alma süreçlerini şekillendiren değerlerdir.

1.8. SOSYAL SORUMLULUĞUN SAĞLADIĞI YARARLAR VE SAKINICALAR

1.8.1. Yararlar

İşletmelerin, sosyal sorumluluk faaliyetleri bir yandan toplumun refahına katkıda bulunurken diğer yandan kendi yaşamlarına da fayda sağlamaktadır. Sosyal sorumluluk aynı zamanda kurumsal bir kazanım şeklinde nitelendirilmektedir. Bu kazanımların sıralanması aşağıdaki gibidir (Şimşek, 2005: 394):

1. Sosyal çevrenin iyi bir şekilde oluşturulması kurumun kamuoyunca kabullenmesini sağlayabilir. Pazarlama, üretim ve yönetim gibi faaliyetlerde toplumsal yapıyla uyumlu olmak, olumlu bir imaj yaratabilir.

2. Maliyet olarak nitelendirilen bazı faaliyetlerin kar şeklinde işletmeye geri dönmesi tasarlanabilir.

3. Toplumsal sorunların çözülmesinde rol alarak, toplumun önemli bir ögesi olabilir

4. Çevre dostu ve ekolojik yapıya duyarlı işletmelerden biri olur.

İşletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerinin kendisine ve paydaşlarına olumlu bir şekilde geri dönüşümü çoğu zaman uzun dönemde gerçekleşmektedir. Bu faydalar aşağıdaki tabloda daha ayrıntılı ele alınmıştır (Aktan, 2007: 20-21).

Tablo 2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşletmeye ve Paydaşlarına Sağlayacağı Yararlar

İşletmeye Sağlayacağı Faydalar	
• Hisse senetlerinde değer artışı	• Nitelikli çalışanı cezp etme ve elde tutma
• Marka değeri oluşturma	• Kurumsal öğrenme ve yaratıcılık
• Etkin risk yönetimi	• Müşteri bağlılığı
• İtibar sağlama	• Faaliyetlerde etkinlik
• Hassas yatırımcılara ve finansman kaynaklarına ulaşım	• Yeni pazarlara girme kolaylığı
• Kurumsal imajın artması	• Verimlilik ve kalite artışı
• Karlılıkta artış	• Rekabet üstünlüğü
• Toplumsal saygınlık	• İşbirliklerinin gelişimi
•	•
Paydaşlara Sağlayacağı Faydalar	
Kurum İçi Paydaşlara	Kurum Dışı Paydaşlara
Yöneticilere	Müşterilere
• Onur ve guru duyma	• Dürüst fiyat ve kaliteli ürün

<ul style="list-style-type: none"> Motivasyon artışı sağlayacak insan kaynakları politikaları 	<ul style="list-style-type: none"> Satın alma sürecinde bilgi temini
<ul style="list-style-type: none"> Etik konularda daha fazla farkındalık 	<ul style="list-style-type: none"> Taleplerinin tanımlanması ve yerine getirilmesi
<ul style="list-style-type: none"> Etik eğilimlerle, çalışanlara karşı daha çok güven duyma 	<ul style="list-style-type: none"> Müşteri şikayetlerinin dikkate alınması ve çözülmesi
<ul style="list-style-type: none"> Trendlere uygun hareket etme 	<ul style="list-style-type: none"> Örgütlü hareket edebilme
<ul style="list-style-type: none"> Çalışanların işletme amaçlarını benimsemesi ve içselleştirmesi 	Rakilere
<ul style="list-style-type: none"> Yaratıcı düşünce ve uygulamaların ortaya çıkması 	<ul style="list-style-type: none"> Bilgilendirme ve kıyaslama örneği
Hissedarlara	<ul style="list-style-type: none"> Adil rekabet, dürüst reklam
<ul style="list-style-type: none"> Bütün firma faaliyetlerine yatırımların artması 	Tedarikçilere
<ul style="list-style-type: none"> Sosyal sorumluluk yatırım projelerine kolay fon temini 	<ul style="list-style-type: none"> Fiyatlandırma ve ödeme koşullarında dürüstlük
<ul style="list-style-type: none"> İşletme değerindeki artış 	<ul style="list-style-type: none"> Faaliyetlerine destek olacak tedarikçilere finansal destek
<ul style="list-style-type: none"> Sermaye temininde kolaylık 	Topluma
<ul style="list-style-type: none"> İşletmeyle ilgili bilgilerin açıkça paylaşılması 	<ul style="list-style-type: none"> İnsan haklarının geliştirilmesi
<ul style="list-style-type: none"> Sosyal performans ölçütü oluşturma 	<ul style="list-style-type: none"> Eğitim, sağlık ve kültür alanlarına yatırım
Çalışanlara	<ul style="list-style-type: none"> Kadın, çocuk işgücünün sömürülmesine engel olma
<ul style="list-style-type: none"> Güvenli çalışma ortamı 	<ul style="list-style-type: none"> Sürdürülebilirliğe olan katkı
<ul style="list-style-type: none"> Etkin insan kaynakları politikaları 	Hükümete
<ul style="list-style-type: none"> Daha iyi çalışma koşulları 	<ul style="list-style-type: none"> Yasalara bağlılık, yolsuzlukla mücadele
<ul style="list-style-type: none"> İşgücü ilişkilerinde daha az anlaşmazlık 	<ul style="list-style-type: none"> Kamusal alanlara yatırım, ekonomik ve sosyal sorunlara destek verme
<ul style="list-style-type: none"> İstihdam maliyetlerinde azalma 	<ul style="list-style-type: none"> İstihdam oluşturma
<ul style="list-style-type: none"> Şirket içi iletişimin ve verimliliğin artması 	Çevreye
<ul style="list-style-type: none"> Fırsat eşitliği ve erişim hakları 	<ul style="list-style-type: none"> Çevre kirliliğinin azaltılması
<ul style="list-style-type: none"> İşçi standartlarında iyileşme 	<ul style="list-style-type: none"> Kültürel mirasın korunması
	<ul style="list-style-type: none"> Bitki örtüsünün, hayvan soyunun korunması
	<ul style="list-style-type: none"> Daha temiz üretim süreçleri, enerji tasarrufu, geri dönüşüm

Kaynak: Aktan, 2007: 20-21

1.8.2. Sakıncalar

İşletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetleri fayda sağlayacağı kadar işletmeye zarar verebilecek riskleri de oluşturmaktadır. P. Kotler ve N. Lee, bu riskleri aşağıdaki şekilde açıklamışlardır (Kotler ve Lee, 2008: 241):

- İşletme faaliyetlerinin görünümü kaybolabilir.
- Sosyal ortakları ile iletişimi zaman kaybına neden olabilir.
- Çalışanların katılımı ve zamanı önemli düzeyde olabilir.

- Teşvik edici faaliyetlere yapılan harcamalar önemli düzeyde olabilir.
- Kaynak harcamalarının değerlendirilmesi ve takip edilmesi pahalı ve zor olabilir.
- Faaliyetler kurum dışı uzmanlık gerektirebilir.
- Tüketiciler işletmenin amaçları ve sorumluluğu konusunda şüpheli olabilir.

Fakat, sosyal sorumluluk faaliyetleri sonucu oluşan faydaların, olası zararlardan daha fazla olduğu dikkatten kaçmamalıdır.

1.9. SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ ÇALIŞMALAR

1.9.1. Sosyal Sorumlulukla İlgili Uluslararası Çalışmalar

Küreselleşme sonucu çok uluslu işletmelerin faaliyetlerinden sorumlu tutulmasına yönelik bir takım çabalar gerçekleşmiş ve bunun sonucu olarak da çeşitli uluslararası kuruluşlar bu konuya odaklanmışlar. Bu kuruluşların, sosyal sorumlulukla ilgili olası sorunların çözümünde tek başına devletlerin yetersiz kalmaları ve küresel düzeyde düzenlemeler yapan, kararlar veren bir sistemin olmaması, devletler, tüketici örgütleri, sendikalar, kurumlar, uluslararası dayanışma örgütleri gibi çeşitli kuruluşların iş dünyasındaki faaliyetlerini belirli kurallara dayanarak, gerçekleştirilmesini amaçlayan çalışmalar yapmasıyla sonuçlanmıştır. Bu çalışmalar uluslararası inisiyatifleri, KSS ile ilgili standartları ve KSS endekslerini kapsamaktadır.

1.9.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO anayasası 1919 yılının başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde Amerikan Çalışma Federasyonu başkanı Samuel Gompers başkanlığındaki çalışma komisyonu tarafından oluşturulmuştur. ILO 9 ülkeden temsilcilerden oluşuyordu: Belçika, Çekoslovakya, İtalya, Küba, Japonya, Fransa, Polonya, ABD ve İngiltere. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “sosyal adaletin evrensel ve kalıcı barış için

temel olduğu kurucu misyonunu sürdürerek, sosyal adaleti ve uluslararası kabul görmüş insan ve çalışma haklarını desteklemeye adanmıştır. ILO, 187 üye devletin hükümetlerini, işverenlerini ve işçi temsilcilerini çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadınlar ve erkekler için iyi işleri teşvik eden programlar tasarlamak için bir araya getirmektedir” (ILO, 2020).

Bu örgütün dört stratejik hedefi vardır (ILO, 2020).

- Standartlar ile temel ilke ve çalışma haklarını belirlemek ve teşvik etmek
- Kadınların ve erkeklerin iyi istihdam ve gelir elde etmeleri için daha büyük fırsatlar yaratmak
- Herkes için sosyal korumanın kapsamını ve etkinliğini artırmak
- Üçlü yapıyı (işçi-işveren-devlet) ve sosyal diyalogu güçlendirmek

Bu hedeflere ulaşabilmek için örgüt, yapılması gerekenleri şöyle açıklamıştır (ILO, 2020):

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve istihdam fırsatlarını artırmak için uluslararası politika ve programların oluşturulmalıdır.
- Uygulamalarını denetlemek için benzersiz bir sistemle desteklenen uluslararası çalışma standartları oluşturulmalıdır.
- Ülkelerin bu politikaları etkili bir şekilde uygulamalarına yardımcı olmak için, bileşenlerle aktif bir ortaklık içinde formüle edilen ve uygulanan kapsamlı bir uluslararası teknik işbirliği programı oluşturulmalıdır.
- Tüm bu çabaların ilerlemesine yardımcı olacak eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleri desteklenmelidir.

ILO'nun genel direktörü Guy Ryder, işin geleceğinin önceden belirlenmediğini vurgulayarak: “Herkes için iyi iş mümkün, ancak toplumların bunu gerçekleştirmesi gerekiyor”. Tam da bu zorunluluk ile ILO, 2019 yılında yüzüncü yılını belirleme girişiminin bir parçası olarak İşin Geleceğinin Küresel Komisyonu'nu kurarak, görevini, 21. yüzyılda sosyal adaletin sağlanması için analitik temel

oluşturabilecek işin geleceğinin derinlemesine bir incelemesini yapmaktır şeklinde tanımlamaktadır. Komisyonun çalışmaları “Yüzüncü yıl sohbetleri” etrafında dört konuda düzenlenmiştir (ILO, 2020):

- İş ve toplum
- Herkes için iyi işler
- İş ve üretim organizasyonu
- İş yönetimi

2030 sürdürülebilir kalkınma gündemi, sürdürülebilirliğin ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarını kapsar. İnsanları ve gezegeni merkeze yerleştiren 17 sürdürülebilir kalkınma hedefine sahiptir ve uluslararası topluma, iş dünyasındakiler de dahil olmak üzere insanlığın karşı karşıya olduğu birçok zorlukla başa çıkabilmeleri için bir çerçeve sunmaktadır. ILO, 2017 yılını mart ayında yapmış olduğu revizyonda 2030 sürdürülebilir kalkınma gündemini de bildirgeye eklemiştir (ILO, 2020).

ILO'nun kurulmasından bu yana 189 sözleşme, 205 tavsiye kararı ve 6 protokol kabul edilmiştir. Türkiye ise 59 sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşmelerden 55'i yürürlüktedir, 3 sözleşmeye ise karşı çıkmıştır. Kabul edilen 59 sözleşme, temel sözleşmelerin tamamını (8), yönetim sözleşmelerinin (öncelikli) 4'ünden 3'ü ve teknik sözleşmelerden ise 177'sinden 48'ni kapsamaktadır (ILO, 2020).

Türkiye'nin ILO karnesi oldukça zayıf görünmektedir. ILO sözleşmelerinin sadece yüzde 31'ini onaylayan Türkiye, bu sözleşmelerin uygulanması için gerekli düzenlemeleri yapmamakta ve sözleşmelere uygun davranmamaktadır. ILO sözleşmelerine ilişkin yaşanan hak ihlalleri nedeniyle Türkiye sık sık ILO denetim organları gündemine alınmakta ve eleştirilmektedir. Türkiye en çok hak ihlali yaşanan ülkeler arasında ilk sıralarda yer alıyor olması ve bu durumu iyileştirmek için Türkiye'nin yapması gerekenler aşağıdaki gibidir:

1) Türkiye ilk olarak 1 Sayılı Çalışma Saatleri, 131 Sayılı Asgari Ücrete, 172 Sayılı Turizm Çalışanlarının Çalışma Koşullarına, 173 Sayılı İşçi Alacaklarının Korunmasına, 181 Sayılı Özel İstihdam ve 189 Sayılı Ev Eksenli Çalışanlara ilişkin

sözleşmeler olmak üzere, henüz onaylamadığı ILO sözleşmelerini bir an önce onaylamalıdır.

2) ILO sözleşmelerinin ihlaline son verilmeli, sözleşmelere aykırı olan mevzuat hızlı bir şekilde değiştirilmelidir.

3) Türkiye, ILO denetim organlarının eleştirisi ve tavsiyelerini dikkate alarak mevzuat ve uygulamasını ILO standartları ile uyumlu hale getirmelidir.

1.9.1.2. OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) 30 Eylül 1961 yılında aralarında Türkiye de olmakla 20 ülke tarafından kurulmuştur. Günümüzde, dünya genelinde 36 OECD üyesi ülke, sorunları tanımlamak, tartışmak ve analiz etmek ve bunları çözmek için politikaları teşvik etmek için düzenli olarak birbirlerine başvuruyor. Avrupa Komisyonu çalışmalara katılsa da oy kullanma hakkı yoktur. Brezilya, Hindistan, Çin Halk Cumhuriyeti, Endonezya ve Güney Afrika örgütün “Kilit Ortakları”dır ve çalışmalarına sürdürülebilir ve kapsamlı bir şekilde katkıda bulunurlar. Onlarla birlikte OECD, dünya ticaretinin ve yatırımının %80'ini oluşturan 39 ülkeyi masaya çağırarak ve bu da dünya ekonomisinin karşılaştığı zorlukların ele alınmasında önemli bir rol oynamaktadır (OECD, 2020).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), daha iyi yaşamlar için daha iyi politikalar oluşturmak için çalışan uluslararası bir kuruluştur. Hedefi, herkes için eşitlik, fırsat ve refahı artıran politikalar oluşturmaktır. Yarının dünyasını daha iyi hazırlamak için yaklaşık 60 yıllık deneyim ve anlayıştan yararlanan bir örgüttür. Hükümetler, politika yapıcılar ve vatandaşlar ile kanıta dayalı uluslararası standartlar oluşturmak ve bir dizi sosyal, ekonomik ve çevresel sorunlara çözüm bulmak asıl görevidir. Ekonomik performansı iyileştirmek ve iş yaratmaktan güçlü eğitimi teşvik etmeye ve uluslararası vergi kaçakçılığına karşı mücadeleye kadar, veri ve analiz, deneyim alışverişi, en iyi uygulama paylaşımı ve kamu politikaları ve uluslararası standart belirleme konusunda benzersiz bir forum ve bilgi merkezi sağlamaktadır (OECD, 2020).

Bu örgütün düzenlediği “Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu İşletmeler Bildirgesi” işletmelerin, faaliyette buldukları ülkelerin politikalarını hesaba katmasını ve toplumun görüşlerini dikkate almasını öngörmektedir. İşletmeler (OECD, 2003):

1. Sürdürülebilir bir kalkınma için çevresel, ekonomik ve toplumsal ilerlemeye katkıda bulunmalıdır.

2. Faaliyette bulunduğu ülkenin yerel yükümlülük ve taahhütlerine uymalı, faaliyetlerinden etkilenenlerin insan haklarına saygı göstermelidir.

3. Sağlıklı bir ticari uygulama dayanarak, kuruluşun iç ve dış pazarlardaki faaliyetlerinin geliştirilmesi ile birlikte, yerel toplumla yakın işbirliği içinde, ticari çıkarlar dahil, yerel kapasite gelişimini teşvik etmelidir.

4. İş ve eğitim olanakları yaratarak insan sermayesi oluşumuna katkıda bulunmalıdır.

5. Yasa ve düzenlemelerdeki boşluklardan kaynaklanan istisnalardan yararlanmamalıdır.

6. İyi kurumsal yönetim ilkelerini destekleyip savunmalı ve iyi kurumsal yönetim uygulamaları geliştirip uygulamalıdır.

7. İşletmeler ile faaliyetini gerçekleştirdiği toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisine dayanan sistemler geliştirmeli ve uygulamalıdır.

8. Kurum politikalarının, eğitim programları dahil, çeşitli yollarla yaygınlaştırılarak çalışanlarca bilinmesini ve bunlara uyulmasını teşvik etmelidir.

9. Yasalara, genel ilkelere ya da kurum politikalarına uymayan faaliyetler hakkında yönetime ya da yetkili kamu görevlilerine bildiriye bulunan çalışanlara karşı ayrımcı ya da disiplin işlemlerinin uygulanmasından kaçınılmalıdır.

10. Yerel politik faaliyetlere her türlü usulsüz müdahalelerden kaçınılmalıdır.

OECD’ye en son katılan ülke Temmuz 2018’de Litvanya’dır. Kolombiya, Mayıs 2018’de örgüte katılmaya davet edildi ve bir katılım anlaşması imzaladı ve

katılımı yakındır. Nisan 2015'te Kosta Rika ile katılım müzakereleri başlamasına karşılık süreç halen devam etmektedir (OECD, 2020).

1.9.1.3. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)

Bu sözleşme 1999 yılında kabul görmüş ve 2000 yılında çalışmalarına başlamıştır. 166 ülke, 10435 şirket, 3000'den fazla şirket dışı üyesi ve 70142 rapor ile kurumsal sürdürülebilirlik girişimlerinden en büyüğüdür. Şirketleri insanlara, topluluklar ve dünyaya fayda sağlamalarına yönelik, sorunlu faaliyetlere teşvik etmek sözleşmenin temel hedeflerinden biridir (UN Global Compact, 2020).

UN Global Compact'ın 10 ilkesi insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadelede iş dünyasının temel sorumluluklarını kapsamaktadır. Bu ilkeleri stratejilerine, politikalarına ve prosedürlerine uygulayan kurumlar insanlara ve dünyaya yönelik temel sorumluluklarını korumakla birlikte, uzun dönemli başarılar için uygun ortam yaratır (UN Global Compact, 2020).

İnsan Hakları İlkeleri:

1. İş dünyası, belirlenmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı göstermelidir.
2. İş dünyası, insan hakları ihlallerine engel olmalıdır.

Çalışma Standartları İlkeleri:

3. İş dünyası, iş görenlerin örgütlenme ve toplu müzakere özgürlüğünü sağlamalıdır.
4. İş dünyası, işçilerin zorla ve zorunlu çalıştırılmasını engellemelidir.
5. İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasına engel olmalıdır.
6. İş dünyası, personel seçimi ve yerleştirilmesinde ayrımcılığa engel olmalıdır.

Çevre İlkeleri:

7. İş dünyası, çevre sorunlarına yönelik çözüme odaklı yaklaşımları desteklemelidir.

8. İş dünyası, çevresel sorumluluk düşüncesini artıran tüm faaliyetleri desteklemelidir.

9. İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin yaygın bir halde kullanımına destek olmalıdır.

Yolsuzlukla Mücadele İlkeleri:

10. İş dünyası, haraç ve rüşvet gibi tüm yolsuzluklara karşı mücadele vermelidir.

1.9.1.4. FTSE Endeksi

Financial Times Stock Exchange (FTSE) 1995 yılında Londra'da kurulmuştur. FTSE4Good endeks serisi ise 2001 yılında oluşturulmuştur. İşletmelerin ekonomik faaliyetleri ile birlikte sosyal sorumluluk faaliyetlerini de ele alan bu endeksin asıl amacı kurumların sosyal performanslarını değerlendirmek ve yatırım kararlarını kolaylaştırmaktır. Şeffaf yönetim ve açıkça tanımlanmış çevresel, sosyal ve yönetim uygulamaları (ESG), FTSE4Good endekslerini sürdürülebilir yatırım ürünleri oluştururken veya değerlendirirken çok çeşitli piyasa katılımcıları tarafından kullanılacak uygun araçlar haline getirir. FTSE4good endeksler dört ana şekilde kullanılabilir. Bunlar (FTSE, 2020):

Finansal ürünler- sürdürülebilir yatırım odaklı endeks izleme yatırımlarının, finansal araçların veya fon ürünlerinin oluşturulmasında araç olarak.

Araştırma- çevresel ve sosyal yönden sürdürülebilir şirketleri belirlemek.

Referans- kurumların ilerlemelerini ve başarılarını değerlendirebilecekleri şeffaf ve gelişen küresel bir (ESG) standardı olarak.

Kıyaslama- sürdürülebilir yatırım portföylerinin performansını izlemek için bir gösterge endeksi olarak.

Bu endeks kurumları, insan hakları, tedarik zinciri, çevrenin sürdürülebilirliği, iş-işçi standartları ve yolsuzlukla mücadele kriterlerine göre değerlendirmektedir. Nükleer silahlar üreten işletmeler başta olmakla tüm silah sistemi üreten, tek el ürünleri üreten, uranyuma yönelik faaliyetlerde bulunan işletmeler endeks dışında tutulmuştur (FTSE, 2020).

1.9.1.5. Business in the Community (Bit C) Endeksi

Bu kuruluş, kurumsal değer yaratan ve sorumlu yönetim üzerine danışmanlık hizmeti veren bir kuruluştur. Kuruluş bugün ve gelecek için yetenekli, kapsayıcı bir işgücü oluşturmayı, yaşamak ve çalışmak için başarılı topluluklar oluşturmayı ve dünyayı onarmak ve sürdürmek için yenilikler yapmayı hedeflemektedir (Bit C, 2020).

CSR360 Küresel Ortak Ağı (CSR360 GPN), BM'nin küresel hedeflerine veya sürdürülebilir kalkınma hedeflerine karşı sorumlu iş ve iş yanıtını savunan kâr amacı gütmeyen kuruluşların en büyük küresel ağlarından biridir. Büyüyen ağ Business in the Community tarafından toplanmaktadır ve 67 ülkeden 130'dan fazla bağımsız kuruluşu içermektedir. Birlikte tüm dünyada 6.000'den fazla şirkete ulaşmaktadır (Bit C, 2020).

1.9.1.6. Fortune Endeksi

Fortune itibar endeksini, küresel yönetim danışmanlığı hizmeti yapan Korn Ferry ile Fortune dergisi her yıl belli kriterlere dayanarak oluşturmaktadırlar. “40 under 40”, “Fortune 500”, “Global 500” ve diğer sıralamaları yapabilmek için, 15.000'den fazla finansal analistten ve üst düzey yöneticilerden destek almaktadır. Listede 52 endüstriden ve 29 ülkeden katılımcı bulunmaktadır (Fortune, 2020).

“Fortune dünyayı değiştir” endeksi dergisini yayınladığı diğer bir endekstir. Bu endekste, temel faaliyetlerinde sosyal sorunlara karşı olumlu yaklaşımlar geliştiren işletmeler ele alınmaktadır. Değerlendirmeler, sosyal etki danışmanlığı

kurumu olan ve kar amacı gütmeyen FSG tarafından yapılmaktadır. Şirketler dört faktöre göre değerlendirilerek sıralanmaktadır. Bu faktörler; ölçülebilir sosyal etki, mali sonuçlar, inovasyon düzeyi ve kurumsal entegrasyon şeklindedir (Fortune, 2020).

1.9.1.7. Hesap Verilebilirlik 1000 (AccountAbility1000: AA1000)

AccountAbility, sorumlu iş uygulamalarını geliştirmek ve uzun vadeli performanslarını iyileştirmek için iş dünyası, hükümetler ve çok taraflı kuruluşlarla birlikte çalışan küresel bir danışmanlık ve standartlar firmasıdır. AccountAbility, sürdürülebilirlik stratejileri, faaliyetlerinin çevresel ve sosyal etkileri, inovasyon ve büyüme fırsatları, paydaş katılımı ve bilgilerinin raporlanması yoluyla performanslarını artırmak için kuruluşlarla birlikte çalışır. 1995 yılından bu yana, AccountAbility kurumları, kar amacı gütmeyen kuruluşları ve hükümetleri kurumsal DNA'larına etik, çevresel, sosyal ve yönetim hesap verebilirliğini yerleştirme konusunda desteklemektedir (AccountAbility, 2020).

AA1000 standardı 1999 yılında yaratılmış ve gönüllülüğe dayalı bir standarttır. Bu standartın sürdürülebilirlik olgusu, kurumların paydaşlarına karşı finansal, ekonomik ve sosyal alandaki büyük ölçütteki sorumluluğu, kurumların misyon ve vizyonlarını oluştururken bulunduğu zamanın rekabetçi pazar anlayışının yerine gelecekteki çevresel ve sosyal etkenleri de dikkate alan pazar anlayışını önemle tercih etmelerini vurgulamaktadır. AA1000 Hesap Verilebilirlik İlkeleri (AA1000AP) son yenilenmesi 2018 yılında gerçekleşmiştir. Kuruluşların uzun vadeli performansı iyileştirmek için sürdürülebilirlik zorluklarını tanımlamak, öncelik vermek ve bunlara yanıt vermek için kullanabileceği uluslararası kabul görmüş, ilkelere dayalı bir çerçeve ve rehberlik (AccountAbility, 2020).

AA1000 AccountAbility Güvence Standardı (AA1000AS) 2008 yılında oluşturulmuştur ve 2018 yılında bazı ek düzenlemeler yapılmıştır. Dünya çapında profesyoneller tarafından sürdürülebilirlikle ilgili güvence sözleşmeleri için, bir kuruluşun AccountAbility İlkelerine bağlı kaldığı doğayı ve kapsamı değerlendirmek için kullanılan önde gelen bir metodolojidir (AccountAbility, 2020).

AA1000 AccountAbility Paydaş Katılım Standardı (AA1000SES) 2015 yılında oluşturulmuştur. En yaygın uygulanan uluslararası paydaş katılım standardıdır. Kuruluşların paydaş katılımına yönelik entegre bir yaklaşımı değerlendirme, tasarlama, uygulama ve iletişim kurmalarını destekler (AccanuntAbility, 2020).

1.9.1.8. ISO 9001 Kalite Standardı

“1947 yılında kurulan ISO, 164 ulusal standart organına üye olan bağımsız, sivil toplum kuruluşudur. Üyeleri aracılığıyla, yenilikleri destekleyen ve küresel zorluklara çözümler sunan gönüllü, fikir birliğine dayalı, pazarla ilgili uluslararası standartlar geliştirmek için uzmanları bir araya getirir” (ISO, 2020).

İlk ISO standardı 1951 yılında yayınlanmıştır. 1987 yılında ISO ilk kalite yönetim standardını yayınladı. ISO 9000 ailesindeki standartlar en iyi bilinen ve en çok satan standartlardan biri haline gelmiştir. Bu aileden biri olan ISO 9001, kalite yönetim sistemi için kriterleri belirler ve ailede sertifikalandırılabilen tek standarttır. Faaliyet alanına bakılmaksızın irili ufaklı herhangi bir kuruluş tarafından kullanılabilir. Aşlında, 170'ten fazla ülkede ISO 9001 sertifikalı bir milyondan fazla şirket ve kuruluş bulunmaktadır. En son 2015 yılında yenilenme yapılan bu standart kalite yönetim prensiplerine dayanmaktadır. Bu prensipler şunlardır (ISO, 2020):

- ✓ Liderlik
- ✓ Müşteri odaklılık
- ✓ Personelin bağlılığı
- ✓ Proses yaklaşımı
- ✓ İyileştirme
- ✓ Kanıt esaslı karar alma
- ✓ İlişki yönetimi

ISO 9001 kullanarak işletmeler, müşterilerin tutarlı ve kaliteli ürün ve hizmetler almasına olanak yaratarak, kendilerine birçok iş avantajı sağlamaktadır.

Türk Standartları Enstitüsü 1955 yılından ISO'nun tam üyesidir. 2019 yılında Türkiye'de 2030 işletmede ISO 9001 belgesi bulunmaktadır. 2018 yılında bu sayı ise 1995'tir (TSE 2019 İdare Faaliyet Raporu, 53).

1.9.1.9. ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı

Günümüzde, tüketiciler işletmelerden ihtiyaçlarının ve beklentilerinin maksimum şekilde giderilmesiyle birlikte çevreye ve kendilerine karşı da saygı gösterilmesini, değer verilmesini istemektedirler. Her geçen gün kaynakların hızla azalması, kurumların faaliyetlerinin çevreye etkileri sadece yerel ve bölgesel düzeyde değil küresel düzeyde de olduğu görülmektedir. Bu çevresel etkiler, yasal uygulamalarla birlikte belirli kuruluş ve örgütler tarafından düzenlenen satandartları da beraberinde getirmiştir. ISO 14001 satandartı da kurumların çevre ile ilişkilerine yön veren satandartlardan biridir.

1971 yılında ISO, çevre alanında ilk iki teknik komitesini kurdu: hava kalitesi ve su kalitesi. 1996 yılında ISO, çevre yönetim sistemi standardı ISO 14001'i piyasaya sundu. Standart, şirketlere ve kuruluşlara çevresel etkilerini tanımlama ve kontrol etmelerine yardımcı olacak araçlar sağlamaktadır. Bu satandart faaliyetleri veya sektörleri ne olursa olsun her türlü kuruluş için tasarlanan şirket yönetimi ve çalışanları ile dış paydaşlara çevresel etkinin ölçülüp iyileştirildiği konusunda güvence sağlamaktadır. Dünyanın dört bir yanındaki 171 ülkede ISO 14001 sertifikası 300.000'den fazladır (ISO, 2020).

Bu standartın en son yenilenmesi 2015 yılında gerçekleşmiştir. ISO 14001: 2015, bir kuruluşun çevresel performansını artırmak için kullanabileceği bir çevre yönetim sistemi gereksinimlerini açıklar ve bir kuruluşun çevre, kuruluşun kendisi ve ilgili taraflar için değer sağlayan çevre yönetim sisteminin amaçlanan sonuçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Kuruluşun çevre politikasına uygun olarak, bir çevre yönetim sisteminin amaçlanan sonuçları şunları içerir:

- Çevresel performansın artırılması;
- Uygunluk yükümlülüklerinin yerine getirilmesi;

- Çevresel hedeflerin sağlanması.

ISO 14001: 2015 boyutu, türü ve niteliğine bakılmaksızın her kuruluş için geçerlidir ve kuruluşun yaşam döngüsü perspektifini göz önünde bulundurarak kontrol edebileceği veya etkileyebileceğini belirlediği faaliyetlerinin, ürünlerinin ve hizmetlerinin çevresel yönleri için geçerlidir. ISO 14001: 2015, belirli çevresel performans kriterlerini belirtmemektedir (ISO, 2020).

2018 yılında Türkiye’de ISO 14001 belgesine sahip 444, 2019 yılında ise 472 işletme bulunmaktadır (TSE 2019 İdare Faaliyet Raporu, 53).

1.9.1.10. ISO 26000 Standartı

ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Standartı dünyadaki birçok farklı paydaş arasındaki beş yıllık müzakerelerin ardından 2010 yılında başlatılmıştır. 2017 yılında yeniden değerlendirilmiş ve standart üzerinde bir değişiklik olmamıştır. ISO 26000, gerekliliklerden ziyade rehberlik sağlar, bu nedenle diğer bazı tanınmış ISO standartlarından farklı olarak onaylanamaz. Bunun yerine, sosyal sorumluluğun ne olduğunu netleştirmeye yardımcı olur, işletmelerin ve kuruluşların ilkeleri etkili eylemlere dönüştürmesine katkı sağlar ve küresel olarak sosyal sorumlulukla ilgili en iyi uygulamaları paylaşır. İçinde Türkiye’nin de olduğu 80 den fazla ülkede ulusal bir standart olarak kabul görmüştür (www.youmatter.world, e.t. 19.03.2020).

Bu standart topluma ve çevreye saygının kritik bir başarı faktörü olduğunu bilenlere rehberlik eden bir standarttır. ISO 26000, boyutlarına veya konularına bakılmaksızın her tür kuruluşu aşağıdaki konularda rehberlik sağlar (ISO, 2020):

- ✓ Sosyal sorumluluk ile ilgili kavramlar, terimler ve tanımlar;
- ✓ Sosyal sorumluluğun arka planı, eğilimleri ve özellikleri;
- ✓ Sosyal sorumluluk ile ilgili ilke ve uygulamalar;
- ✓ Temel konular ve sosyal sorumluluk konuları;
- ✓ Sosyal sorumluluk sahibi davranışların kurum içinde ve politikaları ve uygulamaları yoluyla etki alanı içinde bütünleştirilmesi, uygulanması ve teşvik edilmesi;
- ✓ Paydaşları belirleme ve paydaşlarla ilişki kurma;

- ✓ Sosyal sorumluluk ile ilgili taahhütleri, performansı ve diğer bilgileri iletmek.

ISO 26000, “kuruluşların sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Yasalara uyumun herhangi bir kuruluşun temel görevi ve sosyal sorumluluklarının önemli bir parçası olduğunu kabul ederek yasal uygunluğun ötesine geçmeye teşvik edilmesi amaçlanmaktadır”. Bu standart uygularken, bir örgütün uluslararası davranış normlarıyla tutarlı olmakla birlikte, toplumsal, çevresel, yasal, kültürel, politik ve örgütsel çeşitliliği ve ekonomik koşullardaki farklılıkları göz önünde bulundurması önerilir (ISO, 2020).

ISO 26000 standardının uygulanması sonucu kurumların sosyal sorumluluk kapsamında performanslarını artırmalarına etki edecek 7 prensip aşağıdaki gibidir (www.youmatter.world, e.t. 19.03.2020):

- ✓ Örgütsel yönetim;
- ✓ İnsan hakları;
- ✓ İşgören uygulamaları;
- ✓ Çevresel sorumluluk;
- ✓ Örgütsel uygulamaların adilliği;
- ✓ Tüketici ve tüketiciyi koruma konuları;
- ✓ Toplulukları dahil etmek ve geliştirmek

Bu standartın uygulanması uzun dönemde karlılığı ve kurumun itibarını artıracaktır. Bu standart, işletmelerin sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetlerini iş süreçlerine uygulayabilmesine yardım eden en kapsamlı standarttır. Standartın sertifika süreci içermemesi en büyük dezavantajıdır.

1.9.1.11 SA 8000 Standartı

SA 8000 standardı, dünyadaki fabrikalar ve kuruluşlar için önde gelen sosyal sertifika standardıdır. 1997 yılında Social Accountability International tarafından çok paydaşlı bir girişim olarak kurulmuştur. Yıllar boyunca, standart, sertifikalı kuruluşların endüstrilerdeki ve herhangi bir ülkedeki işçilere adil muamele gösterme

konusundaki kararlılıklarını göstermelerine yardımcı olan genel bir çerçeveye dönüşmüştür (SAI, 2020).

SA 8000, standartların tüm alanlarında sürekli iyileştirme sağlayan bir yönetim sistemi felsefesini öngörür ve işyerlerinde sosyal hesap verebilirlik için önemli olan sekiz alanda sosyal performansı ölçer. Markalar ve endüstri liderleri tarafından, tedarik zincirlerinde en yüksek kalitede sosyal uygunluğun sağlanması konusundaki titiz yaklaşımı, her zaman ticari çıkarlardan ödün vermeden takdir edilmektedir.

Standart, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde yer alan çalışma hükümlerini yansıtmaktadır. Aynı zamanda dünya çapında ulusal iş kanunlarına saygı gösterir, bunları tamamlar ve destekler ve şu anda iki milyon çalışan için etik çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

SA 8000'in boyutları:

1. Çocuk işçi çalıştırma
2. Zorla ve ya zorunlu çalıştırma
3. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı
4. Sağlık ve güvenlik
5. Ayrımcılık
6. Disiplin uygulamaları
7. Çalışma saatleri
8. Ücret
9. Yönetim sistemi

Bu standart 3. bölümde daha kapsamlı olarak incelenecektir.

1.9.2. Sosyal Sorumlulukla İlgili Türkiye'de Çalışmalar

BİST Sürdürülebilirlik Endeksi ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri sosyal performans konusunda Türkiye'de yasal nitelik taşıyan kazanımlardır.

1.9.2.1. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri

Sermaye Piyasa Kurulu 1981 yılında 2499 sayılı Sermaye Piyasa Kanununun yürürlüğe girmesi ile kurulmuştur. Amacı, tasarrufların menkul kıymetlere yatırılarak toplumun ekonomik kalkınmaya yaygın ve etkin olarak katılımını sağlamak, aynı zamanda sermaye piyasasının karlılık, açıklık ve güvenli bir şekilde çalışmasını, tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının sağlanmasını düzenlemek ve denetlemektir (www.spk.gov.tr, e.t. 20.03.2020).

2003 yılında Sermaye Piyasa Kurulu ilk kez olarak “kurumsal yönetim ilkeleri” ‘ni yayınlamıştır. Bu ilkler OECD’in kurumsal yönetim ilkelerine yönelik çalışmasının Türkiye’de uyarlanamsı olarak tanımlanmaktadır. Bu ilkelerin amacı, halka açık anonim ve özel sektör şirketlerinin, etkin ve şeffaf yönetim olgusunu oluşturulması ve uygulamalarını uluslararası standartlar doğrultusunda gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Bu ilkeler; Pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu ilkeleridir (www.spk.gov.tr, e.t. 20.03.2020).

Ayrıca, işletmeler bu ilkeleri uyguluyup uygulamadığına ilişkin beyanda bulunmalıdırlar. Eğer uygulamıyorlarsa, gerekçeleri ve çıkar çatışmaları ile birlikte yıllık faaliyet raporunda açıklanması istenmektedir (www.spk.gov.tr, e.t. 20.03.2020).

1.9.2.2. BIST Sürdürülebilirlik Endeksi

30 aralık 2012 tarihinde kurulan Borsa İstanbul, 2014 yılından itibaren BIST Sürdürülebilirlik Endeksini yayımlamağa başlamıştır. Bu endeksin amacı, sürdürülebilirlik anlayışının kote şirketlerden başlayarak Türkiye genelindeki tüm şirketlere yayılmasını sağlamaktır (BIST, 2020).

BIST kurumsal sürdürülebilirliği “şirketlerde uzun vadeli değer yaratmak amacıyla, ekonomik, çevresel ve sosyal faktörlerin kurumsal yönetim ilkeleri ile birlikte şirket faaliyetlerinde ve karar mekanizmalarında dikkate alınması ve bu

faktörlerle bağlantılı risklerin etkin bir biçimde yönetilmesi” şeklinde tanımlamaktadır

2013 yılının Ekim ayında Borsa İstanbul ile Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS) arasında BIST Sürdürülebilirlik Endeksinin hesaplanmasına yönelik anlaşma imzalanmıştır. Yapılan anlaşmaya göre EIRIS şirketleri uluslararası sürdürülebilirlik kriterlerine dayanarak değerlendirecektir. Bu değerlendirmede yalnız kamuya açık bilgiler kullanılacaktır ve değerlendirme maliyetlerini Borsa İstanbul karşılamaktadır (BIST, 2020).

Bu endeks, kurumsal düzeyde risklerini ve fırsatlarını başarılı bir şekilde yöneten şirketler rekabet avantajı sağlayarak daha fazla karlılık olanağı sağlayacaktır. Şirketlere finansman sağlanmasında katkıda bulunacaktır. Ayrıca şirketlerin kurumsal sürdürülebilirlik performansını bağımsız bir şekilde değerlendirilmesine katkıda bulunacaktır. Bu endeks, şirketlere kurumsal sürdürülebilirlik performanslarını küresel ve yerel düzeyde karşılaştırma imkanı sağlayacaktır. BIST sürdürülebilirlik endeksinde alınan şirketlerin kamuoyunda ve yatırımcıların gözünde itibarları artacak ve daha fazla yatırımcı tarafından tercih edilecektir (BIST, 2020).

1.9.2.3. Diğer Çalışmalar

Sermaye Piyasa Kurumunun yayınladığı “Kurumsal Yönetim İlkeleri”, Türkiye’de KSS faaliyetlerine yönelik yasal belge olarak tanımlanabilecek tek belge özelliği taşımaktadır. Bunun dışında KSS ile bağlantılandırılan bazı kanunlar şunlardır (www.turkonfed.org, e.t. 22.03.2020):

- 4734 sayılı Kamu İhalesi Kanunu,
- 2872 sayılı Çevre Kanunu,
- 2821 sayılı Sendikacılık Kanunu,
- 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu,
- 5737 sayılı Vakıflar kanunu,

- 5411 sayılı Bankacılık Kanunu,
- 5346 sayılı Yenilenebilir Enerji Kanunu,
- 4077 sayılı tüketicilerin korunması kanunu.

Ayrıca, “Türkiye Muhasebe Standartları” da kurumsal sosyal sorumlulukla ilişkilidir.

Kurumsal sosyal sorumluluk bakanlık düzeyinde de temsil edilmektedir (www.turkonfed.org , e.t. 22.03.2020):

- Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı– Çevre,
- Orman ve Su İşleri Bakanlığı – Çevre,
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı – Standartlar,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – Çalışma Koşulları,
- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), menkul değerler piyasalarını düzenleme ve denetleme yetkisine sahip kurumdur,
- Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) Bölge Kalkınma İdaresi Türkiye’nin Güneydoğu Anadolu bölgesinde sürdürülebilir kalkınma sağlamayı hedeflemektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluğun gelişiminde kamu kuruluşları ile beraber sivil toplum kuruluşları da faaliyet göstermektedir. Türkiye’de KSS konusuna doğrudan odaklanmış iki dernek vardır: “İş dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği” ve “Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği”. Diğer dernekler ise KSS konularını alt başlık olarak incelemektedir. Aynı zamanda Türkiye’de uygulanan sosyal sorumluluk projelerinin tanıtılmasını ve bilinirliğini artırmak için daha fazla kişiye ulaşılmasını ve sosyal faaliyetlere teşvik ederek daha fazla proje yapılmasını hedefleyen “www.sosyalsorumluluk.org” gibi platformlar da farklı seçeneklerden biridir.

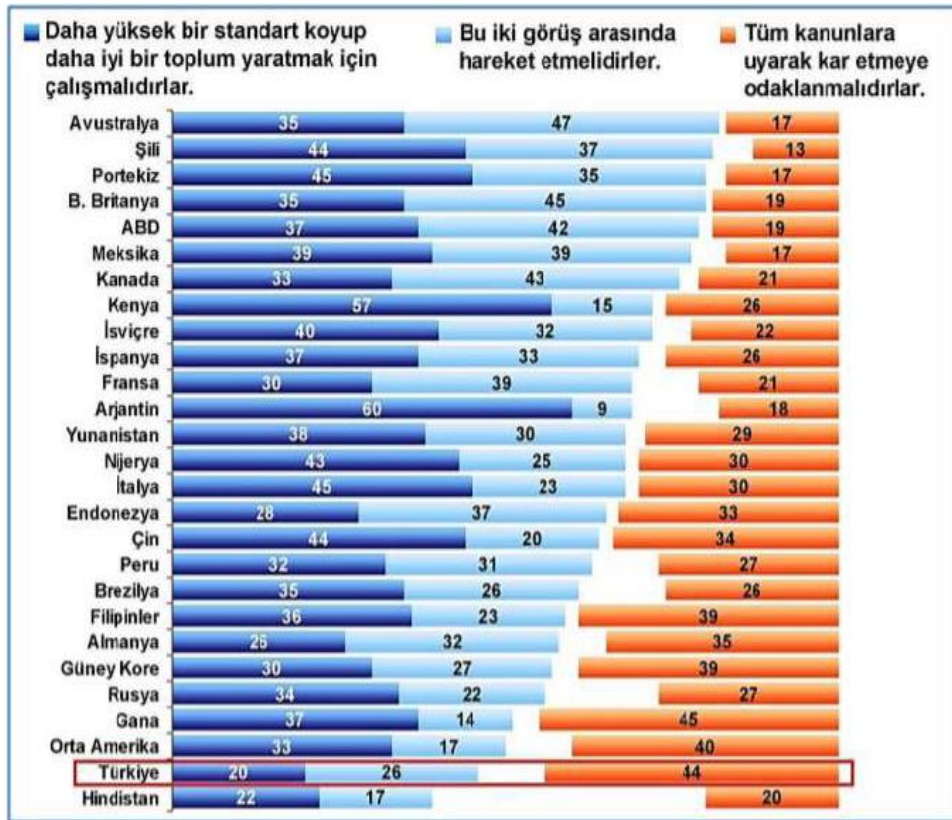
2014 yılında kurulan İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi’nin ulusal temsilcisi ve iş ortağıdır. Bu dernek, işbirliğinden doğan sürdürülebilirlik birikimini üyeleriyle ve paydaşlarıyla paylaşmaktadır. 2005 yılında kurulan Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği ise, iş dünyasının ekonomik, çevresel ve sosyal alanlarda sorumlu faaliyetler

gerçekleştirmesine olanak sağlayarak toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Türkiye Kalite Derneği (KALDER) kar amacı güden yada güdmeyen, kamu ve özel kuruluşlar fark etmezsiniz tüm kuruluşları motive etmek, rakabet güçlerini artırmak ve uluslararası standartlara ulaşmasını hedeflemektedir. TÜSİAD (Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği), KALDER çalışmalarını desteklemektedir. Aynı zamanda TÜSİAD'ın da, 1992 yılından başlayarak KSS konusunda önemli çalışmalar yapmıştır (www.kalder.org , e.t. 22.03.2020). 2005 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) de KOBİ'ler için KSS farkındalık projesi gerçekleştirmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili küresel araştırma yaparak Türkiye için de önemli veriler ortaya koyan kuruluşlardan biri de Globescan'dır. Globescan 2004 yılında Birleşmiş Milletler küresel ilkeler sözleşmesini imzalamıştır. 2008 yılında 32 ülkeden neredeyse 32000 kişiden oluşan örneklem ile yapmış olduğu karşılaştırmalı araştırmada Türkiye'nin bulguları şöyledir;

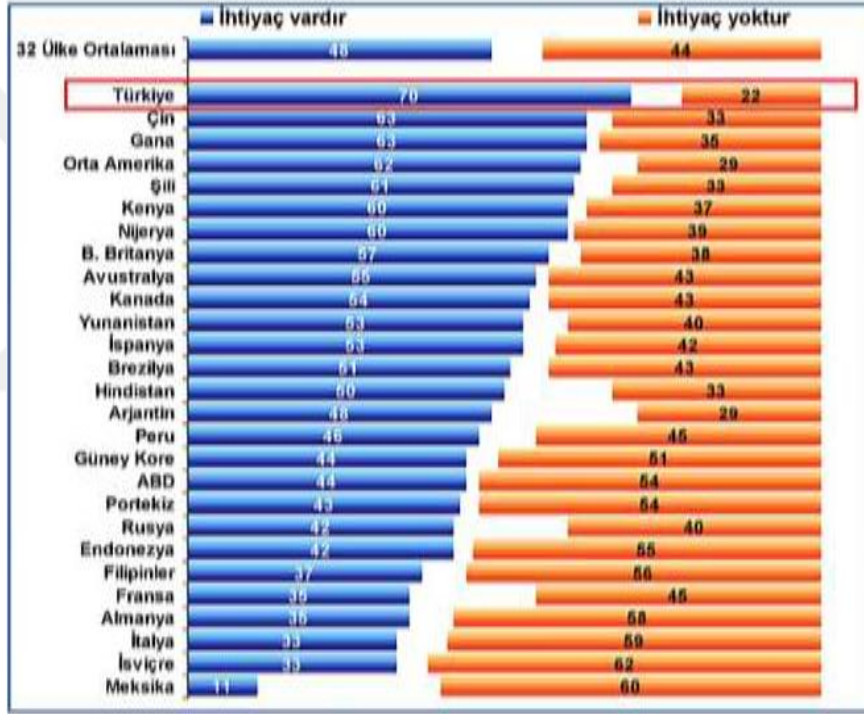
Tablo 3. Kurumların Toplumdaki Rölü Nasıl Olmalıdır?



Kaynak: Globescan Incorporated, CSR Monitor 2008

Yapılan araştırma sonunda tablodan da görüldüğü gibi şirketlerin toplumdaki rolünün nasıl olması gerektiği sorusuna Türk halkı % 44 oranla tüm yasalara uyarak karlılığa odaklanmalıdır cevabını vermiştir. Katılımcıların % 20'si daha yüksek bir standart koyup daha iyi bir toplum yaratmak için çalışmalıdırlar cevabını verirken, % 26'sı bu iki görüş arasında hareket etmelidir şeklinde cevap vermiştir. Bu oranlar sosyal sorumluluk olgusunu Türk halkının yasal ve ekonomik boyutta algıladığına işaret etmektedir.

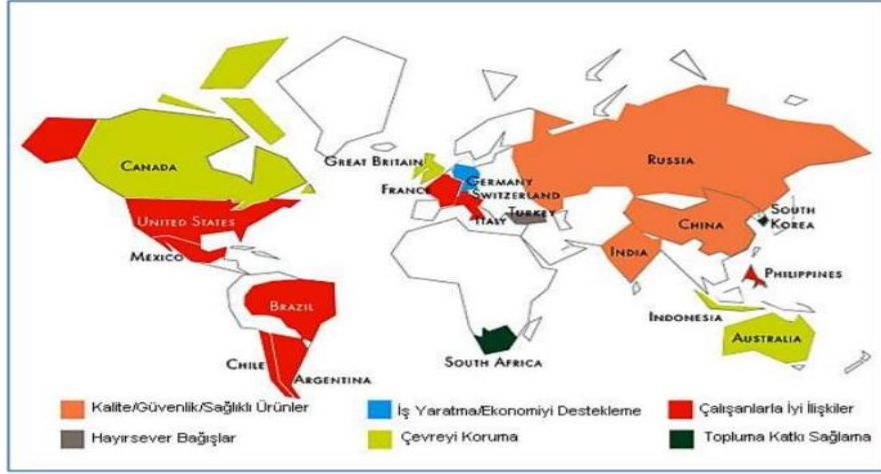
Tablo 4. KSS Kanunlarına İhtiyac Var Mı?



Kaynak: Globescan Incorporated, CSR Monitor 2008

Bu soruya Türkiye’li katılımcılar % 70 oranla evet söyleyerek kurumsal sosyal sorumluluk kanunlarına ihtiyaç olduğunu belirtmişler. Katılımcıların % 22’si ise bu kanunlara ihtiyac olmadığı görüşündedir. Bu durumda, üniter devlet şekli ile her faaliyetin yasalarla belirlenmesi olgusunun, günümüzde de devam ettiği görülmektedir.

Şekil 5: Ükelere Göre KSS Tanımları



Kaynak: Globescan Incorporated, CSR Monitor 2008

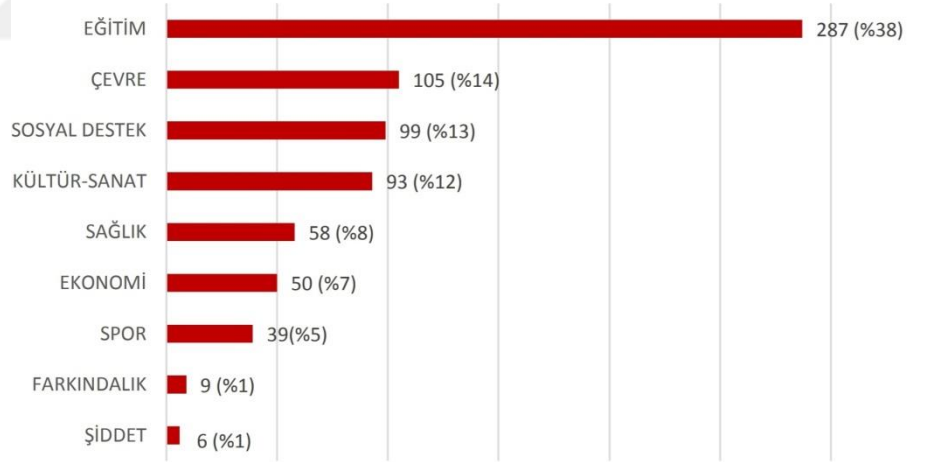
Kurumsal sosyal sorumluluğun tanımlanmasına ilişkin verilerde (Şekil 5) Türkiye için bilinen bir gerçeğin onaylanması söylenilebilir. Kurumsal sosyal sorumluluğun Türkiye'deki tarihine bakıldığında ahilik, lonca ve vakıf gibi kuruluşların hayırseverlik olgusunun etkisi ile oluşturulduğu görülmektedir. Sonuç itibarı ile kurumsal sosyal sorumluluğun Türkiye'de algılanması modern tanıma değil, geleneksel kabullere dayanmaktadır.

Kurumun 2015 yılında yayınladığı "KSS Beklentileri ve Performansları" raporunda sosyal sorumluluk kapsamında şirketlerin vergilerini adil payının ödenmesine ilişkin soruda Türkiye'li katılımcıların % 30'u şirketlerin adil payını ödendiğini düşünürken, % 56'sı ise şirketlerin vergilerin adil payını ödemediğine inanmadıklarını söylüyor. Araştırmanın diğer bir sorusunda ise şirketlerin etik veya sosyal davranışlarının toplum tarafında tartışılması ile ilgilidir. Her dört Avrupalı, Kanadalı ve Amerikalıdan üçü kurumsal sorumluluk hakkında sohbet ettiklerini söylüyor. Çoğu Avrupalı da KSS'yi sık sık tartışırken, Almanların şirketlerin etik veya sosyal davranışlarını tartışma olasılığı daha düşüktür. Türkiye'de ise katılımcıların % 3'ü çok kez, % 15'i ise bir kaç kez tartıştığını bildirmiştir. Toplam % 18 oranla Türkiye bu listede sonuncudur (Globescan Radar, CSR Expectations and Performance, 2015).

Türkiye’de kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili yapılan bir diğer çalışma ise, İnsanı Gelişme Vakfının (İNGEV) 2019 yılının Mart ayında yayımladığı “Türkiyede Kurumsal Sosyal Sorumluluk Almanak Çalışması” raporudur. Bu araştırmada İNGEV, 2017 yılında Capital dergisinin yayımladığı Türkiyede’ki en büyük 500 firmadan kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile ilgili bilgi almıştır. 2018 yılında 237 şirketin KSS alanında ilan ettiği 1420 proje değerlendirilmiştir. Yapılan inceleme sonucu, 171 şirkete ait 746 proje ile veri tabanı oluşturulmuştur. Diğer projeler ise tanıtım ve reklam niteliğinde değerlendirilmiştir. Bu çalışmada İNGEV, KSS projelerini tanımlarken, tek seferlik katkı sağlayan projeler yerine, kalıcı olan projelere odaklanmıştır. Araştırmanın verileri aşağıdaki gibidir (İNGEV, 2019).

İncelenen 746 KSS projesinden yola çıkarak, Türkiye’deki kuruluşların KSS alanında en fazla yöneldikleri alanın eğitim olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim alanını sırasıyla çevre, sosyal destek ve kültür-sanat alanları izlemektedir. Daha detaylı bilgiler aşağıdaki grafikte verilmiştir (İNGEV, 2019).

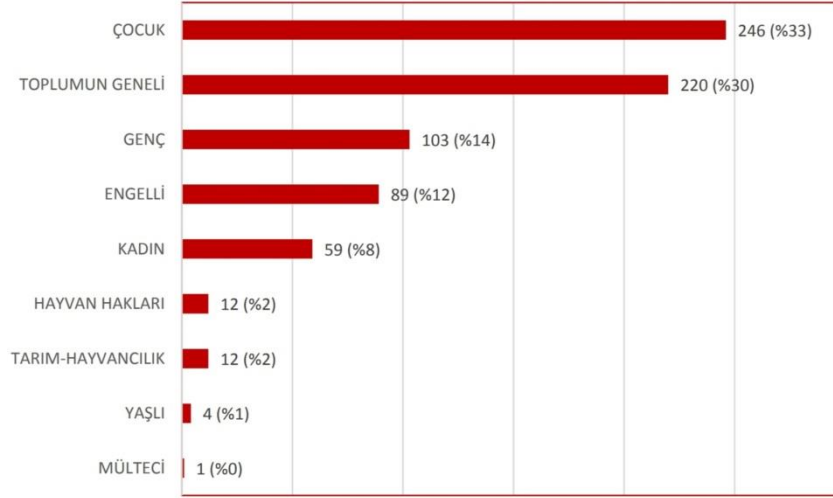
Şekil 6: Türkiye’de KSS Proje Alanları



Kaynak: İNGEV, 2019

KSS projelerinde kurumların, faaliyet alanından bağımsız olarak toplumda en hassas gruplar olarak görülen çocuklara yöneldiği görülmektedir. İkinci sırada görülen toplumun geneli sınıflandırması ise tercih edilen alanın kitle ayrımı olmaksızın herkese yönelik olduğunu ifade etmektedir. Üçüncü ve dördüncü olarak ise sırasıyla gençler ve engelliler gelmektedir.

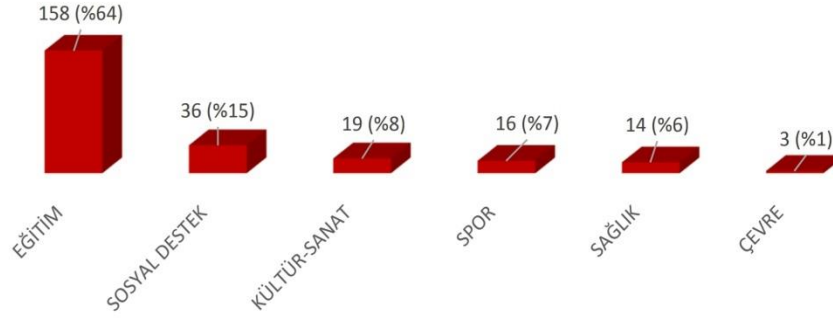
Şekil 7: Türkiye’de KSS Projeleri Hedef Kitlesi



Kaynak: INGEV, 2019

Çocuklar yönelik KSS projelerine bakıldığında ise, eğitim, sosyal destek ve kültür sanat alanlarının ilk sıralarda geldiği görülmektedir.

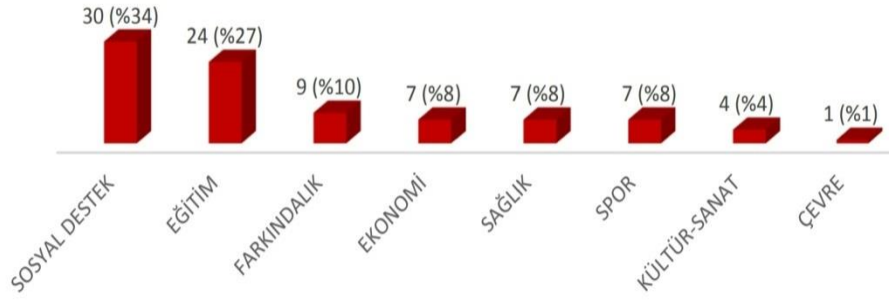
Şekil 8: Türkiye’de Çocuklara Yönelik Yapılan KSS Projeleri



Kaynak: INGEV, 2019

Engellilere yönelik KSS projelerinde ise sosyal destek, eğitim ve farkındalık alanları ilk sıralarda yer almaktadır.

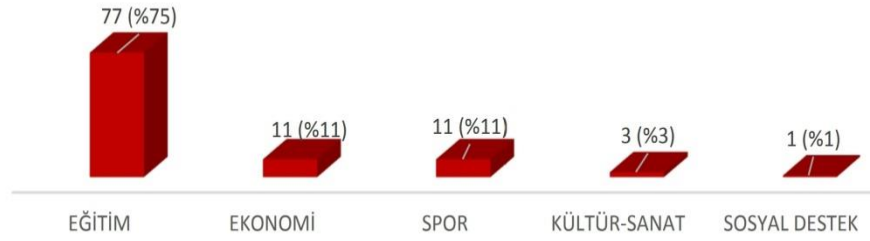
Şekil 9: Türkiye’deki Engellilere Yönelik Yapılan KSS Projeleri



Kaynak: INGEV, 2019

Gençlere yönelik KSS projelerine ise eğitim, spor ve ekonomi alanları ilk sıralarda yer almaktadır.

Şekil 10: Türkiye’de Gençlere Yönelik Yapılan KSS Projeleri



Kaynak: INGEV, 2019

Kadınlara yönelik KSS projelerinde ise ekonomi, eğitim, şiddet ve sağlık alanları ilk sıralarda yer almaktadır.

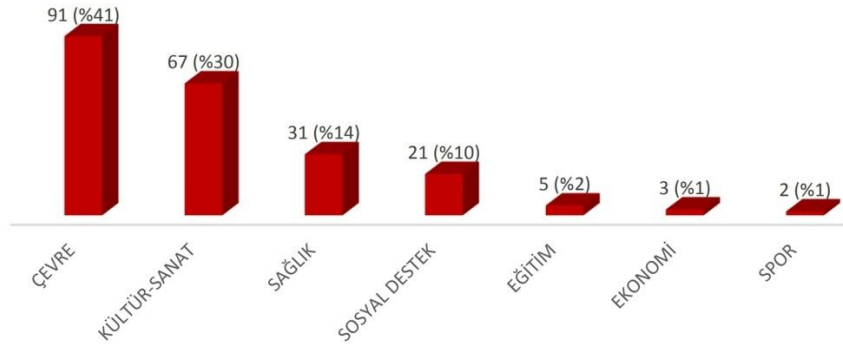
Şekil 11: Türkiye’de Kadınlara Yönelik Yapılan KSS Projeleri



Kaynak: INGEV, 2019

Toplumun geneline yönelik KSS projelerinde ise çevre, kültür sanat ve sağlık alanları ilk sıralarda yer almaktadır.

Şekil 12: Türkiye’de Toplumun Geneline Yönelik Yapılan KSS Projeleri



Kaynak: INGEV, 2019

İNGEV’in yapmış olduğu bu çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluk alanında gerçekleştirilen projelerin büyük oranda çocuklara yönelik olduğu ve özellikle çocukların eğitimi alanına yöneldiği görülmüştür. İkinci sırada ise toplumun geneline yönelik konularda ise özellikle çevre kousudaki projeler öne çıkmaktadır. Üçüncü sırada ise gençlere yönelik eğitim konusundaki projeler gelmektedir. Eksik kalan ve az gündeme alınan alanlar ise yaşlı bakımı, tarım ve hayvanların korunması, mülteciler, çevre ve geri dönüşüm alanlarıdır ve bu alanlar Türkiye’nin geleceği

açısından önemle ele alınması gereken ve aciliyet arz eden konulardır (İNGEV, 2019).

Türkiye’de KSS ile ilgili önemli bilgiler paylaşan kuruluşlardan biri de “Capital” dergisidir. Bu dergi, 15 yıldır kurumsal sosyal sorumluluk alanında “en iyi” leri belirliyor. GFK (Growth from Knowledge) ile gerçekleştirilen “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Araştırması”nda 2020 yılında “en sorumlu şirket” Koç Holding oldu. Rahmi Koç, halk nezdinde, Bülent Eczacıbaşı iş dünyası gözünde “en sorumlu lider” seçildi. Halk, “en başarılı KSS projesi” olarak Eti’nin “ Sarı Bisiklet” kampanyasını belirlerken, iş dünyası oylamasında ise Opet’in “Temiz Tuvalet” kampanyası yer aldı. Bu yıl araştırmada çok çarpıcı mesajlar var. Örneğin halkın KSS duyarlılığının giderek arttığı göze çarpıyor. Yatırım yapılması beklenen alanlarda hep birinci sırada yer alan “eğitim” ise bu yıl birinciliği “ aile içi şiddet, çocuk ve kadın hakları” ile paylaşıyor (Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 72).

Araştırma kapsamında GFK Araştırma Hizmetleri İş Dünyası Veritabanı’nda yer alan profesyonellere araştırma linki iletilmiş ve 195 kişiden bilgi alınmıştır. Araştırmanın halk bölümünde katılan kişilerin %50’si kadın, %50’si erkeklerden oluşmaktadır. Yaş ortalaması ise 34’tür. Araştırmanın iş dünyası bölümünde katılan kişilerin %52’si kadın, %48’i erkek, yaş ortalaması da 42’tir. İş dünyası bölümünde katılımcıların yüzde 21’i pazarlama müdürü, yüzde 16’sı genel müdür, yüzde 10’u pazarlama uzmanı, yüzde 9’u genel müdür yardımcısı pozisyonundadır (Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73).

Bu araştırmanın diğer bulguları aşağıdaki şekillerde gösterilmiştir (Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76).

Tablo 5. Türkiye’de KSS’de En Başarılı 20 Şirket

KSS'de en başarılı ilk 20 şirket				
<i>Halkın gözünde</i>			<i>İş dünyasının gözünde</i>	
2019	Şirket	2020	Şirket	2019
1	Koç Holding	1	Koç Holding	1
2	Sabancı Holding	2	Eczacıbaşı Holding	2
3	Turkcell	3	Sabancı Holding	3
8	Eczacıbaşı Holding	4	Turkcell	4
8	Eti	5	Opet	11
4	Arçelik	6	Akbank	10
5	Enka	7	Borusan	5
6	Yıldız Holding	8	Türkiye İş Bankası	7
18	Doğuş Holding	9	Arçelik / Grundig	9/*
9	Boyner	10	Garanti BBVA	10
13	Garanti BBVA	11	Vodafone	*
12	Doğan Holding	12	Doğuş Holding	14
14	Zorlu Holding	13	Unilever	8
10	Türk Telekom	14	Procter&Gamble	8
15	Türkiye İş Bankası	15	Anadolu Grubu	15
19	Opet	16	Migros / Reckitt Benckiser	19/*
*	Esas Holding	17	Yıldız Holding	17
*	QNB Finansbank	18	Eti	16
*	Yapı Kredi Bankası	19	Yapı Kredi	12
7	Coca Cola	20	Nestle	19

(*) Geçen yıl listede yer almıyordu.

Kaynak: Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76

Tablo 6. Türkiye’de Halkın Gözünde En Başarılı 10 KSS Projesi

En başarılı 10 KSS projesi			
<i>Halkın gözünde en başarılı KSS projeleri</i>			
2020	2019	Proje	Kurum/Şirket
1	*	Sarı Bisiklet	Eti
2	9	Temiz Tuvalet	Opet
3	10	Eti Çocuk Tiyatrosu ve Çocuk Vapuru	Eti
4	*	Engelsiz Eğitim Programı	Turkcell
5	*	Gelecek Turizmde	Anadolu Efes
6	*	Zeka Gücü	Turkcell
7	*	Trafik Dedektifleri	Opet
8	1	81 İlden 81 Öğrenci Projesi / Askıda İyilik Var	Türkiye İş Bankası/ Boyner
9	*	Telefon Kütüphanesi / Rota Programı	Türk Telekom/ Rönesans Holding
10	*	Olimpik Anneler Projesi / Her Kızımız Bir Yıldız	P&G/Mercedes-Benz Türk

(*) Geçen yıl listede yer almıyordu.

Kaynak: Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76

Tablo 7. Türkiye’de İş Dünyası Gözünde En Başarılı 10 KSS Projesi

En başarılı 10 KSS projesi			
İş dünyası gözünde en başarılı KSS projeleri			
2020	2019	Proje	Kurum/Şirket
1	1	Temiz Tuvalet	Opet
2	1	HeForShe	Koç Holding
3	3/2	Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum /Sarı Bisiklet	Koç Holding/Eti
4	5	Eti Çocuk Tiyatrosu	Eti
5	*	Kadın Gücü Projesi	Opet
6	*	Tohum Otizm Vakfı/ Sürekli Eğitim Birimi	Garanti BBVA
7	10	Ruhun Doysun	Arçelik
8	*	Karneni Göster Kitabını Al	Türkiye İş Bankası
9	* /9	Eczacıbaşı Hijyen Projesi / Bir Usta Bin Usta	Eczacıbaşı/Anadolu Sigorta
10	6/*	12 Dev Adam Basketbol Okulları / Orkid Okula Dönüş	Garanti BBVA/P&G

(*) Geçen yıl listede yer almıyordu.

Kaynak: Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76

Tablo 8. Türkiye’de 10 Temel KSS Alanında İlk 5 Şirket

10 temel KSS alanında ilk 5 şirket					
(Her bir KSS alanında en başarılı bulunan ilk 5 şirket)					
Sıra	Eğitim ve öğretim	Spor	Doğa ve Çevre	Sağlık	Tüketici bilinçlendirme
1	Koç Holding	Koç Holding	Koç Holding	Koç Holding	Koç Holding
2	Turkcell	Eczacıbaşı Holding	Arçelik	Eczacıbaşı Holding	Arçelik
3	Sabancı Holding	Vodafone	Reckitt Benckiser	Sabancı Holding	Unilever
4	Türkiye İş Bankası/Borusan	Turkcell/P&G	Türkiye İş Bankası/Opet	Anadolu Grubu	Eczacıbaşı Holding
5	Anadolu Grubu/Doğan Holding/Eczacıbaşı Holding	Garanti BBVA	Unilever	Acıbadem Grubu	P&G/Türkiye İş Bankası

Sıra	Kültür ve sanat	Aile içi şiddet	İnsan hakları	Çalışana verilen değer	Sürdürülebilirlik
1	Eczacıbaşı Holding	Koç Holding	Koç Holding	Koç Holding	Koç Holding
2	Koç Holding	Vodafone	Sabancı Holding	Eczacıbaşı Holding	Arçelik
3	Akbank	Sabancı Holding	Eczacıbaşı Holding/Turkcell/Boyner	Sabancı Holding	Unilever
4	Borusan	Turkcell	Vodafone	Turkcell/Unilever	Eczacıbaşı Holding
5	Sabancı Holding	Samsung	Türkiye İş Bankası/Doğuş Holding	Türkiye İş Bankası/Borusan	Sabancı Holding

Kaynak: Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76

Tablo 9. 2020 Yılında KSS Bütçeleri Artacak Mı?

2019'da KSS bütçeleri artacak mı?		
<i>Şirketlerin KSS alanında yeni projeler için bütçe artırma eğilimi</i>		
	2019 (%)	2020
Artacak	28.4	50
Aynı kalacak	36.8	35
Fikrim yok	15.7	9
Azalacak	19.1	6
Toplam	100	100

Kaynak: Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76

Şirketlerin yeni KSS projeleri başlatma oranının geçen yıla göre ciddi bir şekilde arttığı görülüyor. Beyaz yakalılar 2020 yılında KSS çalışmalarının artacağını söylüyor. “Artacak” diyenlerin oranı da geçtiğimiz yıl yüzde 28 iken bu yıl yüzde 50’ye yükselmiş durumdadır. Bu bağlamda karşıdaki yıllarda yeni projeler görülebilir.

Tablo 10. Türkiye’nin En Sorumlu 10 Lideri

En sorumlu 15 lider				
Halkın gözünde			İş dünyasının gözünde	
2019	Lider	2020	Lider	2019
2	Rahmi Koç	1	Bülent Eczacıbaşı	2
3/1	Ömer Koç / Güler Sabancı	2	Rahmi Koç	1
5	Dilek Sabancı	3	Ömer Dinçök	6
8	Bülent Eczacıbaşı	4	Güler Sabancı	5
10	Oya Eczacıbaşı	5	Ali Koç / Hüsnü Özyeğin	3/7
4	Aydın Doğan	6	Ferit Şahenk	10
7	Cem Boyner	7	Tuncay Özilhan / Ahmet Nazif Zorlu	*
6	Ümit Boyner	8	Suna Kıraç / Cem Boyner	8
*	Ahmet Eren	9	Ahmet Kocabıyık / Murat Ülker	*
*	Şevket Sabancı	10	Dilek Sabancı/ Abdulkadir Konukoğlu/ Oya Eczacıbaşı	*

(*) Geçen yıl listede yer almıyordu.

Kaynak: Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 73-76

Halk araştırmasında özel sektör kurumlarının sosyal sorunlar konusunda sorumlulukları olduğunu belirtenlerin oranında özellikle son 4 yılda önemli bir yükseliş söz konusudur. 2016 yılında kitlenin yüzde 58’i “sorumlulukları olduğunu

düşünüyorum” derken bu yıl bu oran yüzde 84 seviyesine ulaşmıştır. Son dönemde basına daha fazla yansıyan aile içi şiddet ve kadın cinayetleri vakalarının da bu yükselişe etkisi olduğu söylenebilir. Beyaz yaka çalışanlar KSS faaliyetleri konusunda iş dünyasını değerlendirdiğinde, yarıdan fazlası gerçekleştirilen faaliyetleri hala yetersiz buluyor. Kurumlardan yatırım yapılması beklenen alanların başında sırasıyla eğitim, çevre, aile içi şiddet, çocuk ve kadın hakları geliyor. En başarılı bulunan projelere bakıldığında cinsiyet eşitliği ve çocuklarla ilgili projelerin üst sıralarda yer aldığı görülmektedir (Capital Dergisi Mart Sayısı, 2020: 76).



İKİNCİ BÖLÜM

SA 8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARDI

2.1. SA 8000 STANDARDININ TANIMI

SA 8000 standardı, önceki ismi ile Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Ajansı (CEPAA), yeni ismi ile Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütünün (SAI) liderliği ile, çocuk ve insan hakları örgütleri, çeşitli sivil inisiyatifler, işletmeler ve akademisyenler tarafından sosyal sorumluluğun boyutlarını belirlemek için 1997 yılında oluşturulmuştur. ISO 9001 ve ISO 14001'i örnek alan bu standart, sosyal performans koşulları yanında yönetim sistemleri koşullarını da ele almaktadır. Bu standart, insan haklarına dayanarak dünyadaki tüm çalışanların koşullarını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Standart, sertifikalı kuruluşların endüstrilerdeki ve herhangi bir ülkedeki işçilere adil muamele gösterme konusundaki kararlılıklarını göstermelerine yardımcı olan genel bir çerçevedir (SAI, 2020).

1998 yılında CEPAA, Social Accountability International (SAI) ismi ile faaliyetini sürdürmüştür. SAI, işyerinde insan haklarını geliştiren küresel bir sivil toplum kuruluşudur. SAI'nın vizyonu, sosyal sorumluluk sahibi işyerlerinin temel insan haklarını güvence altına alırken işlere fayda sağladığı anlayışıyla sürdürülen her yerde iyi bir iştir. SAI, çok sektörlü SA 8000 standardı ile Social Fingerprint, TenSquared ve diğer eğitim ve kapasite geliştirme programlarını kullanarak her düzeyde iş ve tedarik zincirinde çalışanları ve yöneticileri güçlendirir. SAI, markalar, tedarikçiler, hükümetler, sendikalar, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve akademi dahil olmak üzere çeşitli paydaş gruplarıyla birlikte çalışan politika ve uygulamada lider konumundadır. SA 8000 yayınlama ve belgeleri desteklemenin yanı sıra SAI, kuruluşların kapasite geliştirme, paydaş katılımı, alıcılar ve tedarikçiler arasındaki işbirliği ve sürekli iyileştirmeyi sağlayacak araçların geliştirilmesi de dahil olmak üzere sosyal performanslarını sürdürmelerine ve sürekli olarak iyileştirmelerine yardımcı olacak çok çeşitli kaynaklar sunmaktadır. SAI, SA 8000 standardının bağımsız akredite sertifikasını, şirketin küresel çalışma koşullarını iyileştirme konusundaki daha geniş hedeflerine katkıda bulunan kritik bir unsur olarak görmektedir (SAI, 2020).

SA 8000'in amacı, BM İnsan Hakları Beyannamesi, ILO ve diğer uluslararası insan hakları ve çalışma normları ile ulusal çalışma yasalarına dayanan denetlenebilir, gönüllü bir standart sağlamak, bir kurumun kontrolünü ve etkisini sağlayan tüm personeli güçlendirmek ve korumaktır. "SA 8000, standartların tüm alanlarında sürekli iyileştirme sağlayan bir yönetim sistemi ile bağlantılı olarak, işyerlerinde sosyal hesap verebilirlik için önemli olan sekiz alanda sosyal performansı ölçer. Bu standard, markalar ve endüstri liderlerinin tedarik zincirlerinde en yüksek kalitede sosyal uygunluğun sağlanması konusundaki titiz yaklaşımını, her zaman ticari çıkarlardan ödün vermeden takdir etmektedir" (SA 8000: 2014, 4).

Standart, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde yer alan çalışma hükümlerini yansıtmaktadır. Aynı zamanda dünya çapında ulusal iş kanunlarına saygı gösterir, bunları tamamlar ve destekler ve şu anda iki milyon çalışan için etik çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır (SAI, 2020).

SA 8000 standardı, 2001, 2004, 2008 ve 2014 yıllarında toplam 4 kez revize edilmiştir. SA 8000: 2014, önceki versiyonları geçersiz kılmıştır. Düzenli revizyonlar, standardın yeni ve ortaya çıkan sosyal ve insan hakları sorunları karşısında uygulanabilirliğini garanti etmektedir.

SA 8000, sosyal sorumluluk performansını ölçmek için, 8 ayrı başlık oluşturulmuştur. Dokuzuncu başlık olan yönetim sistemi başlığında ise diğer başlıkların uygulanma aşamalarına dair yaklaşımların tanımlandığı görülmektedir. Geliştirilen bu yapı sayesinde tedarik zincirinde temel ticari çıkarlardan ödün vermeden en yüksek sosyal uyum kalitesini yakalamak amaçlanmıştır.

20 Nisan 2020 verilerine göre, SA 8000 sertifikasına sahip 4483 kurum bulunmaktadır. Temsil edilen ülke sayısı 61, temsil edilen endüstri sayısı 57 olarak belirtilmiştir. Dünyada SA 8000 standartlarına sahip kurumlarda toplam 2.092.945 kişi istihdam edilmektedir. En fazla SA 8000 sertifikasına sahip olan ülkeler sırasıyla İtalya (1778), Hindistan (1234), Çin (757) ve Vietnam'dır (130). Türkiye'de ise 11 işletme SA 8000 sertifikasına sahiptir (SAAS, 2020).

2.2. SA 8000 STANDARDININ ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

SA 8000 standardının ortaya çıkma nedenlerini bir kaç başlıkta incelenilebilir. Bu başlıklar, uluslararası sözleşmeler, gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, sivil toplum örgütlerinin çabaları, TKY felsefesinin yaygınlaşması, sosyal sorumluluk yatırım fonları ve rekabet avantajı şeklinde sıralanabilir.

2.2.1. Uluslararası Sözleşmeler

SA 8000 standardı, BM İnsan Hakları Beyannamesi, ILO ve diğer uluslararası insan hakları ve çalışma normları ile ulusal çalışma yasalarına dayanmaktadır ve bu sözleşmelerin standarda birbaşa etkisi vardır.

Uluslararası çalışmalar tavsiye kararı ve sözleşme şeklindedir. Bunlara arasında yapısal olarak bir fark yoktur. Sözleşmeler devletlerin onayı ile ilgilidir. İlgili devlet sözleşmeyi onayladığında, sözleşmenin şartlarını yerine yetirmediği üstlenmektedir. Tavsiye kararlarının uygulanması ise devletlere bırakılmıştır. Yani, devletler bu konuda özgürdür. Ancak devletlerden tavsiye kararlarını da dikkate almaları beklenilmektedir. Sözleşmeler kısa metinlerden oluşmaktadır ve konunun özünü belirtmektedir. Tavsiye kararları ise sözleşme kararlarının tam aksine, uzun metinlerden oluşmaktadır ve konuyu daha geniş kapsamaktadır. SA 8000 standardı oluşturulurken bu hususlar dikkate alınmıştır.

Kuruluş, yerel, ulusal ve geçerli tüm diğer yasalara, geçerli endüstri standartlarına, kuruluşun uymakla yükümlü olduğu diğer şartlara ve bu standarda uymalıdır. Bu yasalar, standartlar veya kuruluşun uymakla yükümlü olduğu diğer şartlar ve bu standart aynı konuyu ele aldığı anda, çalışanlar için en uygun hüküm uygulanmalıdır (SA 8000: 2014, 2014: 5).

Kuruluşların ayrıca aşağıdaki uluslararası belgelerin ilkelerine saygı göstermesi gerekmektedir (SA 8000: 2014: 5):

- ILO Sözleşmesi 1 (Çalışma Saatleri - Sanayi) ve Tavsiye 116 (Çalışma Saatlerinin Azaltılması)
- ILO Sözleşmeleri 29 (Zorunlu Çalışma) ve 105 (Zorunlu Çalışmanın Kaldırılması)
- ILO Sözleşmesi 87 (Örgütlenme Özgürlüğü)
- ILO Sözleşmesi 98 (Örgütlenme Hakkı) Ve Toplu Pazarlık)
- ILO Sözleşmeleri 100 (Eşit Ücret) ve 111 (Ayrımcılık - İstihdam ve Meslek)
- ILO Sözleşmesi 102 (Sosyal Güvenlik - Minimum Standartlar)
- ILO Sözleşmesi 131 (Asgari Ücret Sabitleme)
- ILO Sözleşmesi 135 (İşçi Temsilcileri)
- ILO Sözleşmesi 138 ve Tavsiye 146 (Minimum Yaş)
- ILO Sözleşmesi 155 ve Tavsiye 164 (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- ILO Sözleşmesi 159 (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam - Engelliler)
- ILO Sözleşmesi 169 (Yerli ve Kabile Halkları)
- ILO Sözleşmesi 177 (Ev İşi)
- ILO Sözleşmesi 181 (Özel İstihdam Büroları)
- ILO Sözleşmesi 182 (Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri)
- ILO Sözleşmesi 183 (Gebelerin korunması)
- ILO HIV / AIDS ve Çalışma Dünyası Uygulama Kuralları
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
- Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

2.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Kötü Çalışma Koşulları

Gelişmekte olan ve az gelişmiş, özellikle de nüfusu yüksek olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, insan hakları mevzusunda duyarlı olan gelişmiş ülkelerin bu konuyu ele alan bazı çalışmalar yapmasına neden olmuştur ve SA 8000 gibi sertifikaların oluşmasını sağlamıştır. Bu gibi standartlar sonucu bu devletlerde uluslararası kuruluşların faaliyetlerini incelemek daha kolay olacaktır ki, bu da standartların önemini artıracaktır.

Yasaların daha esnek ve işsizlik oranının yüksek olduğu bu ülkelerde, çok fazla çalışma saatleri ve çok düşük ücret söz konusudur. Bu durumu fırsat olarak kullanan gelişmiş ülkelerdeki işletmeler ve dünyaca ünlü işletmeler, kendi ülkelerinde üretim yapmak yerine, fakirliğin fazla olduğu ve işgücü maliyetlerinin çok az olduğu ülkelerde üretim yapmayı tercih etmektedir. İşletmeler, yaptıkları bu faaliyetlerinin öğrenilmesi ile sivil toplum kuruluşlarının, bilinçli müşterilerinin ve halkın tepkileri ile karşılaşmaktadırlar. Bu baskılar sonucu işletmeler, imajlarını korumak için çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmeye başlamış ve SA 8000 gibi standartlara ihtiyaç duymuşlardır. Sosyal sorumluluğa duyarlı olan bazı uluslararası kurumlar, SA 8000 standardı kapsamında faaliyet göstermektedirler ve tedarikçilerinden de bu standart doğrultusunda faaliyet göstermelerini talep etmektedirler. Örneğin, 1990'lı yıllarda ABD'de pazarın %20' sine sahip olan "Toys R Us" şirketi, yaklaşık 5000 tedarikçisinden SA 8000 standardını almalarını talep etmiştir. Bu duyarlı işletmelerin faaliyetleri sonucu, 3. dünya ülkelerindeki işletmeler, gelişmiş ülkelerle ticari bağlantılarını korumak ve yaşamlarını sürdürebilmek için, SA 8000 gibi standartların öngördüğü çalışma koşullarını oluşturmağa başlamışlar (Aydemir, 1999: 3).

2.2.3. Sivil Toplum Örgütlerinin Çabaları

Genellikle gönüllük esasında faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bu kuruluşlar, kamu ve özel işletmeler üzerinde oldukça etkilidir. Medyanın desteğini

alan bu kuruluşlar, işletmelerin karar almasına önemli etki etmektedir. Sivil toplum kuruluşları, insan haklarına zıt faaliyetlerin belirtilmesinde ve önelyici faaliyetlerinin başlatılmasında önemli rol oynamaktadır.

Nike, “Toys R Us” ve bunun gibi birçok büyük işletmelerin SA 8000 standardına sahip olması, sivil toplum kuruluşlarının bu kurumlardaki çalışanlara karşı yapılan insan haklarına zıt faaliyetlerini öne çıkararak, toplumla birlikte yapmış olduğu baskının sonucunda gerçekleşmiştir. Bazı işletmeler gönüllük esasında değil, değişen ve gelişen koşullara uyum sağlamak ve piyasadaki imajlarını geri kazanmak için standardı uygulamak zorunda kalmışlardır. Sonuç olarak ise, çalışanlarının koşulları iyileşmiştir.

Bir dönem ürünlerin üzerinde yazılan “bu topun üretiminde ne çocuk, ne de köle işgören çalıştırılmıştır” şeklindeki ifadeler, sivil toplum örgütlerinin şirketleri ciddi bir şekilde kontrol ettiklerine ve bu konuda baskı oluşturan güçleri temsil ettiklerine işaret etmektedir (Aydemir, 1999: 4).

Ayrıca, bilincli tüketicilerin sayısının giderek artması ve onların bu konudaki duyarlılığının artması da bu tarz işletmelerin standardı almasına büyük etki etmiş ve bu süreci hızlandırmıştır.

2.2.4. Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonları

SA 8000 standardının oluşturulmasına etki eden nedenlerden biri de sosyal sorumluluk yatırım fonlarıdır. 90’lı yıllarda ABD’deki yatırımların %10’nu bu yatırımlar oluşturmaktaydı ve fonda 700 milyar dolar bulunmaktaydı (Aydemir, 1999: 4).

Bu fonlar aracılığıyla yöneticiler, tütün, alkol, silah vb. ürünler üreten ve satışını yapan kurumları yatırım yapmayarak cezalandırırken, bu fonları çevreye ve işgörenlerine duyarlı kurumlara yatırarak onları ödüllendirmektedirler. Bu durum, işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerinin ölçülmesini ve denetlenmesini zorunlu kılmıştır. Sonuç olarak, SA 8000 standardına ihtiyaç yaranmıştır.

2.2.5. Rekabet Avantajı

İşletmelerin rekabet gücü değerlendirilirken sadece finansal karlılık değil, aynı zamanda müşteri memnuniyeti, çalışanlarına ve çevreye karşı duyarlılığında dikkate alınması, SA 8000 standardının önemini artırmıştır. Standart, işletmelere müşteri sadakati sağlanmasında ve yeni pazarlara kolaylıkla girebilmesinde avantaj sağlamaktadır.

Örneğin, Tayland yönetimi, SA 8000 standardının işletmelerine uluslararası rekabette üstünlük sağlamasına etki edeceğine inandığından, standarda sahip olmak isteyen kuruluşlara maddi olarak destek göstermiştir (Asian Textile Business, 2002: 41).

Ayrıca, SA 8000 standardı insan kaynaklarına yönelik ve belirli bir zamandan sonra işletmeye yüksek verimlilikle geri dönen bir yatırım olarak nitelendirilmektedir. Standart, iyileşen çalışma koşulları ve bunun sonucu olarak da çalışanların verimliliğini, müşteri memnuniyetini, ürün ve hizmet kalitesini ve kurumların toplumdaki saygınlığını artıran çok önemli bir rekabet avantajı sağlamaktadır.

2.2.6. Toplam Kalite Yönetimi Felsefesinin Yaygınlaşması

Toplam Kalite Yönetimi, müşteri tatminini uzun dönemli hedeflerle sağlamayı, toplum ve çalışanlar için fayda yaratmayı amaçlayan, tüm çalışanların katılımını öngören ve kalite odaklı bir yönetim modelidir. “TKY, müşteri ihtiyaç, istek ve beklentilerinin karşılanması ve iş sonuçlarında mükemmelliğe ulaşılabilmesi için tüm süreçlerde kusursuzluğun, sıfır hata prensibine dayalı olarak sürekli kılınmasını ve bu sürekliliğin işletmenin tüm iç ve dış çevresinin katılımı ile gerçekleştirilmesini hedefleyen; yönetsel ve organizasyonel yapıda insan unsurunu sürekli eğitim ve grup çalışması yoluyla ön plana çıkaran; sürekli gelişme ilkesiyle işletmenin rekabet gücünü arttırmayı amaçlayan; bütün bunlarında, ancak en üst

düzyeyde sorumluluk bilincine sahip bir liderlik anlayışıyla gerçekleştirilebileceğini savunan çağdaş bir yönetim anlayışıdır” (Bolat, 2000: 26). TKY iç ve dış paydaşlara odaklanan bir yaklaşım olarak üst yönetim tarafından kurum içi herkesin iç ve dış müşterilerin beklentilerini karşılamak veya aşmak için kalite ilkeleri hakkında bilgi sahibi olması için gerekli adımları sağlar. TKY, organizasyonların davranışlarını, planlama ve çalışma uygulamalarını sorun çözüme, paydaşlara yönelik, değer bütünlüğü, açık ve korkusuz hale getirecek şekilde yapılandırılmış bir yaklaşım olarak kavramsallaştırılabilir. Sürekli iyileştirme, karar verme sürecinin ortadan kaldırılması, fonksiyonel engellerin kaldırılması, hata kaynaklarının ortadan kaldırılması, takım çalışması, dürüstlük ve gerçeklere dayalı karar verme arayışlarına dayanmaktadır. Bu modelde asıl amaç, müşteri isteklerini karşılayarak karlılığa ulaşmak ve bu süreçte de çalışanların tam katılımını sağlamaktır (Karasakal, 2012: 160).

Toplam kalite yönetimi ile kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişki birkaç yönden ele alınabilir. Her iki yaklaşım da iç veya dış paydaşların ilgisine odaklandığından, TKY ve KSS genellikle sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmek için kuruluşların değerini ve potansiyel kaynaklarını artıracak uygun kurumsal stratejiler olarak kabul edilmektedir. Örgütlere daha fazla nüfuz etmesi düşünüldüğünde, TKY örgüt içinde KSS geliştirmek için önemli bir katalizör görevini üstlenebilir. Ayrıca, her iki yönetim yaklaşımı da çeşitli paydaşların belirlenmiş ihtiyaçlarına odaklanmakta ve proaktif eylem, kazan-kazan ilişkilerinin ortaklarla önemi ve toplumun beklentilerini aşan etik bir bakış açısı benimsemek gibi ortak değerleri paylaşmaktadır. Aslında, son on yıllar boyunca hem KSS hem de TKY müşterilerinin güvenini sağlamak, kurumsal güvenilirliği artırmak ve uzun vadeli sürdürülebilirliğin kısa vadeli karlılığa göre avantajlarına odaklanmak da dahil olmak üzere ortak amaçlara doğru ilerlemektedirler (Mendes ve Dias, 2013: 3).

BSR (Business for Social Responsibility)’nin Amerikan Kalite Derneği ile ortaklaşa yaptığı çalışmaya göre, KSS ile kalite ve artan işbirliği fırsatları arasındaki bağlantıyı inceleyerek, (1) hem KSS hem de TKY “Zarar yok”, “sıfır atık”, “dış maliyetleri görünür hale getirme” ve “yönetim ve çalışanlar arasında” korkudan kurtulma” bir dizi değer ve inanca dayanmaktadır, (2) her ikisi de insanlara çok güçlü bir şekilde odaklanmaktadır (sadece müşteri memnuniyeti değil, aynı zamanda

çalışma yaşamının kalitesi ve çalışan memnuniyeti) ve (3) her ikisi de gizli maliyetleri görünür hale getirme, kurumsal yönetim, güçlendirme, proaktif davranış ve iç uyum gibi çeşitli kaygılarla ilgili ortak düşünme hatlarını paylaşır (ASQ, 2020).

Kurumsal sosyal sorumluluk ile TKY ilkeleri arasında güçlü bir yakınlık vardır ve bu yakınlık aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

Müşteri Odaklılık ve Sosyal Sorumluluk: Toplam kalite yönetimi müşteriye “üründen etkilenen kişi” şeklinde tanımlanmıştır. Bu felsefeye göre iki grup müşteri vardır. Dış müşteri grubunu ürünü alan kullanıcılar, toplum ve tüketiciler oluşturmaktadır. İç müşteri grubu ise çalışanlardan oluşmaktadır. TKY'nin ilkelerinden biri olan müşteri odaklılık hem iç hem de dış müşteriye odaklanmada ve müşterilerin istek ve beklentilerini karşılamaktan geçer. Her iki müşteri grubunun tatminine odaklanan kurumlar, kurum içi ve kurum dışı sosyal sorumluluklarını uygulayan bilinçli bir kurum imajı yaratacaktır (Karasakal, 2012: 161).

Sistem/ Süreç Odaklılık ve Sosyal Sorumluluk: Toplam kalite yönetiminde tüm faaliyetler, sistemli bir şekilde ve süreçlerle yürütülmektedir. Bu süreçler anlaşılır ve sahiplerinin tanımlanmış olması gerekir. Bunun için, kurum içinde belirli standartizasyon politikaları tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.

Standartlaşma tüketicinin güvenliğini sağlar, ürünlerin kıyaslanması ve seçiminde ve siparişlerin alımında kolaylık sağlar, müşterilerin ürün kalitesi ve fiyat yönünden aldatılmalarını önler (Şener, 1996: 35). Üretimin fayda yarattığını göz önünde bulundurursak, üretimin de belirlenmiş bir standartizasyon doğrultusunda gerçekleştirilmesi önemlidir. Üretimin oluşturduğu bu fayda mal ve hizmet faydasını kapsamaktadır. Bu bağlamda, sistem/ süreç odaklılık sosyal sorumluluk bilincinin oluşmasında etkili olacaktır (Karasakal, 2012: 161).

Rekabet ve İşbirliği Boyutunda Sosyal Sorumluluk: Rekabetin işbirliğine dayanan bir rekabet olması söz konusudur. İşbirliği olmazsa sistem bir bütün şeklinde çalışmaz. Rekabetin verimli ve yararlı olabilmesi için herkes etik ve ahlaki normlara, kanunlara, yasalara göre işbirliği yapmalıdır ve rekabete uygun bir ortam yaratmalıdır (Karasakal, 2012: 162).

Sürekli İyileştirmenin ve Sürekli Eğitimin Sosyal Sorumluluğa Etkisi:

Kurumlar ve kurumların tüm çalışanları, değişen ekonomik ve politik koşullara uyum sağlamak zorundadırlar. Uyum sağlayamazlarsa kurumların yaşamları son bulur. Bu değişimlere uyum sağlayabilmeleri için gelişim ve iyileştirme önemli etkenlerdendir. İşletmeler sosyal sorumluluk faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için, sürekli değişen koşullarda sürekli değişime ve gelişime uyum sağlayacak yaklaşımlarla yönetilmelidir. Dolayısıyla TKY söz konusudur. Toplam kalite yönetimindeki Kaizen tekniği sürekli iyileştirme ve geliştirmeyi kapsamaktadır. Sonsuz olan insan ihtiyaçlarına karşı işletmelerin ömürleri de sonsuzdur. Yaşamı sonsuz olarak devam ettirebilmeleri için işletmeler sürekli iyileştirme ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmalıdırlar. Bu da işletmelere sonsuz olarak topluma odaklanma ve sosyal sorumluluk algısını getirecektir (Karasakal, 2012: 162).

Tam Katılım ve Takım Çalışması ve Sosyal Sorumluluk: Tam katılım ve takım çalışması felsefesinin uygulanması bireysel ve sosyal sorumlulukların hem kurum içinde hem de kurum dışında önem kazanmasına neden olacaktır. Kurumlarda hiyerarşik düzen yerini sorumluluğa dayalı karar vermeye yani katılım olgusuna bırakacaktır (Karasakal, 2012: 163).

Liderlik ve Sosyal Sorumluluk: Toplam kalite yönetiminde liderler kurum kültürünü geliştirmekle ve çalışanlara örnek olmakla yükümlüdürler. Yönetimin tüm aşamalarında liderlik davranışları ortaya konulmalıdır. Lider yöneticilerin, çevrelerini ve çalışanlarını etkilemesi sosyal sorumluluk kavramı ile örtüşmektedir. Liderlerin ana görevinin temelinde müşteri memnuniyeti yer almaktadır (Özcan, 2001: 26).

TKY ve KSS yaklaşımları arasında, özellikle sürdürülebilirlik ve güven ile ilgili konularda tamamlayıcılık fikri savunulmaktadır. Kısaca, her iki yaklaşım arasındaki benzerliklerin belirgin görüldüğü birkaç alan şöyle sıralanabilir: (1) süreç oryantasyonu, (2) paydaş odağı, (3) bağlılık, (4) kaynak yönetiminin etkinliği, (5) rekabetçiliğe katkı, (6) kurumsal itibar, (7) uzun vadeli planlama ve (8) sürekli iyileştirme (Mendes ve Dias, 2013: 6).

SA 8000 standardının oluşumunda TKY çalışmalarının da büyük bir etkisi olmuştur. ISO 9000 Kalite Yönetimi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemlerinden

yola çıkarak SA 8000 standardı oluşturulmuştur. TKY'nin "iş müşteri (işgören)" felsefesi, standardın oluşumunda etkisi olduğu kadar, yayılıp benimsenmesinde de etkili olmuştur (Aydemir, 1999: 3).

2.3. SA 8000 STANDARDININ BOYUTLARI

Söz konusu standart çalışanların haklarını sağlamak için dokuz alt başlıktan oluşmaktadır. Bu başlıklara geçmeden önce bazı tanımların açıklanmasına aşağıda yer verilmekte ve daha sonra sırasıyla SA 8000 Standardının Boyutları açıklanmaktadır (SA 8000: 2014, 2014: 6-7).

Çocuk: Asgari çalışma yaşı veya zorunlu eğitim yerel yasalara göre daha yüksek olmadığı sürece, 15 yaşın altındaki bireyler çocuk olarak nitelendirilmiştir. Eğer, yasalarda bu yaş sınırı 15'ten fazla ise, yasadaki yaş dikkate alınır.

Çocuk işçiliği: Yukarıdaki çocuk tanımında belirtilen yaştan küçük bir çocuk tarafından, ILO Tavsiye 146'da belirtilenler dışında yapılan herhangi bir işdir.

Genç işçi: Yukarıda tanımlandığı gibi 18 yaşın altındaki ancak bir çocuk yaşından büyük herhangi bir işçidir.

Çocuk işçilerinin iyileştirilmesi: Çocuk işçiliğine maruz kalmış, yukarıda tanımlandığı ve çalışmalarının sonlandırıldığı çocukların güvenliği, sağlığı, eğitimi ve gelişimini sağlamak için gerekli tüm destek ve eylemlerdir.

Toplu iş sözleşmesi: Bir kuruluş veya bir grup işveren ile bir veya daha fazla işçi kuruluşu arasında müzakere edilen çalışma hüküm ve koşullarını belirleyen bir sözleşmedir.

Düzeltilici eylem: Algılanan bir uygunsuzluğun nedenlerini ve kök nedenlerini ortadan kaldırmak için yapılan eylemdir.

Önleyici faaliyet: Potansiyel bir uygunsuzluğun nedenlerini ve temel nedenlerini ortadan kaldırmak için yapılan eylemdir. Not: Oluşumu önlemek için önleyici tedbirler alınır.

Zorla veya zorunlu çalıştırma: Bir kişinin gönüllü olarak teklif etmediği ve cezalandırma veya misilleme tehdidi altında yaptığı veya borcun geri ödenmesi için talep edilen tüm iş veya hizmetlerdir.

Ev işçisi: Kuruluş veya tedarikçisi, alt tedarikçisi veya taşeronu ile sözleşmeli olan ancak tesislerinde çalışmayan kişidir.

İnsan kaçakçılığı: Sömürü amacıyla tehdit, kuvvet, aldatma veya diğer baskı biçimlerinin kullanılması yoluyla kişilerin işe alınması, aktarılması, barındırılmasıdır.

İlgili taraflar: Kuruluşun sosyal performansı ve faaliyetleri ile ilgilenen veya bundan etkilenen kişi veya gruplardır.

Geçim Ücreti: Belirli bir yerde bir işçi tarafından standart bir çalışma haftası için, işçi ve ailesi için makul bir yaşam standardı sağlamak için alınan ücret. İyi bir yaşam standardının unsurları arasında gıda, su, barınma, eğitim, sağlık, ulaşım, giyim ve beklenmedik olaylar için hazırlık da dahil olmak üzere diğer temel ihtiyaçlar bulunmaktadır.

Organizasyon: Organizasyon tarafından istihdam edilen tüm personel de dahil olmak üzere, bu standardın gereklerini yerine getirmekten sorumlu herhangi bir ticari veya ticari olmayan kuruluşun tamamı. Not: Örneğin kuruluşlar şunları içerir: şirketler, çiftlikler, tarlalar, kooperatifler, STK'lar ve devlet kurumları.

Personel: Yöneticiler, amirler, işçiler ve güvenlik görevlileri, kantin işçileri, yurt işçileri ve temizlik işçileri gibi sözleşmeli işçiler dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, bir kuruluş tarafından istihdam edilen veya sözleşmeli tüm bireyleri kapsamaktadır.

İşçi: Tüm yönetim dışı personel.

Özel iş bulma kurumu: İşgücü piyasası hizmetlerinden birini veya daha fazlasını sağlayan, kamu makamlarından bağımsız herhangi bir kuruluştur. Ajans meydana gelebilecek iş ilişkilerine taraf olmadan istihdam teklifleri ve başvurularını eşleştirmektedir.

Risk değerlendirmesi: Bir kurumun sağlık, güvenlik ve işgücü politikalarını ve faaliyetlerini belirleme ve ilişkili riskleri nceliklendirme sürecidir.

SA 8000 işçi temsilcileri: SA 8000 ile ilgili konularda yönetim temsilcileri ve st yönetim ile iletişimi kolaylaştırmak üzere işçiler tarafından serbestçe seçilen bir veya daha fazla işçi temsilcisi. Sendikalaşmış tesislerde, işçi temsilcileri hizmet vermeyi tercih ettikleri takdirde tanınmış sendikalardan olacaktır. Sendikaların bir temsilci atamadığı veya kuruluşun sendikalaştırılmadığı durumlarda, işçiler bu amaç için serbestçe işçi temsilcilerini seçebilir.

Sosyal performans: Bir kuruluşun SA 8000 ile tam ve sürekli uyum sağlaması ve sürekli iyileştirme faaliyetleridir.

Paydaş katılımı: Örgüt, sendikalar, işçiler, işçi örgütleri, tedarikçiler, alıcılar, müşteriler, yatırımcılar, STK'lar, medya ve yerel ve ulusal hükümet yetkilileri dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ilgili tarafların katılımıdır.

Tedarikçi / taşeron: Tedarik zincirinde, kuruma malların veya hizmetlerin üretimi için bunlarla ilgili olarak mal veya hizmet sağlayan herhangi bir tüzel kişi veya bireylerdir.

Alt tedarikçi: Tedarik zincirinde tedarikçiye, tedarikçinin ya da kuruluşun mal ya da hizmetlerinin ayrılmaz bir parçası olan ya da bu ürünlerin üretimi için mal veya hizmet sağlayan herhangi bir tüzel kişi ya da bireylerdir.

İşçi rgt: İşçilerin hak ve menfaatlerini ilerletmek ve savunmak amacıyla örgütlenmiş özerk bir işçi derneğidir.

2.3.1. ocuk İşçi alıştırma

Standardın ilk boyutunda ocuk işçi alıştırma ile ilgili aşağıdakılar ele alınmıştır (SA 8000: 2014, 2014: 8):

- Örgüt, yukarıda tanımlandığı gibi ocuk işçiliğine katılmamalı veya kullanımını desteklememelidir.

- Kuruluş, personel ve diğer ilgili taraflarla, çocuk işçilerinin iyileştirilmesi için yazılı politikalar ve prosedürler oluşturmalı, belgelemeli, sürdürmeli ve etkin bir şekilde iletişim kurmalı ve bu çocukların daha fazla okula devam etmelerine ve okulda kalmalarına izin vermek için yeterli mali ve diğer desteği sağlamalıdır.

- Örgüt genç işçileri çalıştırabilir, ancak bu genç işçilerin zorunlu eğitim yasalarına tabi olduğu durumlarda, sadece okul saatleri dışında çalışacaklardır. Hiçbir koşul altında hiçbir genç işçinin okulu, çalışma ve ulaşım süresi günde toplam 10 saati geçemez ve hiçbir durumda genç işçiler günde 8 saatten fazla çalışamazlar. Genç işçiler gece saatlerinde çalışmayabilir.

- Kuruluş, çocukları veya genç işçileri, fiziksel ve zihinsel sağlıkları ve gelişimleri için tehlikeli veya güvensiz olan işyerinde ve işyeri dışında hiçbir duruma maruz bırakmayacaktır. İşletmeler bu işçileri korumakla yükümlüdürler.

Türkiye’de çocuk işçiliğini tanımı ve onların çalışma şartları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesinde ele alınmıştır. Bu maddeye göre; “On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler” (TCK, 2020).

Ayrıca bu madde de çocukların çalışma sürelerine ilişkin düzenleme de getirilmektedir. “Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatlerinin günde 7 ve haftada 35 saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde 5 ve haftada 30’dan fazla olmayacağı ve bu sürenin 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 ve haftada 40 kadar artırılabilceği hüküm altına alınmıştır. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 ve haftada 10 olabilmektedir” (TCK,2020)

Aynı zamanda, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim kanunu ve 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunlarında da çocuk işçilerin çalışma koşulları ve korunmasına ilişkin maddeler yer almaktadır (Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Ulusal Programı, 2017).

ILO'nun çocuk işçilik ile bağlı hazırladığı 2019 raporuna göre, dünyada 152 milyon çocuk işçi bulunmaktadır ve bu işçilerin 73 milyonu tehlikeli işlerde çalışmaktadır (ILO, 2019).

Türkiye'de ise 2019 yıl sonuçlarına göre, 5-17 yaş sınırı içinde 720 bin çocuk işçi bulunmaktadır. Bu çocuk işçiler arasında 5 yaşlı çocuk da gözlemlenmiştir. Bu yaş grubundaki çalışan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklar içinde payını gösteren istihdam oranı ise %4,4 oldu. Çalışan çocukların %79,7'sini 15-17 yaş grubundakiler oluştururken %15,9'unu 12-14 yaş grubundakiler, %4,4'ünü ise 5-11 yaş grubundaki çocuklar oluşturmaktadır. Çalışan çocukların oranı cinsiyete göre incelendiğinde, çalışan çocukların %70,6'sını erkek çocukların, %29,4'ünü ise kız çocukların oluşturduğu görülmektedir. Çalışan çocukların %65,7'si aynı zamanda eğitime devam ettiği görülmektedir. Çalışan çocukların %30,8'i tarım, %23,7'si sanayi, %45,5'i ise hizmet sektöründe yer almaktadır (TUİK, 2019).

Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Ulusal Programının 2017 raporu: “Türkiye, Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeyi 1994 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmeleri olarak kabul edilen İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 sayılı Sözleşmeyi 1998 yılında ve En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 sayılı Sözleşmeyi 2001 yılında onaylamıştır. 2005 yılında, 182 sayılı Sözleşme gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilgili tüm kurum ve kuruluşların katkılarıyla 2005-2015 yıllarını kapsayan “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Ulusal Politika ve Program Çerçevesi” hazırlanmış ve uygulanmıştır. 2015 yılında tamamlanan söz konusu politika ve program çerçevesi, 2017-2023 dönemini kapsayacak şekilde güncellenmiş ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) hazırlanmıştır” (Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Ulusal Programı, 2017).

2.3.2. Zorla veya Zorunlu Çalışma

Bir kişinin gönüllü olarak teklif etmediği ve cezalandırma veya misilleme tehdidi altında yaptığı veya borcun geri ödenmesi için talep edilen tüm iş veya hizmetler, zorla veya zorunlu çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bu başlık aşağıdaki gibi ele alınmıştır (SA 8000: 2014, 2014: 8):

- Kuruluşlar, Sözleşme 29'da tanımlanan cezaevi işçiliği de dahil olmak üzere zorla veya zorunlu tutarak çalıştırılmayacak veya bunları desteklemeyecek, orijinal kimlik belgelerini saklamayacak ve personelin işe başladıktan sonra örgüte 'mevduat' ödemesini gerektirmeyecektir.
- Ne kuruluş ne de kuruluşa iş gücü sağlayan herhangi bir kuruluş, bu personeli kuruluş için çalışmaya devam etmeye zorlamak için herhangi bir personelin maaşının, menfaatinin, mülkünün veya belgelerinin herhangi bir kısmını alıkoyamaz.
- Örgüt, hiçbir iş ücretinin veya maliyetinin tamamen veya kısmen işçiler tarafından karşılanmamasını sağlayacaktır.
- Çalışanlar, standart iş gününü tamamladıktan sonra işyeri tesislerinden ayrılma ve kuruluşlarına makul bir bildirimde bulunmak kaydıyla istihdamlarını sona erdirmeye hakkına sahiptir. Sertifikaya sahip kuruluşlar çalışanlarına bu hakları tanınmalıdır.
- Ne kuruluş ne de kuruluşa iş gücü sağlayan herhangi bir kuruluş insan ticaretine katılmamalı ve insan ticaretini desteklememelidir.

Zorla veya zorunlu çalıştırma ile ilgili Türk kanununda bir madde bulunmamaktadır. Ama, Anayasa'nın 18. Maddesi'nde "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve angarya yasaktır." ifadesi ile zorla veya zorunlu çalıştırma yasaklanmıştır (TCK, 2020). Angarya sözü "Bir kimseye veya bir topluluğa zorla, ücret vermeden yaptırılan iş, yükümlülük veya bir kişiye görevi dışında yaptırılan iş" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020).

İnsan ticareti konusu Türk Ceza Mevzuatında 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 80. maddesinde yerini bulmuştur (TCK, 2020).

2.3.3. Sağlık ve Güvenlik

Standardın 2014 revizyonunda sağlık ve güvenliğin sağlanması için risk değerlendirilmesi öngörülmüştür ve kuruluşun yapması gerekenler şöyle sıralanmıştır (SA 8000: 2014, 2014: 9):

- Kuruluş, güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamı sunmalı ve çalışma sırasında ortaya çıkan, iş ile ilgili veya ortaya çıkan olası sağlık ve güvenlik olaylarını ve mesleki yaralanma veya hastalıkları önlemek için etkili adımlar atmaktan sorumludur. Kuruluşlar, işyeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenlerini en aza indirecek veya ortadan kaldıracak faaliyetler gerçekleştirmelidir.
- İşyeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenlerinin etkin bir şekilde en aza indirilmesinden veya nedenlerinin ortadan kaldırılmasından sonra tehlikelerin devam etmesi durumunda, kuruluş, personele gerekli masraflar karşılığında uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamakla sorumludur. İşle ilgili bir yaralanma durumunda kuruluş ilk yardım sağlamalı ve çalışanın tıbbi tedavi almasına yardımcı olmalıdır.
- Kuruluş, personele düzenli olarak yerinde eğitim ve gerektiğinde işe özgü eğitim de dahil olmak üzere etkili sağlık ve güvenlik eğitimi sağlamalıdır. Bu eğitim, olayların meydana geldiği yerde çalışan, teknolojideki değişiklikler veya yeni makinelerin piyasaya sürülmesi personelin sağlığı ve güvenliği için yeni tehditler ortaya çıktığında, yeni ve yeniden atanmış personel için de tekrarlanmalıdır.
- Kuruluş, personelin sağlığı ve güvenliği üzerinde oluşabilecek tehditleri tespit etmek, önlemek, en aza indirmek, ortadan kaldırmak veya başka bir şekilde yanıtlamak için belgelenmiş süreçler oluşturmalıdır.
- Kuruluş, tüm personel tarafından kullanılmak üzere şu olanaklara ücretsiz erişim sağlamakla sorumludur: temiz tuvalet tesisleri, içme suyu, yemek molaları için uygun alanlar ve varsa gıda depolama için sıhhi tesisler.
- Kuruluş, ister kendinin olsun isterse de kiraladığı personelin yaşam alanı olan apartmanlar, yatakhaneler vb. yerlerin temiz, güvenli ve temel ihtiyaçların karşılanmasını sağlamakla sorumludur.

- Tüm personel, kuruluştan izin almadan kendilerini önemli tehlikelerden uzaklaştırma hakkına sahiptir.

Bu konu Türk kanunlarında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde ele alınmıştır. Kanunda, kuruluşların çalışanların işle bağlı olarak sağlığını ve güvenliğini korumla sorumlu olduğu vurgulanarak şöyle açıklanmıştır; “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar; risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır; çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır; işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez; işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” (TCK, 2020).

2.3.4. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı

Bu altbaşlık standartda aşağıdaki gibi açıklanmıştır (SA 8000: 2014, 2014: 10):

- Tüm personelin, sendika oluşturma, istediği sendikaya katılma ve toplu sözleşme yapma hakları vardır. Kuruluş, bu hakka saygı gösterecek personeli, herhangi bir olumsuz sonuç veya kuruluştan misilleme olmaksızın, işçilerin bu haklarını onlara bildirmekle sorumludur. Kuruluş, hiçbir şekilde sendikaların işleyişine ve onların yönetim biçimine ve toplu sözleşme haklarına müdahale etmemelidir.

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının yasalar tarafından kısıtlandığı durumlarda, kuruluşlar, çalışanların kendi temsilcilerini serbest bir şekilde seçmelerine müsaade etmelidir.

- Kuruluş, sendika üyelerinin, işçi temsilcilerinin ve işçi örgütlenmesi ile uğraşan personelin ayrımcılığa, tacize, sindirmeye veya misillemeye maruz kalmamasını sağlamalıdır. İşçilerin temsilcilerine ulaşabilmelerinden de, yine, kuruluş sorumludur.

Türkiye’de örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili kanun, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’dur. Bu kanunun 17. maddesinde sendiklara üye olmak ile ilgili konu ele alınarak şöyle açıklanmıştır; “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedir.” (TCK, 2020).

2.3.5. Ayrımcılık

Standardın beşinci altbaşlığı olan ayrımcılık şöyle açıklanmıştır (SA 8000: 2014, 2014: 10-11):

- Kuruluşlar, işe alma, ücretlendirme, işten çıkarma, emekliye ayrılma vb. politikalarını uygularken, din, ırk, milliyet, cinsiyet, eğitim, engellilik, cinsel tercih, siyasi görüş, medeni durum, yaş, sendika üyeliği ve diğer benzeri unsurları kullanarak ayrımcılık yapmamalı ve oluşabilecek ayrımcılık durumlarını da önlemelidir.

- Kuruluş, işyerinde ve kuruluşun sağladığı tüm konut ve mülklerde jestler, dil ve fiziksel temas da dahil tehdit edici, küfürlü, rahatsız edici, istismar edici, onur kırıcı ve cinsel olarak zorlayıcı davranışlara izin vermemelidir.

- Kuruluş, kadınlar personeli hiçbir koşulda hamilelik veya bekaret testlerine tabi tutamaz.

Türkiye’de bu konu 4857 sayılı İş Kanunu’nun “ Eşit Davranma İlkesi” başlığı ile 5. Maddesinde şöyle açıklanmıştır (TCK, 2020): “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

2.3.6. Disiplin Uygulamaları

Örgüt bütün çalışanlara haysiyet ve saygıyla davranmalıdır. Örgüt, fiziksel cezalandırmayı, zihinsel veya fiziksel baskıyı ve sözlü tacizi engellemelidir. Örgüt, sert veya insanlık dışı davranışları engellemelidir (SA 8000: 2014, 2014: 11).

2.3.7. Çalışma Saatleri

Bu boyut standartta aşağıdaki şekilde açıklanmıştır (SA 8000: 2014, 2014: 11):

- Kuruluş, çalışma saatleri, aralar ve resmi tatillerde geçerli yasalara, toplu iş sözleşmelerine (varsa) ve endüstri standartlarına uymalıdır. Fazla mesai dışında normal çalışma haftası kanunla belirlenir, ancak 48 saati geçemez.

- Personelin, birbirini izleyen her altı günde bir en az bir gün izin hakkının sağlanması, kuruluşun sorumluluğundadır. Bu kuralın istisnaları yalnızca aşağıdaki koşulların her ikisinin de mevcut olduğu durumlarda geçerlidir: a) Ulusal yasa, çalışma süresinin bu sınırı aşmasına izin verir; ve b) Yeterli dinlenme süreleri de dahil olmak üzere, çalışma süresinin ortalamasını sağlayan serbestçe müzakere edilen toplu iş sözleşmesi yapılmışsa.

- Aşağıdaki fazla mesai, isteğe bağlı olacaktır, ancak aşağıda belirtilenler hariç, haftada 12 saati geçmeyecek ve düzenli olarak talep edilmeyecektir. Kısa vadeli iş talebini karşılamak için fazla mesaiye ihtiyaç duyulması ve kuruluşun, işgücünün önemli bir bölümünü temsil eden özgür bir şekilde müzakere edilen toplu iş sözleşmesine taraf olması durumunda, kuruluş bu anlaşmaya uygun olarak fazla mesai gerektirebilir. Bu tür bir anlaşma, standardın çalışma saatleri ögesinin diğer gereksinimlerine uygun olmalıdır.

Türkiye’de çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmiştir. Kanununun 63. maddesinde şöyle açıklanmıştır (TCK, 2020): “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.” Madde 64 ise işçilerin telafi çalışma süreleri açıklanmıştır: “ Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları,

günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.” İlave olarak, kanunu diğer maddelerinde sektörlere, cinsiyete, yaş aralığına, göre de çalışma saatleri belirlenmiştir.

2.3.8. Ücretlendirme

Standard, ücretlendirme ile ilgili kriterleri aşağıdaki gibi açıklamıştır (SA 8000: 2014, 2014: 12):

- Kuruluş, personelin geçim ücreti alma hakkına saygı gösterecek ve fazla mesai hariç normal bir çalışma haftası ücretinin her zaman en azından yasalara veya endüstri minimum standartlarına veya (varsa) toplu iş sözleşmelerine uygun olacak şekilde sağlamalıdır. Ücretler, personelin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve bazı isteğe bağlı gelir sağlamak için yeterli olmalıdır
- Kuruluş, disiplin amaçları için ücretlerden kesinti yapamaz. Bu kuralın istisnası yalnızca aşağıdaki koşulların her ikisi de mevcut olduğunda geçerlidir: a) Disiplin amaçları için ücretlerden yapılan kesintilere ulusal yasalar tarafından izin verilir; ve b) Serbestçe müzakere edilen toplu iş sözleşmesi bu uygulamaya izin vermektedir.
- Kuruluş, her bir ücret dönemi için personelin ücret ve sosyal yardım haklarını kendilerine açık ve düzenli olarak ayrıntılı bir şekilde açıklanmasını sağlayacaktır. Kuruluş, tüm ücret ve ödenekleri yasal olarak işçilere uygun bir şekilde sunmalıdır, ancak hiçbir şekilde bu ödemeler gecikmeli veya eksik şekilde olamaz.
- Tüm fazla mesailer, ulusal yasalar tarafından tanımlanan veya toplu bir sözleşme ile belirlenen prim oranında ödenecektir. Fazla mesai için prim oranının kanunla düzenlenmediği veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan ülkelerde, personel fazla mesai için kurumun prim oranında veya hangisi daha yüksek olursa, geçerli endüstri standartlarına eşit prim oranında telafi edilecektir.

- Kuruluş, işgücü ve sosyal güvenlik ile ilgili yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerle desteklenen personele karşı yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmak için ardışık kısa vadeli sözleşmeler ve benzeri programları kullanamaz.

Türkiye’de ücretlendirme konusu 4857 sayılı İş Kanunu’nun 3. bölümünde 32- 62 maddelerde açıklanmıştır.

2.3.9. Yönetim Sistemi

SA 8000 standardı, kuruluşlarda sosyal performansın sürdürülebilirliğinin sağlanması için güçlü bir yönetim sistemini temel şart olarak nitelendirmektedir. Burdan yola çıkarak, standard, 2014 revizyonunda en çok değişikliği bu kısımda gerçekleştirmiştir. Yeni yönetim sistemi 10 kriterden oluşmaktadır ve bu kriterler bir biri ile ilişkilidir (SA 8000: 2014, 2014: 13- 16).

1. Politikalar, Prosedürler ve Kayıtlar: İlk kriterde ilkelerin ve hedeflerin tanımlandığı, sürecin ana hatlarının çizildiği ve detaylı bir şekilde anlatıldığı teorik yapı söz konusudur. SA 8000 standardının esnek olmayan, kuralların net bir şekilde tanımlandığı karakteristik yapısı onun sonuç odaklı olmasıyla ilgilidir.

Üst yönetim, SA 8000 standardına uymayı seçtiğini personeline, tüm uygun dillerde bilgilendirmek için bir politika beyanı yazmalıdır. Bu politika beyanı, kuruluşun SA 8000 standardının tüm gerekliliklerine uyma ve normatif unsurlar ve bunların yorumlanmasına ilişkin önceki bölümde listelenen uluslararası araçlara saygı gösterme taahhüdünü içerecektir. Açıklama ayrıca kuruluşun aşağıdakilere uymasını taahhüt eder: ulusal yasalar, diğer geçerli yasalar ve kuruluşun abone olduğu diğer şartlar. Bu politika beyanı ve SA 8000 standardı, işyerinde ve kuruluş tarafından sağlanan konut ve mülklerde, uygun ve anlaşılır bir biçimde, belirgin ve dikkat çekici bir şekilde sergilenecektir. Kuruluş, SA 8000 standardını uygulamak için politikalar ve prosedürler geliştirmelidir. Bu politikalar ve prosedürler etkili bir şekilde iletilecek ve tüm uygun dillerde personelin erişimine açılacaktır. Bu iletişimler ayrıca müşteriler, tedarikçiler, yüklenicilere ve alt tedarikçiler ile açıkça paylaşılacaktır. Kuruluş, bu unsurda yer alan yönetim sistemi gereklilikleri de dahil

olmak üzere SA 8000 standardına uyumu ve uygulanmasını göstermek için uygun kayıtları tutmalıdır. İlişkili kayıtlar tutulmalı ve SA 8000 işçi temsilcilerine yazılı veya sözlü özetler verilmelidir. Kuruluş, sürekli iyileştirme için, politikalarının, bu standardı uygulayan prosedürlerin ve performans sonuçlarının yönetimini düzenli olarak gözden geçirecektir. Organizasyon, talep üzerine, politika beyanını ilgili taraflara etkin bir biçimde ve kamuya açık hale getirecektir.

2. Sosyal Performan Ekibi: İkinci kriter olan sosyal performans ekibi kuruluşda, eğtilecek ekibin oluşturulmasına yönelik detayları bildirmektedir. Bu yöntem sonucu standardın etkin bir şekilde uygulanması hedeflenmektedir.

SA 8000'in tüm unsurlarını uygulamak için bir Sosyal Performans Ekibi (SPE) kurulacaktır. Ekip bunların dengeli bir temsilini içerecektir: a) SA 8000 işçi temsilcileri ; ve b) yönetim. Standardın uyum sorumluluğu yalnızca üst yönetime aittir. Sendikalaşmış tesislerde SPE'de işçi temsili, hizmet etmeyi seçmeleri halinde tanınmış sendika temsilcileri tarafından olacaktır. Sendikanın bir temsilci atmadığı veya kuruluşun sendikalaştırılmadığı durumlarda, işçiler bu amaç için kendi aralarından bir veya daha fazla SA 8000 işçi temsilcisini serbestçe seçebilirler. Hiçbir koşulda SA 8000 işçi temsilcisi sendika temsilinin yerini tutamaz.

3. Risklerin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi: Bu kriter olası risklerin tanımlanarak değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

SPE, bu standarda fiili veya potansiyel uyumsuzluk alanlarını belirlemek ve öncelik vermek için periyodik yazılı risk değerlendirmeleri yapacaktır. Ayrıca, üst yönetime bu riskleri ele alan eylemler önerecektir. Bu riskleri ele almak için yapılacak eylemler, risklerin etki derecesine göre önceliklendirilecektir. SPE bu değerlendirmeleri, önerilen veriye ve veri toplama tekniklerine dayanarak ve ilgili taraflarla anlamlı istişarelerde bulunarak gerçekleştirecektir.

4. İzleme: Kuruluşun hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için, standardın öngördüğü faaliyetlerin performansını nasıl izlenmesi gerektiğini ele almaktadır.

Sosyal performans ekibi aşağıdakiler için işyeri faaliyetlerini etkili bir şekilde izleyecektir:

- ✓ Bu standarda uygunluğu;

✓ SPE tarafından belirlenen riskleri etkin bir şekilde ele almak için faaliyetlerin uygulanmasını;

✓ kurumun politikalarını ve bu standardın gereklerini karşılamak için uygulanan sistemlerin etkinliğini

SPE ayrıca rutin iç denetimleri kolaylaştıracak ve belirlenen düzeltici ve önleyici faaliyetlerin bir kaydı da dahil olmak üzere SA 8000 standardını karşılamak için alınan önlemlerin performansı ve faydaları hakkında üst yönetim için raporlar hazırlayacaktır. SPE ayrıca standardın uygulanmasını güçlendirmek için ilerlemeyi gözden geçirmek ve potansiyel eylemleri belirlemek için periyodik toplantılar yapacaktır.

5. İç Katılım ve İletişim: SA 8000 uygulamalarına çalışanların tam katılımını sağlamak ve kuruluş içi iletişimi güçlendirmek için nelerin yapılmasını gerektiği ele alınmıştır.

Kuruluş, personelin SA 8000'in gerekliliklerini etkin bir şekilde anladığını göstermeli ve SA 8000'in gerekliliklerini rutin iletişim yoluyla düzenli olarak iletmelidir.

6. Şikayet Yönetimi ve Çözümü: Bu bölümde, öneri ve şikayetlerin nasıl ele alınarak değerlendirilmesini açıklar.

Kuruluş, SA 8000 standardına ilişkin işyeri veya uyumsuzluklarla ilgili yorum, öneri, rapor veya şikayette bulunmak üzere gizli, tarafsız, misilleme yapamayan, personel ve ilgili tarafların erişimine açık yazılı bir şikayet prosedürü oluşturmalıdır. Kuruluşun işyeri veya uyumsuzluklarla ilgili şikayetlerin sonuçlarını araştırmak, izlemek, bu standarda veya uygulama politikalarına iletme için prosedürleri olmalıdır. Bu sonuçlar tüm personele ve talep üzerine ilgili taraflara serbestçe sunulacaktır. Kuruluş, SA 8000 uyumluluğu hakkında bilgi sağlamak veya diğer işyeri şikayetlerini yapan personele veya ilgili tarafa disiplin veremez, işten çıkarmaz veya başka türlü ayırım yapamaz.

7. Dışsal Doğrulama ve Etkileşen Katılımı: Bu maddede, etkileşen grupları ile bağımsız denetçiler arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Bu standardın gerekliliklerine uygunluğunu belgelemek amacıyla ilan edilmiş ve ilan edilmemiş denetimlerde, kuruluş, SA 8000 standardını karşılamada ortaya çıkan sorunların ciddiyetini ve sıklığını belirlemek için dış denetçilerle tam işbirliği yapar. Kuruluş, SA 8000 standardı ile sürdürülebilir uyumu sağlamak için paydaş katılımını sağlayacaktır.

8. Düzeltici ve Önleyici Eylemler: Bu madde, standardın uygulanması zamanı boşlukların ve oluşabilecek risklerin nasıl değerlendirileceğini ve sorunların tekrar oluşmaması için sistemde nasıl değişiklik yapılmasını ele almaktadır.

Kuruluş, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin hızlı bir şekilde uygulanması için politikalar ve prosedürler oluşturmalı ve bunlar için yeterli kaynakları sağlamalıdır. SPE bu eylemlerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır. SPE, SA 8000 ile ilgili uyumsuzlukları, bunların temel nedenlerini, alınan düzeltici ve önleyici tedbirleri ve uygulama sonuçlarını listeleyen, zaman çizelgeleri de dahil olmak üzere kayıtları tutacaktır.

9. Eğitim ve Kapasite Geliştirme: Bu madde, standardın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için çalışanlarının bilgilerinin, yetenelerinin ve tutumlarının geliştirilmesini önerir.

Kuruluş, tüm personelin SA 8000 standardını, risk değerlendirmelerinin sonuçları tarafından bildirildiği şekilde etkili bir şekilde uygulaması için bir eğitim planı uygulayacaktır. Kuruluş, eğitimin etkinliğini periyodik olarak ölçmeli ve niteliklerini ve sıklığını kaydetmelidir.

10. Tedarikçiler ve Yüklenicilerin Yönetimi: Bu madde, kuruluşun SA 8000 standardını uygulamaya ve geliştirmeye iş ortakalarını da teşvik edebilmesi için ne tür faaliyetler yapması gerektiğini ele alır.

Kuruluş, tedarikçileri, taşeronları, özel istihdam büroları ve alt tedarikçilerinin SA 8000 standardına uygun olmasına dikkat edecektir. Yeni tedarikçi, taşeron, özel istihdam büroları ve alt tedarikçiler seçilirken aynı durum tespiti yaklaşımı uygulanacaktır. Kuruluşun bu şartı yerine getirmesi için asgari faaliyetler kaydedilecek ve şunları içerecektir:

✓ Bu standardın gerekliliklerini tedarikçilerin, taşeronların, özel istihdam kuruluşlarının ve alt tedarikçilerin üst düzey liderliğine etkin bir şekilde iletmek;

✓ Tedarikçiler , taşeronlar, özel istihdam büroları ve alt tedarikçiler tarafından önemli uygunsuzluk risklerinin değerlendirilmesi.

✓ Bu önemli risklerin tedarikçiler, taşeronlar, özel istihdam büroları ve alt-tedarikçiler tarafından ve uygun olan yerlerde ve uygun olduğunda kuruluş tarafından yeterince ele alınmasını sağlamak ve kuruluşun bu kuruluşları etkileme kabiliyetine ve kaynaklarına göre önceliklendirilmesi için makul çabaların gösterilmesi;

✓ Bu önemli risklerin etkin bir şekilde ele alınmasını sağlamak için tedarikçiler, taşeronlar, özel istihdam büroları ve alt tedarikçilerin izleme faaliyetlerinin oluşturulması ve performansının izlenmesi.

Kuruluşun ev işçileri olarak sınıflandırılan tedarikçilerden, taşeronlardan veya alt tedarikçilerden mal veya hizmet aldığı durumlarda kuruluş, bu tür ev işçilerinin, bu standardın gereklilikleri altında, kurumun diğer işçilerine tanınan seviyeye büyük ölçüde eşit düzeyde bir koruma sağlamasını için etkili önlemler almalıdır.

2.4. SA 8000 STANDARDINDA SOSYAL PARMAK İZİ KAVRAMI

“Sosyal Parmak İzi” kavramı standardın son revizyonunda eklenen bir kavramdır. SAI, kuruluşların yönetim sistemlerini sürekli olarak ölçmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmak için bu kavramı oluşturdu. Bu araç seti, Sosyal Parmak İzi Özdeğerlendirme ve Sosyal Parmak İzi Bağımsız Değerlendirmesini içerir ve kuruluşun yönetim sistemini sürekli iyileştirme için önemli on yönetim alanında değerlendirme yapar. Bu kavram, bir kuruluşun yönetim sisteminin olgunluk seviyesini 1’den 5’e kadar bir ölçekte tanımlamak ve iyileştirilecek alanları belirlemek için kullanılır. Kuruluşun belgelendirilmesi için zorunlu olan “ sosyal parmak izi” puanı belirlense de, 4. ve 5. seviyenin SA 8000 standardı ile tam uyumlu olduğu belirtilmiştir (SAI, 2020).

✓ Sosyal Parmak İzi Öz Değerlendirme: SA8000 sertifikası almak için başvuran kuruluş tarafından tamamlanan öz değerlendirme, kuruluşun yönetim sistemi olgunluğunun temel puanı sağlar.

✓ Social Fingerprint Bağımsız Değerlendirme: Akredite bir sertifikasyon kuruluşu tarafından tamamlanan bağımsız değerlendirme, kuruluşun yönetim sistemindeki güçlü ve zayıf yönleri belirlemesine yardımcı olur.

Sosyal parmak izi kavramı her seviyedeki kuruluşların özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (SAI, 2020).

Birinci seviyedeki kuruluşun özellikleri: Bu kuruluşların çalışma standartları ile ilgili politika, prosedür veya kayıtları yoktur. Sosyal performans ekibinin işgücü uygulamaları için resmi olarak atanmış sorumlulukları yoktur. Risklerin resmi olarak tanımlanması ve değerlendirilmesi yapılmamaktadır. İşgücü uygulamalarının resmi olarak izlenmez. Çalışma standartları ile ilgili iletişim kanalı bulunmamaktadır. Resmi bir şikayet yönetim sistemi yoktur. Bu kuruluşlar, dış denetçilerle veya ilgili taraflarla çok az veya hiç ilgilenmezler. İşgücü uygulamalarını iyileştirme planı çok azdır veya hiç yoktur. İşgücü uygulamaları veya eğitim standartları söz konusu değildir. İşçiler ve yöneticiler yalnız iş ile ilgili eğitim alırlar. Tedarik zincirindeki işçilik risklerini çok az veya hiç dikkate almazlar.

İkinci seviyedeki kuruluşun özellikleri: Belirli iş sorunları ile ilgili bazı ayrı politikalar, prosedürler ve sınırlı kayıt tutma sözkonusudur. Sosyal performans ekibi insan kaynakları veya İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) departmanında, yasal veya müşteri kodu uyumuna odaklanan, öncelikle işgücü uygulamalarından sorumlu kişilerdir. Kanun veya müşteri kodlarının gerektirdiği gibi İSG gibi belirli alanlar için yürütülen risk değerlendirmeleri yapılmaktadır. Düzenleyici kurum veya müşteri taleplerine yanıt olarak İSG gibi belirli alanlar için izleme faaliyeti yapılmaktadır. Yönetim ve bazı çalışanlar arasındaki çalışma standartları hakkında çoğunlukla sözel olan gayri resmi iletişim sözkonusudur. Tüm şikayetler, genellikle doğrudan amir tarafından, vaka bazında ele alınmaktadır. Dış denetçiler gerektiğinde işyerine erişim sağlayabilirler. İlgili taraflara yaklaşım öncelikle reaktiftir. Düzeltici eylemler müşteriler veya düzenleyici kurumlar tarafından yönlendirilmektedir. İSG gibi bazı departmanlarda yeni işçilere bazı çalışma politikaları ile ilgili eğitim yapılmaktadır.

İş ortakları çalışma standartları gereklilikleri konusunda bilgilendirilir, ancak katılım öncelikle reaktiftir veya müşteriler tarafından yönlendirilir.

Üçüncü seviyedeki kuruluşun özellikleri: Kuruluş, çalışma faaliyetleri ile ilgili yazılı politikalar ve prosedürler geliştirilmekte ve tüm personele iletmektedir. Ayrıca, kuruluş kayıtları da tutmaktadır. Sosyal performans ekibi, birkaç yöneticiden oluşan bir ekipten ve işçilikten sorumlu en az bir işçi temsilcisinden oluşmaktadır. Dahili süreçlerle ilgili risk tanımlama, değerlendirme ve önceliklendirmeden sorumlu bir veya daha fazla belirlenmiş yönetici vardır. İzleme faaliyetleri işyerindeki işgücü uygulamalarına gerçekleştirilmektedir ve düzensiz yürütülmektedir. Yönetim ve doğrudan istihdam edilen işçiler arasındaki çalışma standartları hakkında düzenli, resmi iletişim sözkonusudur. İç ve dış kaynaklardan gelen şikayetleri almak ve cevaplamak için yazılı şikayet yönetimi prosedürleri mevcuttur. Prosedürler, personelin şikayette bulunmak için kullanabileceği çeşitli kanalları tanımlar. Dış denetçilerle işbirliği yapma ve ilgili tarafları belirleme ve bunlara yanıt verme faaliyetleri gerçekleşmektedir. Düzeltici faaliyetler yapılmaktadır. Düzeltici faaliyet süreci öncelikle İK ve İSG departmanlarının sorumluluğundadır. İşlemlerin kayıtları tutulur. Tüm personelin işgücü konularında eğitim alması ve işgücü uygulamalarını yönetenler için özel eğitim alması için eğitim planı mevcuttur. Eğitim düzensiz yürütülmektedir. İş ortakları, çalışma standardının gerekliliklerinden haberdardır ve büyük çoğunluğu bu standardı kabul etmiştir. Tedarik zinciri, yüksek riskli alanları belirlemek ve en önemli iş ortaklarının faaliyetlerini izlemek için haritalanmıştır.

Dördüncü seviyedeki kuruluşun özellikleri: SA 8000 politikalarının rutin olarak uygulanması ve kayıtlarla kanıtlandığı prosedürler sözkonusudur. Bu politikalar ve prosedürler iç ve dış taraflara iletilmiştir. Düzenli ve sürekli olarak uygulanabilen yönetim sistemi vardır. SA 8000 uygulamasından sorumlu yöneticilerin ve çalışanların dengeli bir şekilde temsil edildiği, sosyal performans ekibi faaliyet göstermektedir. SPE, iç süreçlerin ve önemli iş ortaklarının risk değerlendirmesinden sorumludur. Risk değerlendirmesi, temel neden analizini ve ilgili tarafların muayenesini içerir. SPE, riskleri ve kök vakaları ele almak için üst yönetime destek sağlar. SPE, resmi iç denetimlerin kolaylaştırılması da dahil olmak üzere SA 8000 uygulamasının rutin olarak izlenmesinden sorumludur. Yöneticiler ve

tüm çalışanlar arasında SA 8000 hakkında düzenli iletişim vardır. Çalışanlarının değerlendirilmesi SA 8000 standardı ile uyumludur. Resmi şikayet yönetim sistemi bulunmaktadır. Sistem, şikayet edenleri gizli tutar, misilleme yapmaz ve ilgili tarafların erişimine açıktır. Şikayet kararları üst yönetim tarafından gözden geçirilir ve sonuçlar ilgili taraflara talep üzerine sunulur. Dış denetçilerle tam işbirliği yapılmaktadır. SA 8000 standardının uygulanması için ilgili taraflarla proaktif bir şekilde etkileşimde bulunmak üzere paydaş tanımlama ve yol çizelgesi yapılmıştır. Sosyal performans ekibinin düzeltici ve önleyici eylemleri, zaman çizelgelerini izleme ve kaynakların kullanımını kolaylaştırır. SA 8000 uygulaması konusunda tüm personel için sürekli eğitim ve SPE için özel eğitim sözkonusudur. Eğitim kayıtları tutulur ve eğitimin etkinliği ölçülür. İş ortaklarının sorunlarının çözümünde kapasite geliştirme kolaylık sağlamaktadır. SA 8000 standardı ve standardın performans beklentileri hakkında iş ortakları ile güçlü bir iletişim bulunmaktadır. Belirli iş ortaklarını daha fazla katılım için önceliklendirmek amacıyla tedarik zinciri haritalaması ve risk değerlendirmesi yapılmıştır. Yeni iş ortaklarının seçiminde işgücü risklerini dikkate almaktadır.

Beşinci seviyedeki kuruluşun özellikleri: SA 8000 politikaları ve prosedürleri düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir. SA 8000 uygulaması iş stratejisi ve planlamasına bağlıdır. Sürekli iyileştirme ve süreç inceleme sözkonusudur. Üst yönetim, SPE'nin etkinliğini düzenli olarak gözden geçirir. Ekip üyelerinin SPE'ye katılımları performans incelemelerinin bir parçasıdır. Risk değerlendirme süreci şeffaflığa önem verilerek sürekli iyileştirme için düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir. Risk değerlendirme sonuçları iş stratejisi ve planlamasında kullanılmaktadır. İzleme süreci, sürekli iyileştirme için düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir. Genel iş stratejisi ve planlamasının bir parçası olarak belirlenen hedeflere ulaşmak için izleme sonuçları performansın incelenmesinde kullanılmaktadır. Düzenli iletişim prosedürleri çalışanların SA 8000 anlayışına dayanarak gözden geçirilmiş ve güncellenmiştir. SA 8000 standardının uygulanmasını etkin bir şekilde gerçekleştirmek için çalışanların katılımını yıllık iyileştirme planlarına dahil etmiştir. Şikayet yönetim sistemi, güvenilir ve erişilebilir olduğundan emin olmak için düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir. Şikayetler, temel nedenleri ve sürekli iyileştirme alanlarını belirlemek için rutin

olarak gözden geçirilmektedir. SA 8000 uygulamasının sürekli iyileştirilmesi için ilgili taraflarla düzenli, proaktif katılım ve iletişim sözkonusudur. Düzeltici ve önleyici eylem süreci, sürekli iyileştirme için düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir. Risk değerlendirmesi, potansiyel sorunları tahmin etmek ve bunları ortadan kaldırmak için kullanılır. Eğitim planı, sürekli iyileştirme ve personel arasında gerekli kapasitenin oluşturulmasını sağlamak için düzenli olarak gözden geçirilir ve güncellenir. Kuruluşların, iş ortaklarının sorunlarının ortaya çıkmasını engellemesi için kapasite geliştirme kolaylık sağlamaktadır. Kuruluşun iş ortaklarının SA 8000 uygulaması, yüksek performans teşvikleriyle kaynak bulma kararlarıyla bağlantılıdır. Yerel gruplar tedarik zinciri şeffaflığını arttırmakla meşguldürler.

2.5. SA 8000 STANDARDININ BELGELENDİRME SÜRECİ

SA 8000 sertifikasyon sürecinin ilk adımı olarak, başvuran kuruluşun resmi siteden çevrimiçi olarak “öz değerlendirme” bölümünü tamamlamalıdır. Sosyal parmak izi öz değerlendirmesi, kuruluşun SA 8000’in yönetim sistemi gereksinimlerini ve sertifikasyon için başvurmaya hazır olup olmadığını anlamasına yardımcı olur. Kuruluş, yönetim uygulamalarının sertifikasyon almaya yetecek kadar olgun olduğunu düşündüğünde, tam değerlendirme sürecini başlatmak için yirmiden fazla bağımsız SAAS akredite sertifikasyon kuruluşundan birini seçer ve onunla çalışır. Her akredite sertifika kuruluşu bağımsız olarak yönetilir ve SAI başvuru sahibi kuruluşları ücretler için teklif almak üzere çeşitli sertifika kuruluşlarıyla iletişim kurmaya teşvik eder.

Sertifika kuruluşunun SA 8000 standardına göre değerlendirmesi; dokümantasyon, çalışma uygulamaları, çalışan görüşmelerinin yanıtları ve operasyonel kayıtların gözden geçirilmesini içerir. Sertifikasyon kuruluşu, kuruluşun standarda uygun hale gelmesi için gerekli eylemleri ve iyileştirmeleri uyguladığını belirlediğinde, kuruluş tarafından başarısını duyurmak için kullanılacak bir SA 8000 sertifikası verir.

Denetleyici kurumlar kuruluşa sonra tipik olarak yılda iki kez olmak üzere ilan edilmiş ve ilan edilmemiş ziyaretlerin gerçekleştirmektedir. Bu, kuruluşun yönetim süreçlerinin SA 8000'in sosyal performans gereksinimlerini karşılamaya devam ettiğine dair güvence sağlar. SA 8000 sertifikası, devam eden gözetim denetimi değerlendirmelerine tabi olarak üç yıl geçerlidir ve kuruluş üçüncü yılın sonunda SA 8000 belgesine tekrar sahip olmak istiyorsa, belgelendirme sürecine yine en başından başvuru yapmaları gerekmektedir.

Standardın belgelendirme süreci aşağıdaki gibidir.

1. Resmi internet sitesi üzerinden ön değerlendirmenin tamamlanması.
2. SAAS tarafından belirlenmiş yetkili denetçi kuruluşu ile iletişime geçilir.
3. Bu denetçi kuruluş ile anlaşma yapıldıktan sonra kuruluş isterse ön denetim yapılır.
4. Standartla ilgili hazırlık aşaması tamamlanır.
5. Etkileşen grupların görüşleri alınır.
6. Denetçi kuruluş tarafından ilk denetim yapılır. Bu, standardın kuruluşa uygulanabilmesi için gereksinimlerin iyi belirlenmesine etki etmektedir.
7. Denetçi kuruluş ikinci denetimini yaparak sonucu ile ilgili rapor oluşturuyor.
8. Yedinci aşamada başarılı olmuş kuruluşların belgeleri hazırlanır.
9. Bu aşamada yetkili denetçi kuruluş tarafından, yılda iki kere olmakla denetim yapılır ve ikinci ziyaret kuruluşa haber verilmeden gerçekleştirilmektedir.
10. Denetim raporlarına göre başarılı olan kuruluşlarda süreç bu şekilde 3 yıl boyunca devam etmektedir. Üçüncü yılın sonunda kuruluşlar bu belgeye tekrar sahip olmak isterlerse, süreci başa alarak yeniden başvuru yapmalıdırlar.

2.6. SA 8000 STANDARDININ BELGELENDİRME KURULUŞLARI

Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Hizmetleri (SAAS), sosyal standartlara uygun işletmeleri denetleme ve onaylama yetkisi gösteren kuruluşları değerlendiren, akredite eden ve izleyen bir akreditasyon kuruluşudur. Akredite edilmiş sertifikasyon sistemi aracılığıyla SAAS, sosyal standartları ve davranış kurallarını denetim organlarına, bireysel şirketlere ve çalışma koşullarıyla ilgili paydaşlara bağlayarak bir kalite güvence çerçevesi sağlayarak işyerinde insan haklarını teşvik eder. Bu çerçevede, etik çalışma ortamı koşullarını değerlendirmek ve küresel tedarik zincirlerindeki işçilerin yaşamlarını iyileştirmek için tasarlanmış denetim sistemlerine güvenilirlik sağlar. SAAS, misyonu sosyal ve çalışma standartlarının uygulanmasını desteklemek olan tek küresel akreditasyon organıdır ve sadece bu kuruluş tarafından akredite edilmiş denetleyici kuruluşların SA 8000 sürecini yönetmeye ve belgelendirmeye yetkisi vardır. Ayrıca SAAS, akredite olunmuş denetleyici kuruluşların listelerini güncel olarak takibini önermektedir (SAAS, 2020).

Sertifikasyon kuruluşları, tesisleri belirli bir uluslararası standarda veya koda göre denetleyen üçüncü taraf denetim firmalarıdır. Bu kuruluşlar şirketleri SA 8000 standardına göre değerlendirir ve sertifikasyon elde etmek için yerine getirilmesi gereken performans kriterleri konusunda denetledikleri tesislere uyum konusunda bir rapor sunar. Akredite bir sertifikasyon kuruluşu olmak için, denetim şirketi titiz bir başlangıç ve devam eden değerlendirme sürecinden geçmelidir. Bu süreç, belgelendirme denetiminin SA 8000 denetimini gerçekleştirme gerekliliklerine uygun olarak yürütülmesini sağlamak için uygulanmaktadır. SAAS tarafından yapılan değerlendirme süreci, denetim ekibinin yetkinliğini, sertifikasyon kuruluşu tarafından kullanılan denetim metodolojisini ve uygun şekilde yürütülen bir denetim ve müteakip raporun sağlanması için yürürlükte olan kalite kontrol prosedürlerini değerlendirir (SAAS, 2020).

SA 8000 denetimleri ve SA 8000 standardına uygunluk sertifikaları vermek üzere akredite edilmiş toplam 29 sertifikasyon kuruluşu bulunmaktadır ve bu kuruluşlar aşağıdaki tabloda (Tablo: 11) gösterilmiştir (SAAS, 2020).

Tablo 11. Sertifikasyon Kuruluşlarının Listesi

Denetçi Firmanın Adı	Sona Erme Tarihi
ABS Quality Evaluations	30 Aralık, 2020
ALGI	31 Ekim, 2022
APCER	31 Ocak, 2021
BCC Inc.	10 Eylül, 2022
Benchmarks Company Limited	22 Ekim, 2022
BSI	28 Şubat, 2023
Bureau Veritas Certification	31 Ocak, 2023
Centre Testing International (CTI)	30 Kasım, 2020
CISE	31 Mart, 2022
CU (Control Union)	28 Şubat, 2022
DNV GL Business Assurance	31 Ekim, 2022
ESTS	30 Nisan, 2021
EUROCERT	16 Kasım, 2022
Guardian Independent Certification	20 Aralık, 2022
HKQAA	30 Kasım, 2022
Institute of Quality & Control Limited	12 Aralık, 2022
International Associates Limited	Devam eden yeniden akreditasyon
Intertek	31 Aralık, 2022
IQNet Ltd	30 Nisan, 2022
Leverage Limited	6 Kasım, 2023
LSQA	31 Ağustos, 2020
OSMS	3 Aralık, 2022
RINA	31 Ekim, 2022
SGS Italia S.p.A.	30 Haziran, 2022

SI Cert	31 Ocak, 2024
SMT-Global	14 Eylül, 2021
TUV NORD Group	31 Aralık, 2021
TUV Rheinland	31 Mart, 2023
TUV SUD Group	30 Haziran, 2020

Kaynak: SAAS, 2020

2.7. SA 8000 STANDARDININ FAYDALARI

SA 8000 standardı, ortaya çıkardığı pozitif sosyal imaj ile etkileşen tarafların sosyal beklentilerini karşılamaktadır. Yönetim sistemleri, işçi katılımı, sürekli iyileştirme kültürü ve SA 8000'in diğer unsurları sadece daha iyi çalışma koşulları ve işçi refahı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda üretkenlik, paydaş ilişkileri, pazar erişimi ve daha fazlası için de fayda sağlamaktadır (SAI, 2020).

SA 8000 sertifikalı kuruluşlar aşağıdakiler de dahil olmak üzere çeşitli olumlu ticari etkiler yaşamaktadır (SAI, 2020):

- ✓ Çalışanlar, müşteriler ve dış paydaşlarla daha iyi ilişkiler,
- ✓ Kuruluş genelinde iş akışlarını iyileştiren ve sonuçta daha etkili yönetim sistemleri; geliştirilmiş kalite ve verimlilik, daha iyi tehlike ve risk algılama, artan tedarik zinciri kontrolü, çalışanların daha fazla elde tutulması,
- ✓ Artan karlılık ve hisse değeri,
- ✓ Gelişmiş itibar, küresel alıcılara hitap etme ve devlet ihalelerinde tercihli durum.

Bu standardın hedefinin işgörenler olması, iyileşmenin en belirgin şekilde insan kaynaklarında gerçekleşmesi sözkonusudur. Bu standard, insan kaynaklarına yönelik bir yatırımdır. SA 8000 sertifikalı kuruluşlarda işçilere sağlanan faydalar şunlardır (SAI, 2020):

- ✓ Güvenli işyerleri ve sağlıklı çalışma koşulları,
- ✓ Adil bir ücret sistemi,
- ✓ Organizasyon için haklar ve fırsatlar konusunda artan farkındalık,

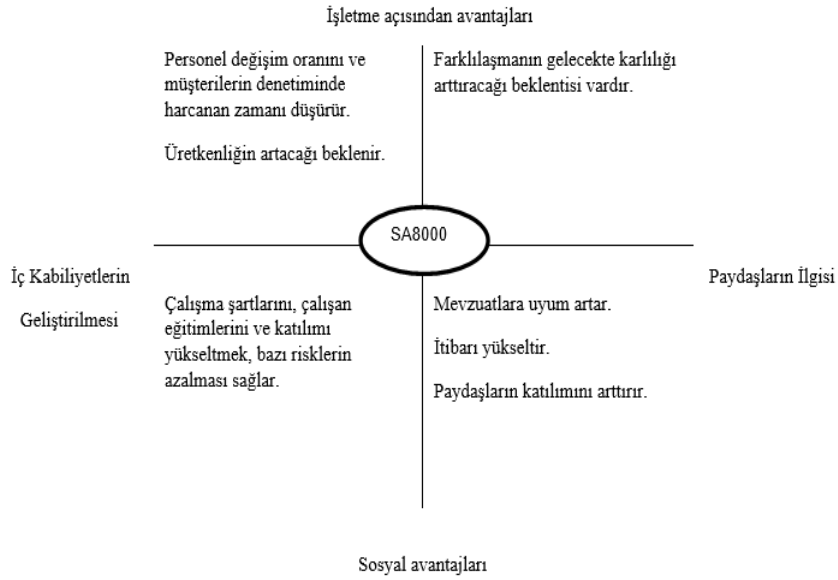
- ✓ Yönetim ile daha iyi ilişkiler ve işyeri karar vermede daha fazla girdi.

SA 8000 sertifikasını kabul eden markalar ve perakendeciler aşağıdakilerden faydalanır (SAI, 2020):

- ✓ SA 8000'in kapsamlı sosyal uyum programı,
- ✓ Kalite güvencesi için üçüncü taraf gözetimi,
- ✓ Sosyal uygunluk programının tedarikçi sahipliği.

SA 8000 standardının faydalarını Hart modelinde aşağıdaki gibi göstermiştir (Hart, 2005: 60).

Tablo 12. SA 8000 Standardının Faydaları



Kaynak: Hart, 2005: 60

2.8. SA 8000 STANDARDININ SAKINCALARI

Bu standardın uygulanmasına yönelik katı ve çok detaylı beklentiler bulunmaktadır. Tüm sürecin bu prosedürlere dayanarak ayarlanması ve düzenlemelerin sürekli bir şekilde izlenilmesi beklenilmektedir. Tarafsız bir sorumlu lider ve seçilmiş işçi temsilcisi tarafından planlanan bu sürecin, çalışanlar ve iş ortakları tarafından da kabul edilmesi beklenilmektedir. Tüm bunlar işletmeler için

çeşitli engeller ve büyük maliyetler oluşturmaktadır. Eleştiricilerin bazıları bu maliyetleri bir “yatırım” olarak görseler de, bazıları da bu maliyetlerin karlılıkla ilişkisi olmadığını savunmaktadır. Bu standardla ilgili maliyetler 4 başlıkta incelenmektedir (SAI, 2020):

- a) Düzeltici ve önleyici faaliyetleri başlatma ve uygulamanın maliyetleri
- b) Denetime hazırlanma maliyeti
- c) Belgelendirme maliyeti
- d) Belgelendirme denetiminde uygunsuzluk tespit edilirse, bunları ortadan kaldırmak için yapılacak olan düzeltici faaliyetlerin maliyeti

Standarda yönelik bir diğer eleştiri de, bu standardın gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere uygulanması, söz konusu ülkelerin ihracat yapan iş kollarında daha kötü çalışma koşullarına ve iş kayıplarına neden olabileceği görüşüdür. Ayrıca, standardı uygulayan işletmelerde güvenlik, adil maaş, örgütlenme özgürlüğü ve sağlık konusunda daha iyi bir çalışma koşulları sağladığına yönelik gözleme dayanan yeterince veri bulunmamaktadır. Yine, standardın tanımladığı sorumluluklara uyulmaması durumunda, standart, uluslararası piyasalara bu şirketlerin mal ve hizmetlerinden faydalanmamağı önermektedir ki, bu da caydırıcılığı şeklinde nitelendirilmektedir.

SAI'nin yönetimine bakıldığında söz sahibi taraflar arasında özel kuruluş temsilcilerinin sayısının STK'lardan fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, özel işletmelerin isteklerine dayanarak standardın oluşturulduğunu düşündürmektedir. Standard hazırlanırken çalışanların da görüşlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Aynı zamanda söz konusu özel işletmelerin bazılarının geçmişi çalışan hakları açısından pek iyi olmaması da soru işaretidir. Örneğin: “Nike”, “Toys R Us”, “Reebok”.

Standardın, SAAS tarafından akredite edilmiş özel kuruluşlar tarafından verilmesi, STK'lar ve benzeri kuruluşların denetimlerine engel olmaktadır. Bu durum, denetleyici görevinde olan bu özel firmaların denetledikleri firmaları müşteri şeklinde nitelendirmelerine ve standardı “satma” hatasına düşebilmelerine yol açmaktadır. Bu konu ile ilgili de kaygılar dile getirilmektedir.

Standart, işletmenin tedarikçileri ile ilgili de kurallar belirlemiştir. Tedarikçilerin denetlenmesi hem çok zaman almakta, hem de maliyetli olmaktadır.

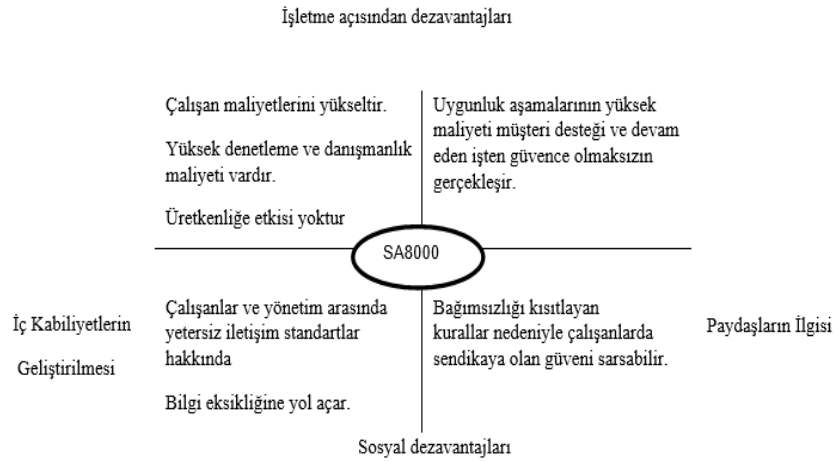
Aynı zamanda bazı firmaların tedarikçi sayı çok fazladır ve bazı firmaların da her yıl farklı tedarikçilerle çalıştığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle tedarikçilerin denetimi ya yapılmamakta ya da doğru bir şekilde yapılamamaktadır. Denetim sağlansa bile, standardın uygulanması zamanı çıkabilecek uyum sorunlarının nasıl çözülmesi gerektiği ve uygulamanın hangi düzeyde başarılı olduğunu belirlenmesi konusunda sorular vardır.

SA 8000 standardına sahip işletmeler, olumsuz durumlarda bu belgeyi STK'lar, sendikalar ve paydaşlarına karşı bir savunma aracı gibi görmektedirler.

SA 8000 standardı işletmeler tarafından ve kamoyunda yeterince tanınmadığı öngörülmektedir. Bu da işletmeler tarafından yapılacak yatırımın sorgulanmasına neden olacaktır. SA 8000 standardının uygulama becerisine sahip sınırlı sayıda işletmenin olduğu bildirilmektedir.

SA 8000 standardının sakıncalarını, Hart, aşağıdaki gibi açıklamıştır (Hart, 2005: 60).

Tablo 13. SA 8000 Standardının Sakıncaları



Kaynak: Hart, 2005: 60

2.9. SA 8000 KAPSAMINDA DÜNYADAKİ MEVCUT DURUM

7 Mayıs 2020 verilerine göre, SA 8000 sertifikasına sahip 4483 kurum bulunmaktadır. Temsil edilen ülke sayısı 61, temsil edilen endüstri sayısı 57 olarak belirtilmiştir. Dünyada SA 8000 standartlarına sahip kurumlarda toplam 2.092.945 kişi istihdam edilmektedir. En fazla SA 8000 sertifikasına sahip olan ülkeler sırasıyla İtalya (1778), Hindistan (1234), Çin (757) ve Vietnam'dır (130). Türkiye'de ise bu sertifikaya sahip 11 işletme bulunmaktadır (SAAS, 2020).

Tablo 14. SA 8000 Standardına Sahip Olan Ülke ve Endüstri Sayısı

Toplam Çalışan Sayısı	2.092.945
Toplam Sertifikalı Firma Sayısı	4.483
Ülke Sayı	61
Endüstri Sayısı	57

Kaynak: SAAS, 2020

2019 yılı için belgelendirme ile ilgili veriler ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Bu tabloya göre 2019 yılında yeni sertifika alan işletmelerin sayısı 1001, yine 2019 yılında sertifika süresi dolmuş ve tekrar başvurduktan sonra akredite kuruluşlar tarafından yeniden belgelendirilmiş firmaların sayısı 771, sertifikayı kendi istekleri ile iptal edenler ve 3 yılı tamam olarak süresi biten işletmelerin sayısı ise 638 olarak kaydedilmiştir (SAAS, 2020).

Tablo 15. 2019 Yılı Belgelendirme Verileri

Yeni Sertifikalar	1001
Resertifika İşlemi	771
İptaller/Süresi Bitenler	638

Kaynak: SAAS, 2020

2020 yılının ilk çeyreğinde ise standardla ilgili belgelendirme verileri aşağıdaki gibidir. Bu tabloya göre 2020 yılının ilk çeyreğinde yeni sertifika alan işletmelerin sayısı 256, yine bu dönemde sertifika süresi dolmuş ve tekrar başvurduktan sonra akredite kuruluşlar tarafından yeniden belgelendirilmiş firmaların sayısı 185, sertifikayı kendi istekleri ile iptal edenler ve 3 yılı

tamamlayarak süresi biten işletmelerin sayısı ise 138 olarak kaydedilmiştir (SAAS, 2020).

Tablo 16. 2020 Yılı'nın İlk Çeyreğinde Belgelendirme Verileri

Yeni Sertifikalar	256
Resertifika İşlemi	185
İptaller/Süresi Bitenler	138

Kaynak: SAAS, 2020

Aşağıdaki tabloda (Tablo: 17) ise sertifikalı kuruluşlar boyutlarına göre ele alınmıştır. Bu tabloya göre, çalışan sayısı 26 - 100 aralığında olan sertifikalı işletmelerin sayısı 1423'dür ve toplamın % 31.7'sini oluşturmaktadır. İkinci sırada % 20.1 oranla 101 - 250 aralığında çalışan olan işletmeler yer almaktadır ki, bunların sayısı da 899 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü sırada ise % 17.2 oranla 1 - 25 aralığında çalışan olan işletmeler yer almaktadır ve bunların sayısı da 771'dir. Çalışan sayı 10.000'den fazla işletmelerin sayısı ise 16, yüzdesi ise % 0.4'dür.

Tablo 17. Boyutlarına Göre Sertifikalı Kuruluşlar

Boyutlarına Göre İşletmeler		
Çalışan Sayısı	İşletme Sayısı	% Toplam
1 - 25	771	17.2 %
26 - 100	1423	31.7 %
101 - 250	899	20.1 %
251 - 500	561	12.5 %
501 - 800	280	6.2 %
801 - 1200	187	4.2 %
1201 - 2000	132	2.9 %
2001 - 3000	95	2.1 %
3001 - 6000	81	1.8 %
6001 - 10.000	30	0.7 %

10.001 - 15.000	8	0.2 %
15.001+	8	0.2 %

Kaynak: SAAS, 2020

Sektörel bazda ele alırsak, en çok sertifikalı işletme tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler üreten imalat sektöründeki işletmelerdir. Bu sertifikalı işletmelerin toplam sayısı 1140 olup, toplam paydanın % 33'nü oluşturmaktadır. İkinci sırada temizlik servisi yapan sertifikalı işletmelerin sayısı ise 166 olup, toplam işletmelerin % 5'ni oluşturmaktadır. Üçüncü sırada ise, yiyecek ve içecek sektöründeki işletmeler yer almaktadır. Bu sektördeki sertifikalı işletmelerin sayısı 129 olup, toplam işletmelerin % 4'nü oluşturmaktadır. Dördüncü sırada takı ve saatler, spor ekipmanları, oyunlar ve oyuncaklar, tıbbi ve diş gereçleri, yazı gereçleri üreten işletmeler yer almaktadır. Bu işletmelerin sayısı 122 olup, toplam paydanın % 4'nü oluşturmaktadır. Yakıt, rafine edilmiş petrol ürünleri, kozmetik ve kimyasal ürünler sektöründeki sertifikalı işletme sayısı 87 olup, toplam işletmelerin % 3'nü oluşturmaktadır. Sertifikalı işletmelerin sayısı elektronik alanda 56, telekomünikasyon alanında 44, taşımacılık alanında 38, eğitim alanında 13, sağlık alanında 10, tütün sektöründe ise 5 olarak saptanmıştır (SAAS, 2020).

2.10. SA 8000 KAPSAMINDA TÜRKİYE'DE MEVCUT DURUM

Türkiye'de bu sertifikaya sahip ilk işletme, “ilaç, tıbbi ve botanik ürünler” üreten “Hoechst Marion Roussel A.E” firmasıdır. İşletme bu sertifikayı 28 ocak 2000 tarihinde almıştır. Türkiye'de günümüze kadar SA 8000 belgesini almış toplam 26 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerin listesi aşağıdaki tablodaki gibidir (SAAS, 2020).

Tablo 18. Türkiye’de SA 8000 Belgesine Sahip Tüm İşletmeler

Belgelendiren Kuruluş	İşletmenin İsmi	Bulunduğu Sektör	Sertifikanın sona erme tarihi
BSI	Alarko Carrier San. Tic. A.S.	Üretim: Makine ve ekipman	2016
Intertek	Alarko Carrier San. ve Tic. A.S.	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini	2020
Bureau Veritas Certification	Alarco Carrier San. ve Tic. A.S.	Üretim: Makine ve ekipman	2017
Intertek	Almaxtex Tekstil San. ve Tic. A.S.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2020
RINA	Barit Maden Türk A.S. - Bozkar Doğal Karbondioksit	Üretim: ilaç, tıbbi, ve botanik ürünler	2012
Intertek	Cak Tekstil San. ve Tic. A.S	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2019
Intertek	CBF Tekstil ve Dış. Tic. A.S.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2021
Bureau Veritas Certification	Dimon Turk Tütün A.S.	İmalat: Tütün ürünleri	2005
Bureau Veritas Certification	Divanpan Entegre Ağac Panel San.ve Tic A.S.	Orta yoğunlukta lif levha üretimi	2003
Bureau Veritas Certification	Hoechst Marion Roussel A.E.	üretim: ilaç, tıbbi, ve botanik ürünler	2003
RINA	Izgaz İzmit Gaz Dağıtım San. ve Tic. A.S.	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini	2019
Intertek	Kardem Tekstil San. ve Tic. A.S.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2022
TUV SUD Group	Karsan Otomotiv San. ve Tic. A.S.	Üretim: Metaller ve metal ürünler, makine ve ekipman hariç	2017

Bureau Veritas Certification	Marshall Boya ve Vernick San. A.S.	Üretim: Kok (yakıt), rafine edilmiş petrol ve kozmetik ve kimyasal ü.	2006
Intertek	Saneks Kuru İncir İşleme ve Tic. A.S.	İmalat: Yiyecek ve içecekler	2021
Intertek	Sanko Tekstil İşletmeleri San. ve Tic. A.S. Org. San. Sub.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2021
Intertek	Setas Kimya Sanayi A.S.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2020
Intertek	SMS Konfeksiyon Dikim Tekstil San.Tic. A.S	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2013
Bureau Veritas Certification	Socotab Yaprak Tutun San. ve Tic. A.S.	İmalat: Tütün ürünleri	2005
Bureau Veritas Certification	Soyak Holding	Genel merkez faaliyetleri; yönetim danışmanlık faaliyetleri	2017
Bureau Veritas Certification	Spierer Tütün İhracat San Tic A.S.	İmalat: Tütün ürünleri	2005
Intertek	Taris İplik Dokuma Sanayi İç ve Dış Ticaret A.Ş.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ü.	2010
Bureau Veritas Certification	Topkapı İplik San. ve Tic. A.Ş.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2021
Bureau Veritas Certification	Trakya DökümSan. ve Tic A.Ş.	İmalat: Diğer metalik olmayan ürünler	2020
Intertek	Yozgat Eren Tekstil San. Tic. LTD. ŞTİ.	İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ür.	2020
RINA	Zorlu Doğal Elektrik Üretimi A.S.	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini	2022

Kaynak: SAAS, 2020

Tablodan da görüldüğü gibi Türkiye’de en çok tekstil alanında faaliyet gösteren işletmeler bu belgeyi almışlardır. Bu sektördeki işletmelerin sayısı 10’ dur.

SAAS’ın 14 mayıs 2020 tarihindeki verilerine göre Türkiye’de bu belgeye sahip 11 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerle ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir (SAAS, 2020).

1) Firma ismi: Alarko Carrier San. ve Tic. A.S.

Adres: Gebze Organize Sanayi Bölgesi, 1600 sokak, No:1604
Çayırova/Koceli

Sektör: Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini

Belgeyi veren kurum: Intertek

2) Firma ismi: Almaxtex Tekstil San. ve Tic. A.S.

Adres: Karapınar Mah., Ankara Yolu Cad., No:900, PK. 16300, Yildirim,
Bursa, Türkiye

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Intertek

3) Firma ismi: CBF Tekstil ve Dış Tic. A.S.

Adres: Organize Sanayi Bölgesi 1. Cadde No:6-8 Niksar/Tokat

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Intertek

4) Firma ismi: Kardem Tekstil San. ve Tic. A.S.

Adres: Ekin Caddesi No:25 Esenyurt 34513 İstanbul/Türkiye

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Intertek

5) Firma ismi: Saneks Kuru İncir İşleme ve Tic. A.S.

Adres: İzmir- Aydın otobanı 90. km. Germencik/Aydın/Türkiye

Sektör: İmalat: Yiyecek ve içecekler

Belgeyi veren kurum: Intertek

6) Firma ismi: Sanko Tekstil İşletmeleri San. ve Tic. A.S. Org. San. Sub.

Adres: 3. Organize Sanayi Bölgesi, 83304 Nolu Cadde, No:2, ŞehitKamil-Gaziantep, Türkiye

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Intertek

7) Firma ismi: Setas Kimya Sanayi A.S.

Adres: Çerkezköy OSB Atatürk Caddesi, Karaağac Mah. 9. sokak no:3, Kapaklı 59500 Tekirdağ/Türkiye & site 2:Çerkezköy OSB Atatürk Caddesi, İsmetpaşa Mah. 2. sokak no:7, Kapaklı 59500 Tekirdağ/Türkiye

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Intertek

8) Firma ismi: Topkapı İplik San. ve TİC. A.Ş.

Adres: Hadımköy Mah. Elvan Sokak No: 6-8 Arnavutköy, İstanbul, Türkiye

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Bureau Veritas Certification

9) Firma ismi: Trakya Döküm San. ve Tic A.Ş.

Adres: Soyak Holding Binası Büyükdere Cad. No:38 Kat:2 Mecidiyeköy, İstanbul

Sektör: İmalat: Diğer metalik olmayan ürünler

Belgeyi veren kurum: Bureau Veritas Certification

10) Firma ismi: Yozgat Eren Tekstil San. Tic. LTD. ŞTİ.

Adres: Yozgat Organize Sanayi Bölgesi, 1.Cadde , Yerköy/Yozgat

Sektör: İmalat: Tekstil, konfeksiyon, hazır giyim, deri, ayakkabı ve ilgili ürünler

Belgeyi veren kurum: Intertek

11) Firma ismi: Zorlu Doğal Elektrik Üretimi A.S.

Adres: Levent 199 Büyükdere Cad. No:199 34394 Şişli, İstanbul

Sektör: Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini

Belgeyi veren kurum: RINA

Yukarıda da görüldüğü gibi , SA 8000 belgesine sahip işletmelerin 7 tanesi tekstil alanında, 2 tanesi ısı ve soğutma ekipmanlarının üretimi alanında, 1 tanesi

gıda sektöründe, 1 tanesi de metal olmayan ürünlerin üretimi alanında faaliyet göstermektedir.

Türkiye’de iklimlendirme alanında bu belgeyi alan ilk firma olan Alarko Carrier genel müdürü Önder Şahin bu belgenin alma nedenlerini şöyle açıklamıştır (Alarko Carrier, 2020):

"Bazı şirketler kendilerine bu hedefi koyuyor ve ona ulaşmaya çalışıyorlar. Bu hedefe, kamuoyundan daha çok puan toplamak için değil gerçek bir katkı sağlama amacıyla ulaşmaya çalışmak gerekiyor. Çünkü çevreyle ilgili şartlar, sizin kullandığınız suyla, elektrikle, yaktığınız yakıtla alakalıdır. Bunlar da sizin temel şirket girdilerinizi oluşturur bunları ne kadar azaltabilirsiniz o kadar ekonomik fayda sağlarsınız. Onun için de ölçmeye başlıyorsunuz. Aynı şey çalışan sağlığı ve güvenliği için de geçerlidir. Burada da sosyal anlamda söz ettiğiniz her olayın ölçülebilir bir boyuta indirgenmesi lazım. Bu ölçümler recordabel rate, incident rate, total lost time gibi değerler ile, sizin işletmenizde ne kadar kaza olduğu, bu kazaların ciddiyet oranı, kazaların ne kadar işgücü kaybına neden olduğu gibi soruların yanıtlarını size sağlıyor." İşverenlerin kayıp işgücünü azaltmaları gerektiğini vurgulayan Şahin, daha sonra şöyle devam etdi: "Yasal şirketlerin, çocuk işçi çalıştırılmaması, çalışma saatlerinin belirli olması gibi şartların yerine getirilmesinin ardından çalışandan verim alabilecektir." Daha sonra sözlerine şu şekilde devam etdi: "Dünyada, sosyal sınıfları azaltılmış, sınıfsız bir toplum hedefi var. Eğer bu belgeyi aldıysanız kendi içinizde bunu sağlamışsınız demektir. Ancak bu belgelerin hiçbiri, üniversite diploması gibi alınıp bir yere atılamaz. Gelecek sene bunu geri alabilirler ve siz tekrar çalışıp geri kazanabilirsin. Bunları yapmamızın amacı çalışan bir " varlık" tır."

"Bu belgeleri almak için yıllarca süren çalışmalar ve masraflar yapılıyor. Bunu neden yapıyoruz? Konu 'kamuoyuna şirin görünelim' gibi bir bakış ile açıklanamaz. Öncelikle bu belgeler sırf belgemiz olsun ya da birileri bu belgeleri istiyor diye alınmıyor. Hepsinin arkasında ciddi uygulamalar var. Bir belgeyi almışsanız o belgedeki gerekleri yerine getirmişsiniz demektir. Bu da kurum olarak değişmeniz, kendinizi uluslararası planda geliştirmeniz, başka bir deyişle bir dünya şirketi olmanız demek. Dolayısıyla alınan her belge, öncelikle ülkenin kalitesine bir

katkıdır. Ülkenin kalitesinin yükselmesi tüm toplumun ve tüm kurumların yararına. Bu kalite arttıkça Türkiye dünyada kendisine daha fazla yer bulabilecektir. Bunun tüm topluma ve şirketlere de geri dönüşü vardır. Biz Avrupa'ya ve dünyanın ABD dahil olmak üzere bir çok ülkesine ürettiğimiz değişik ürünleri ihraç ediyoruz. Bir dünya şirketi olmanın şirketimize ve bizim üzerimizden ülkemize sadece maddi olarak değil güvenilirlik, rekabet gücü, uzun süreli işbirliklerinin geliştirilebilmesi v.b. bakımlarından neler kazandırdığını bizzat yaşıyoruz” (Alarko Carrier, 2020).

Türkiye’de SA 8000 sertifikasına sahip olan ilk hazır giyim firması olan Yeşim Tekstil CEO’su Şenol Şankaya konuyu şu sözleriyle değerlendirdi: “Uzun yıllardan bu yana sektörde yaşanan sorunlara rağmen sosyal uygunluk ve sürdürülebilirlik konusunda yaptığımız çalışmalarımıza hiç ara vermedik. Önce insan anlayışını benimseyen Yeşim Tekstil, bu konu için zaman, bütçe ve büyük emek harcadı. Çok kapsamlı denetimlerle belgenin devamlılığı sağlandığı düşünülürse Yeşim Tekstil’in bu belgeye 9 yıldır sahip olması ve üst üste dördüncü kez almaya hak kazanması bu konudaki başarımızın ve kararlılığımızın bir göstergesidir” (Yeşim Tekstil, 2020).

Setaş Kimya, kimya sektöründe SA 8000 belgesine sahip ilk firma olmuştur. Şirketin genel müdürü Mehmet Emre Şener konuyu şöyle değerlendirmiştir: “Setaş üst yönetimi, israf ve kirliliğin önlenmesi, çevre, kalite ve iş sağlığı ve iş güvenliğinin birbiri ile entegre olmuş sistemler olarak sürekli geliştirilip uygulanması çalışanların tam katılımı ile gerçekleştireceği için, eğitim ve motivasyona büyük önem vermekte ve kaynak ayırmaktadır. Sosyal performans takımı yardımıyla şikayet yönetimi ve risk değerlendirmesi uygulamalarını sürdürmeyi, Herhangi bir iç ve dış şikayetlerinde şikayet eden kişiye olumsuz davranmamayı ve misilleme yapmamayı, Sosyal uygunluk, iş sağlığı ve iş güvenliği ve çevre yönetimi faaliyetlerini yürürlükteki kanun ve yönetmelikleri, müşterilerin işyeri davranış kurallarına ve gönüllü olarak uygulanan SA 8000-2014 yönetim sistemi standardına uygun bir yönetim sistemi çatısı altında yürütmeyi, devamlılığını sağlamayı ve sürekli geliştirmeyi , taahhüt eder” (Setaş, 2020).

Topkapı İplik firması SA 8000 sosyal sorumluluk standardına sahip olan Avrupa ve Türkiye'deki ilk iplik fabrikasıdır. Topkapı İplik adına açıklama yapan ihracat müdürü Kaan Erman "SA 8000 sosyal sorumluluk belgesi ile de fabrikamızda çocuk işçi çalıştırılmadığını, baskı altında çalıştırma olmadığını, sağlık ve güvenlik gerekliliklerinin yerine getirildiğini, insanlar arasında dil, din, ırk, cinsiyet ve şahsi özelliklere göre ayırım yapılmadığını, çalışanların örgütlenme haklarını ve TEKSİF sendikasının sözleşme esaslarının eksiksiz yerine getirildiğini belgelemiş olduk" şeklinde açıklama yapmıştır (Topkapı İplik, 2020).

Tüm bu 11 işletmenin sosyal sorumluluk politikalarına baktığımızda, bu politikaların yasalara ve SA 8000 standardına uygun olarak yürütüldüğü söylenebilmektedir.

SONUÇ

Tüketiciler ve işletme arasındaki iletişimdeki değişiklik, sivil toplum kuruluşlarının güçlenmesi, kamu ve özel kuruluşlar arasında ortak çalışmaların artması, daha iyi bir dünyada üretmek ve yaşamak isteği, günümüzde sosyal sorumluluk çatısı altında yer almaktadır. Günümüzde teknolojideki gelişmeler işletmeler için üretimde kolaylık sağlasa da, aynı durum tüketiciler için söylenemez. Tüketiciler benzer kalitede ve özellikle birçok hizmet ve ürün arasında seçim yapmak zorluğu yaşamaktadırlar. Teknolojideki değişim, üretimi hızla artırsa da doğal kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaması sonucunda birçok toplumsal sorunlara neden olmaktadır. Bu toplumsal sorunların oluşması onucunda etik değerler dışında, yapılan üretime ve aşırı tüketime karşı tepkiler oluşmaktadır. Günümüzde tüketiciler işletmelerden kaliteli ürün, mükemmel ve hızlı hizmetle beraber topluma, doğaya, çalışanına ve çevresine karşı saygılı olmalarını talep etmektedir. Tüm bu değişimleri dikkate alan işletmelerin iş birlikçileri, çalışanları ve tüm sosyal paydaşları ile birlikte kazanç sağlayacakları sosyal sorumluluk projelerinin oluşturulmasında istekli oldukları dikkatten kaçmamaktadır. Sosyal sorumluluk, ortaya çıktığı dönemden bu güne kadar değişime uğramıştır. Dinamik bir özelliği olan sosyal sorumluluk kavramı, toplumda yaşanan her türlü gelişim ve değişim sonucundan etkilenebilmekte ve genişleyebilmektedir. Teknolojide, zamanda ve ekonomide yaşanan gelişme ve değişimler işletmelerin amaçlarında ve sorumlu olduğu alanlarında da değişiklik yaratmaktadır. Geçen yüzyılın başlarında işletmelerin amacı sadece karlılık iken bugün karlılık ile birlikte çevreye ve tüm paydaşlara karşı duyarlı olmak, toplumun sorunlarına yönelik çözüm bulmak ve tüm paydaşlar ile iyi iletişimde bulunmak olarak değişmekte ve işletmelerin temel amaçları olarak kabul görmektedir. Her bireyin çevreye, içinde bulunduğu topluma ve tüm dünyaya yönelik sorumlulukları olduğu gibi, işletmelerin de içinde bulunduğu topluma, tüm paydaşlarına, çevreye ve dünyaya karşı sorumlulukları bulunmaktadır ve toplum, işletmelerden bu sorumlulukları dikkate alarak faaliyetde bulunmasını ve bu sorumlulukların yerine getirilmesini istemektedir.

Sosyal sorumlulukla ilgili literatürde çok fazla tartışma olsa da bunların hepsinde kabul edilen tek düşünce işletmelerin ekonomik anlamda sorumluluk

taşıdığıdır. Bu açıdan bakıldığında işletmelerin sosyal faaliyetleri planlayıp iyi bir şekilde gerçekleştirebilmesi için, ilk önce sağlam ve güçlü bir ekonomiye sahip olması gerekmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin toplum ve tüm paydaşlarına sosyal fayda sağlamasına yardımcı olan benzeri olmayan bir iş modelidir. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri sonucunda işletmeler toplum üzerinde çevresel, sosyal ve ekonomik yönler de içererek, daha büyük bir etki sağlayabilirler. KSS kavramı, işletmelerde, hesap verebilirlik, şeffaflık, iş ahlaki, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları, yolsuzlukla mücadele, cinsiyet eşitliği, yenilikçilik, çevre ve sürdürülebilir kalkınma gibi farklı şekillerde kullanılabilir. İş dünyasında KSS'nin anlamı tam olarak açıklanamamıştır. Hayırseverlik olarak kabul edilen KSS faaliyetleri, sivil toplum kuruluşları tarafından ağ geliştirme girişimleri ve sponsorluk faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. KSS faaliyetlerinde ana yaklaşım kurumsal hayırseverlik değil sosyal yatırımdır ama bu faaliyetlerde hayırseverliğin küçük olmasına rağmen değerli bir rol oynadığı söylenebilir. Buna rağmen, KSS kavramını hayırseverlikten, sponsorluktan ve hayır kurumundan ayırmak gerekir. Sonuçta KSS bir işletmenin markasını güçlendirir ve itibarını artırır. KSS kavramı, hayırseverlik, sponsorluk ve hayır kurumundan daha öte bir kavramdır. KSS kavramı, bağışlar ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen tek seferlik projeler olarak kabul edilmemelidir. Bu kavramın stratejisi, eylem planı, kilometre taşları ve tutarlılığı vardır.

Günümüzde KSS faaliyetlerinin etkili olduğu alanlara bakıldığında bu alanların başında eğitim görülmektedir. Eğitim, hem işletmelerin en çok ilgi gösterdiği hem de paydaşların çok talep ettiği bir konudur. Eğitimden sonra gelen konular ise sağlık, kadın hakları, aile içi şiddet ve özel koşullardır.

KSS faaliyetlerinin gerçekleşmesinde önemli faktör paydaşlardır. Şeffaflığa ve karşılıklı güvene dayanarak gerçekleşen paydaş katılımı, bu faaliyetlerin uzun dönemde hayatta kalabilmesi için hayati önem taşımaktadır. İşletmeler KSS faaliyetlerini paydaşlarla işbirliğine dayanarak gerçekleştirmelidirler. Kuruluşların KSS avantajları ve önemi hakkında orta kademe yönetimi başta olmak üzere tüm çalışanlarıyla iyi iletişimde bulunması gerekmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelere yenilikçilik ve büyüme fırsatı sunmaktadır ve bu fırsatların iş stratejisi ile

iyi bir entegrasyonuna ihtiyaç vardır. Bu nedenle, işletmeler KSS stratejisini iş stratejisi ile bağlaştırmalıdır. İşgücünün tam katılımı gerçekleşmeden, ivme kazanmak, sürekli ve gerçek ilerleme sağlamak işletmeler için zor olacaktır.

Kurumsal sosyal sorumluluğun üç temel dayanağı vardır. Bunlar hükümet, sivil toplum ve özel kuruluşlardır. Zaman zaman bu dayanaklar arasında birleşme ve ayrılma söz konusudur. Kurumsal sosyal sorumluluğun etkili ve başarılı olması için sivil toplum ile özel sektörün karşılıklı olarak çok iyi bir iletişim kurarak birlikte çalışması ve devletin de hem özel kuruluşları hem de sivil toplumu denetlemesi ve bunlar arasında aracılık yapması gerekmektedir. En iyi kombinasyonun bu olduğu düşünüldüğünde kurumsal sosyal sorumluluğun ulaşmak istediği noktanın da o olması gerekmektedir.

Medya, kamudaki güçlü ve etkili iletişim araçlarıyla, kamu, özel sektör ve sivil toplumdaki dördüncü güç olarak tanımlanmaktadır. Medya, kamuoyu oluşturma ve yansıtma konusundaki önemli rolü nedeniyle diğer tüm iş dünyasından daha fazla sorumluluğa sahiptir. Medyanın sorumluluğu, diğer güçler arasındaki ilişki, üretilen ürünlerin doğruluğu ve kalitesi, kendi kurumlarındaki ilişkiler, çalışanlar için ücret politikası, çalışma koşulları ve diğer paydaşlarla ilişkiler olarak çizilebilir.

Günümüzde KSS, tüm sivil toplum kuruluşlarından, işletmelerden ve paydaşlardan daha fazla şeffaflık ve hesap verebilirlik istemektedir ve bu istek beraberinde bazı engelleri ve zorlukları getirmektedir. İşletmelerden, KSS'nin hem ekonomik hem çevre hem de sosyal boyutlarını eşit derecede dikkate almaları istenmektedir. Bu çoğu işletme için ürkütücü olabilir. Kaynak yetersizliği, kurum içi satın alma zorluğu, paydaşların beklentilerini yönetme ve çalışanların farkındalığını artırma işletmelerin karşılaştığı büyük zorluklardır. Bu nedenle, işletmelerin KSS faaliyetleri ile ilgilenebilmesi için genellikle kurum içinde çaba göstermesi gerekir, yine paydaşların beklentilerini yönetebilmesi için kurum dışında da çaba söz konusudur ve bu dikkatten kaçmamalıdır.

KSS, işletmelerin topluma fayda sağlarken aynı zamanda kendilerinin de fayda görmesine ilişkin karşılıklı bir yöntemdir. KSS faaliyetleri işletmelere hisse senetlerinde değer artışı, marka değeri oluşturma, etkin risk yönetimi, itibar sağlama,

hassas yatırımcılara ve finansman kaynaklarına ulaşım, kurumsal imajın artması, karlılık artışı, toplumsal saygınlık, nitelikli çalışanları cezbetme ve elde tutma, kurumsal öğrenme ve yaratıcılık, müşteri sadakati, faaliyetlerde etkinlik yeni pazarlara girme kolaylığı, verimlilik ve kalite artışı, rekabet avantajı ve işbirliklerinin gelişimi gibi çok sayıda fayda sağlamaktadır. Tüm bunlar da topluma olumlu yönde etki etmektedir ve toplumun yaşam kalitesini artırmaktadır.

Türkiye’de KSS faaliyetleri gelenek görenek ve dini etkiler sonucu, önceleri hayırseverlik şeklinde görülmektedir. Sonrasında ise ülkede yaşanan siyasi ve ekonomik krizlerden dolayı, sosyal sorumluluğun gelişimi için uygun ortamın bulunamamasıdır. İlerleyen dönemlerde ise, çözülen siyasi krizler, rahatlayan ekonomi ve bunların sonucunda; ticari ilişkilerin gelişmesi, tüketici beklentilerinin farklılaşması ve değişimi, pazar yapısındaki değişim sosyal sorumluluğun hızlı gelişimine fırsat sağlamaktadır.

Türkiye’de KSS konusu ile ilgili işletmeleri baskı altında tutan unsurlar iki grupta toplanmıştır. Dış baskı unsurlarına uluslararası insiyatifler, uluslararası yatırımcılar ve uluslararası işletmeler, iç baskı unsurlarına ise sivil toplum örgütleri, tüketiciler ve devlet dahildir.

Türkiye ile Avrupa Birliği arasında uyum süreci devam etmektedir. Bu sürecin tamamlanması için belirli ölçütler vardır ki, bunlar arasında kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili başlıklar da yer almaktadır. Bu da kurumsal sosyal sorumluluğun hükümet düzeyinde ele alınmasına neden olmaktadır. Ayrıca Türkiye toplam ihracatının % 48,5’ini ve ithalatının da % 51’ini Avrupa Birliği ile yapmaktadır (DEİK, 2020). Bu da Avrupa Birliğini Türkiye’nin birinci ticari iş ortağı yapmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk açısından AB standartlarına uymayan Türk işletmeleri Avrupa pazarını kaybetmek riski ile karşılaşacaklardır. Avrupa pazarında rekabet avantajını kaybetmemek için işletmelerin kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili profesyonel yaklaşımlar geliştirmeleri gerekmektedir.

Uluslararası insiyatiflerin küresel düzeyde yaptıkları çalışmalar kurumsal sosyal sorumluluk konusunda işletmelere etki etmekte ve yön vermektedir. Özellikle bu çalışmaların devletler tarafından kabul görüp onaylanması ve yasal boyuta geçmesi halinde işletmeler üzerinde daha baskıcı bir şekilde etki göstermektedir.

Türkiye’de OECD, ILO, BM gibi insiyatiflerin çalışması işletmeler için zorunluluk arz etmese de, sosyal raporlamanın yaygınlaşmasına çok büyük etki etmektedir. Türk hükümeti bölgesel ve küresel standartları destekleyebileceği gibi uluslararası yönergelerin güçlendirilmesini de destekleyebilir.

Uluslararası yatırımcılar son dönemlerde finansal raporlar ve güven ortamı kadar sosyal raporlara da dikkat etmektedir. Bu tür raporlar, ister zorunlu ister gönüllü olsun, şirketleri KSS ile ilgili faaliyetlerini sürdürmeye motive edebilir ve yatırımcıların ve diğer şirket paydaşlarının raporlama yapan işletmelerin faaliyetlerinin sürdürülebilirliğine olan güvenini artırabilir. Bu da işletmeleri stratejik düzeyde KSS projeleri geliştirmeye zorlamaktadır.

Türkiye genelinde düşünüldüğünde, kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin tüketicilerin bakış açısında da fark olduğu görülmektedir. Tüketicilerin işletmelerin sorumluluğunu ekonomik ve yasal boyutta algıladığını, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini ise hayırseverlik şeklinde yorumladığı görülmektedir. Bu durumda işletmelere yönelik tüketici baskısı azalacak ve işletmelerin sosyal faaliyetlerini hayırseverlikle sınırlandırmasına neden olacaktır.

Kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik sivil toplum kuruluşlarının etkisinin de az olduğu görülmektedir. KSS ile ilgili doğrudan çalışmalar yapan sınırlı sayıda sivil toplum örgütlerinin olması, bu konuyu yaygın bir şekilde gündeme gelmesi için gerekli iletişimin sağlanmasını engellemektedir. Ayrıca, sivil toplum kuruluşlarının kendi takımlarını oluşturarak çözüme yönelik projeler geliştirerek şirketlere sunabilme kültürü de Türkiye’de olgunlaşmamıştır.

Türkiye’de KSS uygulamasının en büyük olumsuz yönlerinden biri, topluma ve çevreye zarar verebilecek kurumsal faaliyetlerin yetersiz tespiti ve cezalandırılmasıdır. Birçok durumda şirketler hafif miktarda para cezaları ödeyebilir ve sosyal açıdan zararlı ticari faaliyetlere devam edebilir.

KOBİ’ler, Türk işgücünün dörtte üçünden fazlasına istihdam sağlayarak Türkiye ekonomisinin bel kemiğini oluşturmaktadır. İşe karşı sorumlu bir yaklaşımı olan çok sayıda KOBİ vardır, ancak ne yaptıklarının farkında olmayabilirler. Ayrıca bazı Türk KOBİ’leri KSS’ye ilgi göstermeye başlasa da yine de tatmin edici düzeyde

olmadığı yargısı hakim bir inanç olarak varlığını sürdürmektedir. Söz konusu işletmeler kendi KSS stratejilerini istenilen zamanda kabul edemez, uygulayamaz veya oluşturamazlarsa, yakında paydaşlarıyla ve hem ulusal hem de uluslararası pazarlardaki rekabet güçleri ile ilgili bir problemle karşılaşabileceklerdir.

Birçok Türk şirketinin hem ulusal hem de uluslararası alanlarda sürdürülebilir kalkınma bağlamında başarılı KSS uygulamaları mevcuttur. Ancak KSS konusundaki bu deneyimler şirketler arasında iyi paylaşılmamaktadır. Bu uygulamaları ve KSS politikalarını birbirleriyle paylaşarak, şirketler fikir alışverişinde bulunmalı ve genel olarak değeri artırmaya yardımcı olacak yeni stratejiler oluşturmalıdırlar. Sadece şirketler arasında değil tüm paydaşları da kapsayan bir çevrimiçi KSS ağı oluşturulmasına da ihtiyaç bulunmaktadır.

Türkiye'deki KSS eğitimi birçok ülkenin gerisinde kalmaktadır; Türk eğitim kurumlarında KSS ya etik üzerine bir kursun parçası olarak ya da üniversiteler ve özellikle danışmanlık şirketleri tarafından desteklenen bir kerelik eğitim etkinliklerinde öğretilmektedir. Uzman bir kurs (sadece KSS konuları ile ilgilenen) öğretilmelidir, ancak böyle bir özel, uzman kurs için çekirdek müfredatla ilgili görüş alışverişinde bulunmak için hiçbir yapı mevcut değildir. Ayrıca, sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk ve KSS arasındaki ayırım konusunda akademik ve uygulayıcı belirsizliği hala devam etmektedir.

Her ne kadar KSS yeni bir kavram olarak gerçekleştirilebilse de, KSS deneyimi Osmanlı dönemine kadar uzanmaktadır. Ancak özel sektör, sivil toplum örgütleri ve hükümet, bilimsel araştırmaların bulunmaması nedeniyle Türkiye'deki KSS'nin kökenleri hakkında fazla bir şey bilmemektedir. Bu nedenle KSS, batı ülkelerinden ithal bir kavram olarak benimsenmeye çalışılmaktadır.

Küreselleşme sonucu çok uluslu işletmelerin faaliyetlerinden sorumlu tutulmasına yönelik bir takım çabalar gerçekleşmiş ve bunun sonucu olarak ta çeşitli uluslararası kuruluşlar bu konuya odaklanmışlardır. Bu kuruluşların, sosyal sorumlulukla ilgili olası sorunların çözümünde tek başına devletlerin yetersiz kalmaları ve küresel düzeyde düzenlemeler yapan, kararlar veren bir sistemin olmaması devletler, tüketici örgütleri, sendikalar, kurumlar, uluslararası dayanışma örgütleri gibi türlü kuruluşların iş dünyasındaki faaliyetlerini belirli kurallara

dayanarak gerçekleştirmesini amaçlayan çalışmalar yapmasıyla sonuçlanmıştır. Bu çalışmalar arasında KSS ile ilgili standartlar da yer almaktadır.

Sosyal sorumluluk standartları kurumsal sosyal sorumluluğa sınır belirlemek ve dar kapsamda değerlendirilmek şeklinde değil, sürekli gelişimi tetikleyen ve kendini izleyen bir sonraki adımın temeli şeklinde kabul edilmelidir.

SA 8000 standardı, Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütünün (SAI) liderliği ile, çocuk ve insan hakları örgütleri, çeşitli sivil insiyatifler, işletmeler ve akademisyenler tarafından sosyal sorumluluğun boyutlarını belirlemek için 1997 yılında oluşturulmuştur. ISO 9001 ve ISO 14001'i örnek alan bu standart, sosyal performans koşulları yanında yönetim sistemleri koşullarını da ele almaktadır. Bu standart, insan haklarına dayanarak dünyadaki tüm çalışanların koşullarını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Standart, sertifikalı kuruluşların endüstrilerdeki ve herhangi bir ülkedeki işgörelere adil muamele gösterme konusundaki kararlılıklarını göstermelerinde yardımcı olan genel bir çerçevedir.

SA 8000'in amacı, BM İnsan Hakları Beyannamesi, ILO ve diğer uluslararası insan hakları ve çalışma normları ile ulusal çalışma yasalarına dayanan denetlenebilir, gönüllü bir standart sağlamak, bir kurumun kontrolünü ve etkisini sağlayan tüm personeli güçlendirmek ve korumaktır. Aynı zamanda dünya çapında ulusal iş kanunlarına saygı göstererek bunları tamamlamak, desteklemek ve şu anda milyonlarca işgören için etik çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır. SA 8000, standartların tüm alanlarında sürekli iyileştirme sağlayan bir yönetim sistemi ile bağlantılı olarak, işyerlerinde sosyal hesap verebilirlik için önemli olan sekiz alanda sosyal performans ölçer. Bu standard, markalar ve endüstri liderlerinin tedarik zincirlerinde en yüksek kalitede sosyal uygunluğun sağlanması konusundaki titiz yaklaşımını, her zaman ticari çıkarlardan ödün vermeden sürdürmektedir.

SA 8000, sosyal sorumluluk performansını ölçmek için, 8 ayrı başlık oluşturulmuştur; çocuk işçi çalıştırma, zorla ve ya zorunlu çalıştırma, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, sağlık ve güvenlik, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri, ücret. Dokuzuncu başlık olan yönetim sistemi başlığında ise diğer başlıkların uygulanma aşamalarına dair yaklaşımların tanımladığı görülmektedir. Geliştirilen bu yapı sayesinde tedarik zincirinde temel

ticari çıkarlardan ödün vermeden en yüksek sosyal uyum kalitesini yakalamak amaçlanmıştır.

SA 8000 standardı, insan kaynaklarına yönelik yapılan bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. Bu yatırım belirli bir süreden sonra işletmeye yüksek moral ve verimlilikle geri dönecektir. SA 8000 standardı, çalışma koşullarının iyileşmesi ile birlikte çalışanların verimliliğini, müşterilerin memnuniyetini, hizmet ve ürün kalitesini ve kuruluşun toplumdaki itibarını ve saygınlığını arttıracak rekabet avantajı ve insan haklarına saygılı bir iş dünyasının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Standard, aynı zamanda işletmelere sosyal ve finansal performansı bir arada yorumlayabilme becerisi sağlayabilecektir.

SA 8000 standardının işletmeleri tedarikçileri ile birlikte denetleme becerisi yaklaşımın stratejik düzeyde uygulanabilmesine izin vermektedir. Bu durum sadece ilgili kurumun değil, etkileşenlerin tümünün çalışma ortamlarının iyileştirilmesini mümkün kılmaktadır.

Devletler ve sosyal taraflar için fayda sağlamasına rağmen SA 8000 standardının alınması hukuki bir zorunluluk niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle bu standardın sertifikasını almak için kuruluşlara baskı gösterecek mekanizmaya ihtiyaç vardır. Bu baskı ise tüketici bilinci ile sağlanacaktır. Tüketici satın aldığı mal ve hizmetin fiyat ve kalitesi ile beraber, hangi koşullarda üretildiğine, çocuk işçi tarafından üretilip üretilmediğine, çalışanlarının çalışma koşullarına ve benzeri konulara önem verirse tabii ki bu durum işletmelere baskı oluşturacak ve işletmeler de bu faaliyetlerden uzak duracaktır. Aynı zamanda işletmeler söz konusu çalışmalarını tüketicilere ulaştırmak için de SA 8000 standardı gibi standartlara başvuracaktır.

SA 8000 standardının çalışanlara ve tedarikçilere odaklanması, kurumların sorumlulukları içinde bulunan diğer konulara yönelik farklı sistem ve satandartlara ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. Bu durum işletmelere ekstra maliyet getirmektedir ki, işletmeler değerlendirmelerini buna göre yapmaktadır. Maliyet unsuru ile SA 8000 standardının süreçlerinin karmaşık ve detaylı olması durumu birleştiğinde özellikle KOBİ'ler için uyum sağlamak zorlaşmaktadır.

Bu standardın uygulanmasına yönelik katı ve çok detaylı beklentiler bulunmaktadır. Tüm sürecin bu prosedürlere dayanarak ayarlanması ve düzenlemelerin sürekli bir şekilde izlenilmesi beklenilmektedir. Tarafsız bir sorumlu lider ve seçilmiş işgören temsilcisi tarafından planlanan bu sürecin, çalışanlar ve iş ortakları tarafından da kabul edilmesi beklenilmektedir. Tüm bunlar işletmeler için çeşitli engeller ve büyük maliyetler oluşturmaktadır. Eleştiricilerin bazıları bu maliyetleri bir “yatırım” olarak görse de, bazıları da bu maliyetlerin karlılıkla ilişkisi olmadığını savunmaktadır.

Bu standardın gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere uygulanması, söz konusu ülkelerin ihracat yapan iş kollarında daha kötü çalışma koşullarına ve iş kayıplarına neden olabileceği görüşü de sözkonusudur. Ayrıca, standartı uygulayan işletmelerde güvenlik, adil maaş, örgütlenme özgürlüğü ve sağlık konusunda daha iyi bir çalışma koşulları sağladığına yönelik gözleme dayanan yeterince veri bulunmamaktadır. Yine, standardın tanımladığı sorumluluklara uyulmaması durumunda, standart, uluslararası piyasalara bu şirketlerin mal ve hizmetlerinden faydalanmamayı önermektedir ki, bu da caydırıcılık şeklinde nitelendirilmektedir.

Standart, işletmenin tedarikçileri ile ilgili de kurallar belirlemiştir. Tedarikçilerin denetlenmesi hem çok zaman almakta, hem de maliyetli olmaktadır. Aynı zamanda bazı firmaların tedarikçi sayı çok fazladır ve bazı firmaların da her yıl farklı tedarikçilerle çalıştığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle tedarikçilerin denetimi ya yapılmamakta ya da doğru bir şekilde yapılamamaktadır. Denetim sağlansa bile, standardın uygulanması sırasında çıkabilecek uyum sorunlarının nasıl çözülmesi gerektiği ve uygulamanın hangi düzeyde başarılı olduğunun belirlenmesi konusunda sorular vardır.

SA 8000 standardı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel ilkelerine dayandığından, belirli bir hukuki alt yapıyı zorunlu kılmaktadır. Türkiye'nin kabul ettiği ILO sözleşmelerine bakıldığında SA 8000 standardının uygulanmasına yönelik derin bir mevzuat farkının olmadığı görülmektedir. Özel istihdam, evde çalışma, işçi temsilciliği, asgari ücret ve çalışma saatleri dışında 12 başlığın mevzuatda karşılığı bulunmaktadır.

SA 8000 standardının işletmeler tarafından ve kamoyunda yeterince tanınmadığı öngörülmektedir. Bu da işletmeler tarafından yapılacak yatırımın sorgulanmasına neden olmaktadır. SA 8000 standardının uygulama becerisine sahip sınırlı sayıda işletmenin olduğu bildirilmektedir. Ayrıca, Türkiye’de sosyal sorumluluk standartları arasında SA 8000 standardının karşısında ISO 26000 standardının avantajlı olduğu görülmektedir. 2018 BIST 100 verilerine göre kuruluşların kullandığı sosyal sorumluluk standartlarına bakıldığında, ISO standartlarının oranı % 58 iken, SA 8000 standardının oranı % 4 olarak saptanmıştır. Bu standartların birbirlerine karşı rakip olduğunu söylemek doğru olmasa da, kuruluşların ISO standartlarını tercih ettiği görülmektedir. ISO 26000 standardının ISO ailesinden olduğu ve ISO standartlarıyla uyum sağlaması, zaten bu standartları kullanan kuruluşlar için, bütüncül bir yaklaşımla tercih edilebilir hale gelmesine neden olmaktadır. ISO 26000 standardı SA 8000 standardına göre daha genel bir düzenlemeye ihtiyacı olan kuruluşlar için uygun olmaktadır.

SA 8000 standartlarının en önemli getirisi ise kurumsal sosyal sorumluluğa stratejik bir bakış açısı getirebilme becerisi ve ölçülebilir bir değer sistemi oluşturabilmesi olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmada sosyal sorumluluk konusu ele alınmış ve incelenmiştir. Sosyal sorumluluğun günümüzde geldiği nokta, dünyadaki ve Türkiye’deki mevcut durumu ele alınmış, aynı zamanda sosyal sorumluluk standartlarından biri olan SA 8000 standardı incelenmiş, sosyal sorumluluğun uygulanmasında bu standartın rolü ve önemi açıklanmıştır. Yine standardın uygulanması aşamasında karşılaşılan sorunlara yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada standardın dünyadaki ve Türkiye’deki durumu ele alınmış ve sağladığı yararlar ve sakıncalara değinilmiştir.

Günümüzde halen de devam eden Covid-19 pandemisi dünyada hem ekonomik hem de sosyal krizlere yol açmıştır ve açmaktadır. Bu salgın hem kuruluşların çalışma biçimini hem de insanların yaşam şeklini tamamen değiştirmeye zorlamaktadır. Yaşanan bu krizler sonucunda çoğu işletme bazı faaliyetlerini askıya almağa başlamış, bazıları ise küçülmeye gitmiştir. Bu durum da en çok çalışanları etkilemektedir. Aynı zamanda KSS faaliyetleri de bir soru işareti olarak kalmaktadır. Aksine olarak ise, şu an çalışanların ve tüketicilerin kuruluşlardan en çok beklediği

KSS faaliyetleridir. İşletmelerin bu zor dönemde ayakta kalması için KSS faaliyetlerini artırmasının daha fazla fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bir sonucu olarak bundan sonraki çalışmalarda pandemi döneminde ve pandemiden sonraki dönemde işletmelerin KSS tutum ve davranışları üzerine görgül araştırmalar yapılması önerilmektedir. Çalışmanın bir diğer önerisi ise aynı zamanda SA 8000 standardına sahip işletmelerin bu süreçte çalışanlarına ve tedarikçilerine karşı ne tür bir strateji oluşturduklarının da incelenmesidir. Yine çalışmanın gelecekte gerçekleştirilecek çalışmalara ve uygulamalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (23.04.2020).

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, (23.04.2020).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, (23.04.2020).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, (23.04.2020).

Acar, G. T. (2008). *İktisadî Değişirmek: Neoklasik İktisada Eleştirel Bir Yaklaşım*. İstanbul: İletişim Yayınları.

AccountAbility1000: AA1000. <https://www.accountability.org/standards/>, (19.03.2020).

Ağlargoç, O. ve Akgül, A. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Performansı ve Uluslararasılaşma Düzeyi: Fortune 100 Türkiye İşletmeleri Kapsamında Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2): 5-7.

Axline, L. (1990). The Bottom Line on Ethics. *Journal of Accountancy*. 10(7): 87.

Aktan, C .C. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Uluslararası ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler. *Çimento İşveren Dergisi*. 21(3): 20-21.

Aktan, C. C., Deniz, B. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: İgiad Yayınları.

Alakavuklar, O. N., Kılıçaslan, S. ve Öztürk, E. B. (2009). Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 9(2): 103-143.

Alarko Carrier. <https://www.alarko-carrier.com.tr/>, (28.05.2020).

Amerikan Kalite Derneği. <https://asq.org/quality-resources/social-responsibility>, (07.03.2020).

Asian Textile Business. (2002). Thailand: Labor Ministry Calling for Acquisition of SA 8000 Certification. *Asian Textile Business*. 572(3): 40-41.

Atakan, S. and Eker, T. (2007). Corporate Identity of a Socially Responsible University - A Case from the Turkish Higher Education Sector. *Journal of Business Ethics*. 76(1): 55-68.

Ataman, Ü., Rüstem H. ve Bozkurt, N. (2001). *Muhasebe Denetimi Uygulamaları*. İstanbul: Alfa Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

Aydemir, M. (1999). Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(3): 1-11.

Aydınlı, I. G. (2013). *Halkla İlişkiler Ekseninde Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Ankara: Nobel Yayın.

Balıkçioğlu, B. Ve Karacaoğlu, K. (2007). Sosyal Bir Ürün Olarak Topluma Pazarlanan Hayırseverlik: Stratejik Hayırseverlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(2): 121 - 141.

Bardakçı, Z. (2005). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Bilinci Ve Çalışanlara Karşı Olan Sosyal Sorumluluklar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Baron, D. (2012). *Business and Its Environment*. New Jersey: Prentice Hall.

Bayrak, S. (2001). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Beta Yayınları.

Bayraktaroğlu, G., Burcu, İ. ve Tanyeri, M. (2009). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru*. İzmir: Literatür Yayıncılık.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi. <https://www.borsaistanbul.com/endeksler/bist-pay-endeksleri/surdurulebilirlik-endeksi>, (23.03.2020).

Bit C Endeksi. <https://www.bitc.org.uk/who-we-are/>, (16.03.2020).

Bolat, T. (2000). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibility of the Businessman*. New York: Harper&Brothers Publishers.

Bryane, M. (2003). Corporate Social Responsibility in International Development: An Overview and Critique. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 10(3): 115-128.

Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*. 4(4): 499.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of Corporate social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*. 34(4): 39-48.

Carroll, A. B. (1998). The Four Faces of Corporate Citizenship. *Journal of Business and Society Review*. 1(4): 1-7.

Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Journal of Business and Society*. 38(3): 268-295.

Carroll, A. B. (2015). Corporate Social Responsibility: The Centerpiece of Competing and Complementary Frameworks. *Organizational Dynamics*. 44(1): 87-96.

Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. (2009). *Business and Society, Ethics and Stakeholder Management*. Mason: South-Western Pub.

Carroll, A. B. and Nasi, J. (1997). Understanding Stakeholder Thinking: Themes from a Finnish Conference. *Business Ethics: A European Review*. 6(1): 46-51.

Chumakov, A. N. (2014). *Opinion, World Public – Ozone Layer Depletion*. Amsterdam-New York: Global Studies Encyclopedic Dictionary.

Commision of the European Communities. (2001). *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*. Brussels.

Çelik, A. (2007). *Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları*. İstanbul: İgiad Yayınları.

Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Ulusal Programı: 2017.

https://ailevecalisma.gov.tr/media/1322/cocukisciligimucadele_2017_2023_tr.pdf, (15.04.2020).

Davis, K. (1973). The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*. 16(2): 312-322.

Deren, S. ve Çabuk, D. (2011). *Dünden Bugüne Halkla İlişkiler*. Ankara: Eğitim Akademi Yayınları.

Deren, S. ve Hoşut, S. (2015). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramlar, Uygulama ve Örnekler*. Ankara: Nobel Yayınları.

Donaldson, T. and Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporations: Concepts, Evidence and Implications. *The Academy of Management Review*. 20(1): 65-91.

Dyllick, T. and Hockerts, K. (2002). Beyond the Case for Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment*. 11(2): 130-141.

Ersöz, H. Y. (2007). *Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: İTO Yayınları.

Eşmen, Ö. (2005). *Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Halkla İlişkiler Etkinliklerine Sosyal Sorumluluğun Önemi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul : Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fortune Endeksi. <https://fortune.com/>, (16.03.2020).

FTSE Endeksi. <https://www.ftserussell.com/products/indices/ftse4good>, (14.03.2020).

Geçit, B. (2014). John Locke’da Mülkiyet Hakkının Sınırları: Doğal Hukuk Temelinde Bir Değerlendirme. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*. 4(1): 91-113.

Gfk ve Capital. (2020). *Capital Aylık İş ve Ekonomik Dergisi Mart sayısı*. 28(3): 72-76.

Glac, K. (2014). The Influence of Shareholders on Corporate Social Responsibility. *Economics, Management, and Financial Markets*. 9(3): 34–79.

Globescan CSR Monitor: 2008. <https://globescan.com/insight/all/?gst=csr-sustainability>, (24.03.2020).

GlobeScan Radar 2015 Chapter Report – CSR Expectations and Performance. <https://globescan.com/globescan-radar-2015-chapter-report-csr-expectations-and-performance/>, (26.03.2020).

Göçenoğlu, C. Ve Onan, I. (2008). *Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Halıcı, Ali. (2001). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 7(1): 12-13.

Hanspal, S. (2011). ISO Guidance On Social Responsibility Toward Consumer: Implications for Markets . *AMA Summer Educators' Conference Proceedings*. 22(1): 109-116.

Hart, S. L. (2005). *Capitalism at the Crossroads*. New York: Wharton School Publishing.

<https://youmatter.world/en/definition/definitions-iso-26000-standards-csr-definition/>, (19.03.2020).

İbicioğlu, H., Dalđar, H. ve Kaya, M. (2009). Kurumsal Yönetişimin İşletmelerin Kredi Notları Üzerine Etkisi: Basel II Perspektifinden Bir Bakış. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*. 29(1): 1-14.

İnsani Gelişme Vakfı (İNGEV). <http://ingev.org/raporlar/Ingev-Rapor-KSS.pdf>, (03.05.2020).

İstanbul Ticaret Odası. (2009). *İşletmelerde İş Etiği*.
<https://www.yumpu.com/tr/document/read/16409514/4-endustri-iliskileri-ve-is-etigi-ito>, (22.02.2020).

International Labour Organization (ILO). <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, (12.03.2020).

International Organization for Standardization (ISO).
<https://www.iso.org/standards.html>, (20.03.2020).

Işık, V. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(1): 101-131.

Kadibeşegil , S. (2006). Etik Olmayan Hangisi. *TİSK İşveren Dergisi*. 45(3): 1.

Karasakal, N. K. (2012). İşletmeler İçin Sosyal Sorumluluk Bilincinin Yerine Getirilmesinde Toplam Kalite Yönetimi Yönetim Felsefesinin Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4(2): 157-166 .

Kochan, T. and Rubinstein S. (2000). Toward a Stakeholder Theory of the Firm: The Saturn Partnership. *Organizational Science*. 11(4): 367-386.

Korkmaz, S. (2009). *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları*. İzmit: Umuttepe Yayınevi.

Kotler, P. ve Lee, N. (2008). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Çev. Sibel Kaçamak. İstanbul: Mediacat Kitapları.

Kotler, P. ve Lee, N. (2013). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Çev. Sibel Yamak. İstanbul: Mediacat.

Kuşat, N. (2012). Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik ve İçsel Unsurları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(2): 227-242.

Kuyucu, B. A. (2003). *Kurumlarda Başarılı ve Etkin İtibar Kurumlarda Başarılı ve Etkin İtibar Yönetimi*. İstanbul: Ar-Ge Danışmanlık Yayınları.

Lawrence, A. T., Weber, J. and Post, J. E. (2005). *Business and Society: Stakeholders, Ethics, Public Policy*. New York: McGraw Pub.

Mendes, L. and Dias, D. (2018). *Corporate Social Responsibility and Total Quality Management: The Stakeholders' Value Creation Debate Revisited*. Bern: Springer International Publishing.

Murat, S. (2008). *İş Ahlakı ve İş Uygulamaları*. İstanbul: İgiad Yayınları.

Nalbant, Z. E. (2005). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 12(1): 1.

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü. <https://www.oecd.org/about/>, (13.03.2020).

Özcan, Ç. Ö. (2001). Dönüşüm Yolundaki Yaratıcılık ve Kalite. *Kalder Forum*. 1 (1): 25-26.

Özkaya, M. (1996). *Türkiye'nin Sanayi Devleri*. Ankara: Atila Kitabevi.

Öztürk, M. C. (2013). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Öztürk, M. C. (2014). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özüpek, M. N. (2004). *Kurum İmajında Sosyal Sorumluluk: Kurumsal ve Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi.

Özüpek, M. N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Tablet Kitabevi.

Özüpek, M. N. (2013). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Eğitim Yayınları.

Peltekoğlu, F. B. (1993). Halkla İlişkiler ve Sosyal Sorumluluk. *Marmara İletişim Dergisi*. 1(2): 179-191.

Peltekoğlu, F. B. (2012). *Halkla İlişkiler Nedir?*. İstanbul: Beta Yayınları.

Post, J. E., Lawrance, T. A. And Weber, J. (1996). *Business and Society, Eight Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.

Schwartz, M. S. & Carroll, A. B. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*. 13(4): 503-530.

Sermaye Piyasa Kurulu. <https://www.spk.gov.tr/>, (20.03.2020).

Sert, Y. N. (2012). Türkiye’de Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışına İlişkin Yarar Algısı: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Duyurulmasında Web Sitelerinin Kullanılması. *Online Academic Journal of Information Technology Dergisi*. 3(9): 31-50.

Setaş. <https://www.setas.com.tr/>, (30.05.2020).

Sevilengül, O. (2007). *Muhasebeye Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Social Accountability Accreditation Services (SAAS).

<http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>, (14.05.2020).

Social Accountability International (SAI). <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>, (22.03.2020).

Şen, M. (2002). Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik: Ahi Birklikleri, Loncalar ve Vakıflar. *Çimento İşveren Dergisi*. 16(6): 18-40.

Şener, M. (1996). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul : İstanbul Teknik Üniversitesi.

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık & Ofset

T.C Vakıflar Genel Müdürlüğü. <https://www.vgm.gov.tr/kurumsal/tarihce/tarihte-vakiflar>, (20.02.2020).

Tak, B. (2009). *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları ile İlişkilerin Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.

Taşkan, U. (2003). *İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü Ve Konuyla İlgili Bir Model Önerisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Top, S. ve Akın, Ö. A. (2008). İşletme Perspektifinde Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(7): 97-110.

Topkapı İplik. <http://www.topkapiplik.com.tr/>, (30.05.2020).

Torlak, Ö. (2001). *Pazarlama Ahlakı, Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışları Analizi*. İstanbul: Beta Basım.

TSE 2019 İdare Faaliyet Raporu.

<http://statik.tse.org.tr/upload/tr/dosya/dokumanyonetimi/107/12032020142734-1.pdf>, (20.04.2020).

Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr, (02.02.2020).

Türkiye İstatistik Kurumu. <http://www.tuik.gov.tr/>, (03.05.2020).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile Proje Ortakları. (2013). *Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Ulusal İnceleme Raporu. Ankara.

Türkiye Kalite Derneği (KALDER). <http://www.kalder.org/>, (22.03.2020).

TÜRKONFED: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkiye-ve-avrupa-ornekleri-isiginda-kss.pdf>, (22.03.2020).

UN Global Copmact. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>, (23.03.2020).

Uzoğlu, S. (2001). Kurumsal Kimlik, Kurumsal Kültür ve Kurumsal İmaj. *Kurgu Dergisi*. 8(2): 337-341.

Uzun, B. (2010). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi Olarak "Gönül Köprüsü" Projesinin Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitsi.

Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion. *Journal of Business Ethics*. 44(2): 95-105.

Verschoor, C. C. (1998). A study of the Link Between a Corporation's Financial Performance and Its Commitment to Ethics. *Journal of Business Ethics*. 17(3), 1509-1516.

Wang, D. H. M., Chen, P. H., Yu, T. H. K. & Hsiao, C. Y. (2015). The Effects of Corporate Social Responsibility on Brand Equity and Firm Performance. *Journal of Business Research*. 68(11): 2232–2236.

Wang, H. (2008). The İnfluence of SA 8000 Standard on the Export Trade of China. *Asian Soc.Sci*. 4(1): 116-119.

Wartick, S.L. ve Cochran, P. L. (1985). Evolution of the Corporate Social Performance Model. *Academy of Management Review*. 4(1): 759-767.

Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*.16(4): 691-718.

Yamak, S. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Yeşim Tekstil. <http://www.yesim.com/>, (28.05.2020).

