



SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi

Barış ÖZTUNA

Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniv. İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Böl.

Asst.Prof. Cankiri Karatekin Univ. İ.İ.B.F Labor Economics and Industrial Relations

orcid.org/0000-0001-7298-4641

barisoz83@yahoo.com

Öz

Çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayan işletmeler için "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı (Social Accountability 8000) ortaya çıkmıştır. Çalışanların temel hakları ise, sendika özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, çocuk işçiliği, ücret, ayrımcılık, çalışma saatleri, zorla ve zorunlu çalışma, disiplin, sağlık ve güvenlidir. SA 8000 standardının temel gereksinimleri de bu konulardır.

SA 8000 standardı, yeni ve gelişmekte olan sosyal ve insan hakları sorunları karşısında sürekli uygulanabilirliğini sağlamak için düzenli olarak güncellenmektedir. SA 8000: 2008'den SA 8000: 2014'e geçiş dönemi, 1 Ocak 2016'da başlamıştır. Bu çalışmada, SA 8000: 2014 versiyonu incelenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, yenilenen SA 8000: 2014 standardına göre çalışma yaşamını değerlendirmektir. Standardın gerekliliklerini, Türkiye'deki ulusal yasalar ile birlikte incelenecektir. SA 8000 standardının topluma, çalışanlara, devlete ve işverenlere sağlayacağı faydalar açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: SA 8000: 2014, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Çocuk İşçiliği, Sendika Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği

Evaluation of Working Life According To SA 8000: 2014 Social Responsibility Standard

Abstract

SA 8000 Social Accountability Standard has emerged for businesses aiming to guarantee the basic rights of employees. The fundamental rights of workers are freedom of association and right to collective bargaining, child labor, wages, discrimination, working hours, forced and compulsory labor, health and safety, and discipline. These are the basic requirements of SA 8000 standard.

SA 8000 standard's regularly updated to ensure its continued applicability to new and emerging social and human rights issues. The transition from SA 8000: 2008 to SA 8000: 2014 began on 1 January 2016. In this study, the SA 8000: 2014 version is examined.

The aim of this study is to evaluate the working life according to the renewed SA 8000: 2014 Standard. The requirements of the standard will be examined together with the national legislation in Turkey. The SA 8000 Standard explains the benefits of society, employees, the state and employers.

Keywords: SA 8000: 2014, Corporate Social Responsibility, Child Labour, Trade Union Freedom and Collective Bargaining, Occupational Health and Safety

1. Giriş

Sosyal sorumluluk, kişinin davranışlarını şekillendiren bir olgudur. Sosyal sorumluluk bilinciyle davranan kişiler davranışlarının toplum veya çevre üzerinde olabilecek etkilerini dikkate almaktadır (Ergül ve Kurtulmuş, 2014: 222). Dünyada, yoksulluk, iklim değişikliği, insan hakları ihlalleri ve birçok hastalık gibi sorunlar mevcuttur. Birçok şirket sürdürülebilir bir toplum oluşturmak ve geliştirmek amacıyla bu gibi sorunlar konusunda olumlu rol oynamaya isteklidir (Simionescu, 2015: 179). Son yıllarda müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler, toplum ve devlet, şirketleri sosyal sorumluluğa yatırım yapmaya teşvik etmiştir. Bazı şirketler bu ihtiyaca cevap vererek, sosyal sorumluluk için kaynak ayırmıştır (Irimia ve Stanoiu, 2013: 175).

Sosyal sorumluluk, işletmenin faaliyetlerinden ortaya çıkan sorumlulukları ifade etmektedir. İşletmelerin sürekli bir şekilde yaşamını sağlamak ve artırmak amacıyla yaptığı tüm faaliyetler işletmenin sosyal sorumluluk alanı içinde yer almaktadır (Ateşoğlu ve Türker, 2010: 209). Günden güne daha fazla bilinçlenen tüketiciler, sivil toplum kuruluşları, sendikalar işletmelere yönelik sosyal sorumluluk çalışmaları gerçekleştirmeleri bakımından, baskılarını artırmaktadırlar (Alparslan ve Aygün, 2013: 445). Çevrenin beklentileri ve toplumsal baskılar kuruluşları sorumlu davranmaya yöneltmektedir. Bu sayede sosyal sorumluluk, toplum refahının korunmasına ve yükseltilmesine dair bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren ve Eker, 2012: 453).

Bu çalışmanın amacı, yenilenen SA 8000: 2014 standardına göre çalışma yaşamını değerlendirmektir. SA 8000 standardının topluma, çalışanlara ve işletmelere sağlayacağı faydalar ele alınacaktır. Çalışmada literatür incelemesi ile konu makale, tez, standart ve ilgili mevzuat olarak incelenecektir. Bu bilgileri elde edebilme amacıyla kütüphane, internet erişimleri ve mevzuattan yararlanarak çalışma hazırlanacaktır.

2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk yaklaşımı kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile yeni bir boyut kazanmış, sadece özel sektör kuruluşlarına değil, kamu kurumlarını, yerel yönetimleri bu doğrultuda çalışmalar yapmaya teşvik etmiştir. Sosyal sorumluluk bilinci ile yapılan gönüllü çalışmalar özel sektörü, kamu kurumlarını ve sivil toplum kuruluşlarını da bir araya getirmektedir (Saran ve diğerleri, 2011: 3734-3735). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramında akla gelen ilk şey, bir işletmenin sürdürülebilir büyümesi ve temel hedefine yönelik olarak da çevreyi koruyacak önlemler alması ve üretimde bulunmasıdır. Bunlarla birlikte, doğrudan ve/veya dolaylı ilişki içerisinde bulunduğu ve işletme kararlarından ve faaliyetlerinden önemli bir şekilde etkilenebilecek tüm paydaşlara karşı sorumluluğu bulunmaktadır (Aktan ve Börü, 2007: 13). Kurumsal sosyal sorumluluk, şirketler ve onların farklı paydaşları arasındaki diyalog ve görüşmelerin yapılması ile ilgili bir kavramdır (Tang ve diğerleri, 2015:



205). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının kaynağı 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Yıllar boyunca, bu kavramın çeşitli kavramları oluşturduğu görülmüştür. Üç ana yaklaşım olan Bowen'in okulu, M. Freidman'ın okulu ve modern okul- yönetici yaklaşımıdır (Smigielska, 2013: 128).

Günümüzde işletmeler hem ekonomik faydalarını gözeten hem de sosyal sorumluluklarının farkında olan kuruluşlar haline gelmiştir. Artık işletmenin amacı sadece maddi kazanç elde eden bir kuruluş değil, paydaşlarına yönelik sosyal sorumluluklarını da yerine getiren bir kuruluş olmaktır (Balı ve Cinel, 2011: 46). Misyon, vizyon ve politikalarında kurumsal sosyal sorumluluk konularına yer verilmesi, kurumların sosyal sorumluluğa verdikleri önemin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Kurum, sosyal sorumluluk çalışmalarının varlık nedenlerinden biri olarak açıklıyorsa, bunu tüm çalışanlarına yansıtmalıdır. Aksi halde kurumsal sosyal sorumluluk, göz önünde olma çabasıyla öteye gidemeyecektir ve paydaşların kuruma olan güvenleri sarsılacaktır (Gümüş ve Öksüz, 2009: 2135). Sosyal sorumluluk projeleri, çalışanların motivasyonlarını artırmada stratejik bir araç konumundadır. Kurumsal sosyal sorumluluk insan kaynakları yönetimi açısından çalışanlara ve topluma dönük sorumlulukların bir yansımasıdır. Birçok işletmelerde insan kaynakları yönetimi sosyal sorumluluk programlarının geliştirilmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Akgeyik, 2010: :103).

3. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

1997 yılında CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency) bünyesinde, içinde işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenler tarafından, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayan işletmeler için "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı (Social Accountability 8000) uygulanması için yapılmıştır (Odaman, 2007).

SA 8000'in içeriğinde zorla çalıştırma, çocuk işçiler, işyeri ile çalışanların sağlık ve güvenlik koşulları, ücretlendirme, işyerinde ayrımcılık, çalışma süreleri ve toplu sözleşme hakkı gibi konuları ele almaktadır. SA 8000 bu konuları isteğe bağlı yani gönüllük esasına dayalı şekilde yerine getirmektedir. SA 8000'in tamamen global özellikteki çalışma koşulları kurallarına sürekli uymak ve bunu SA 8000 belgesi ile ispatlamak istek dahilinde olduğundan, SA 8000 kuralları daha ziyade isteğe bağlı sosyal sorumluluklar çerçevesinde ele alınmalıdır (Ayrancı, 2007: 103).

Bir işletmenin SA 8000 Standardı'na uygun faaliyet gösterip gösterilmediği, SGS Uluslararası Belgelendirme Hizmetleri (SGS International Certification Services) tarafından belirlenmektedir. SGS belgelendirme süreci aşağıdaki gibidir (Aydemir, 2007: 107-108):



**SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi
(Evaluation of Working Life According To SA 8000: 2014 Social Responsibility Standard)**

- Planlama Aşaması: İşletmede bir çalışanın SA 8000 belgelendirme sürecinde görevlendirilmesidir. Danışmanlık şirketinden hizmet alınmışsa işletmede ilgili kişiye yardım edebilmektedir.
- Uygulama Aşaması: Belgelendirme için tutulacak formlar ve kayıtlarının uygulanmasıdır.
- Kontrol Aşaması: Denetim öncesi ön denetim faydalı olmaktadır. Koşulların yerine getirildiğine inanılıyorsa, doğrudan gerçek denetim için de başvurulabilmektedir.
- Periyodik Denetim Aşaması: Belgeler üç yıl için geçerli olup, standartlara uyulup uyulmadığı tespit edilmektedir.

SA 8000, malların üretimi ve hizmetlerin sunulmasında etik konuları garanti altına alan bir standarttır. Bu standart ile, sanayi dallarında, çalışma yaşamına dair uygulamalarla ilgili sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerini kanıtlamak isteyen her işletmede uygulanabilmektedir (Eroğlu, 2008: 49).

SA 8000 standardı, bazı sektörlerde emeğin yoğun olarak kullanılması ve çalışanlar açısından sektörlerin olumsuz çalışma koşullarının etkisinin azaltılmasında etkisi olacaktır. Bu sayede işletmeler, çalışanlarına değer verdiğini göstererek, nitelikli çalışanları işletmelerine çekebilmektedirler (Güripek, 2007: 124).

SA 8000 sertifikalı bir kuruluşun bazı özellikleri şunlardır (SA8000 Certified Facilities, <http://www.sa-intl.org/>):

- Standarda uygunluğu sağlamak için bütüncül yönetim sistemi
- İşçi angajmanı ve diyalog
- Çapraz fonksiyonlu dahili işbirliği
- Tedarik zinciri işbirliğidir.

SA 8000 standardı, yeni ve gelişmekte olan sosyal ve insan hakları sorunları karşısında sürekli uygulanabilirliğini sağlamak için düzenli olarak güncellenmektedir. SA 8000: 2008'den SA 8000: 2014'e geçiş dönemi, 1 Ocak 2016'da başlamıştır ve 31 Aralık 2017'de sona erecek; bu tarihte SA8000: 2008 sertifikalı tüm kuruluşlar sertifikalarını korumak için SA8000: 2014 sürümüne geçmeleri gerekmektedir (SA8000 Certified Facilities, <http://www.sa-intl.org/>).

SA 8000 standardının sosyal sorumluluk gereklilikleri: aşağıdaki gibidir (SA8000 Certified Facilities, <http://www.sa-intl.org/>):

- Çocuk İşçiliği
- Zorla veya Zorunlu Çalışma
- Sağlık ve Güvenlik
- Sendika Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı



- Ayrımcılık
- Disiplin Uygulamaları
- Çalışma Saatleri
- Ücretlendirme
- Yönetim Sistemi

Çocuk işçiliği; İşletme, çocuk işçiliği faaliyetlerine katılmayacak veya desteklemeyecektir. Kuruluş genç işçileri istihdam edebilir, ancak bu genç işçilerin bulunduğu yerlerde zorunlu eğitim yasalarına göre, sadece okul saatleri dışında çalıştıracaktır. Herhangi bir genç işçinin okul, iş ve ulaşım süresinin günde toplam 10 saati geçmemelidir. Hiçbir durumda genç işçiler bir gün içinde 8 saatten fazla çalışmazlar. Ayrıca, genç işçiler gece saatlerinde çalışamazlar (SA 8000: 2014, 2014: 8). Standartta çocuk tanımı ise, 15 yaşın altındaki kişi olarak belirtilmiştir. Ulusal yasalar en düşük çalışma yaşı için veya zorunlu ilköğretim için daha yüksek bir yaş belirlemişse o yaş kabul edilmektedir. Eğer ulusal yasalar en düşük çalışma yaşı için sınırı 14 olarak tanımlamışsa ülkenin gelişmesiyle bağlantılı olarak ILO Sözleşmesi 138'in istisnaları çerçevesinde daha düşük olan yaş uygulanabilmektedir.

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanuna göre, çalıştırma yasağı ve çocukları çalıştırma yasağı 71 inci maddesinde yer almaktadır. Buna 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”.

Zorla veya Zorunlu Çalışma; İşletme, zorla personel çalıştıramaz. Ne örgüt ne de örgüte emek veren herhangi bir işletme birimi, personeli zorlamak için herhangi bir personelin maaşı, menfaatleri, mülkleri veya belgelerinin bir bölümünü kuruluş için çalışmaya devam etmesi hususunda kullanamaz. İşgörenler işletmede çalışmaya başlayabilmek için kimlik yada depozit emanet etmeye zorlanmamalıdır. Çalışan, uygun bir beyandan sonra çalışmayı bırakmak için özgür olmalıdır (SA 8000: 2014, 2014: 8). SA 8000: 2008 sürümünde “zorla çalıştırma” başlığı varken, SA 8000: 2014 sürümünde “zorla veya zorunlu çalışma” olarak değiştirilmiştir.



Sağlık ve Güvenlik; Kuruluş, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmalı, işin sonucu mesleki yaralanmalar veya hastalıklar ortaya çıkmışsa, önlemeye yönelik etkili adımlar atılmalı, endüstri sektöründe geçerli emniyet ve sağlık bilgisiyle iş yerindeki özgü tehlikelerin nedenlerini belirleyip, tehlikeleri azaltmak için harekete geçilmelidir (SA 8000: 2014, 2014: 9).

Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 üncü maddesinde işverenin genel yükümlüğünü vermektedir. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- 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.
- İşyerinde 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.

Sendika Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı; Tüm çalışanlar, kendi seçtikleri sendikayı kurma, katılma ve düzenleme hakkına ve toplu sözleşme hakkına saygı göstermelidir. İşletme, çalışanlarına sendikaya katılma özgürlüklerinin olduğuna dair bilgilendirme yapması gerekmektedir. İşletme, sendikanın idaresine, işleyişine veya toplu pazarlığa hiçbir şekilde müdahale etmeyecektir (SA 8000: 2014, 2014: 10).

Türkiye’de ise, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması 17 inci maddede ele alınmıştır. Buna göre, 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.

Ayrımcılık; Örgüt, işe alma, ücretlendirme, iş bulma, işten çıkarma, emekliye ayırmada, eğitimde, ırk, kast, köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni durum, sendika üyeliği, siyasi görüşler, yaş veya ortaya



çıkabilecek ayrımcılıklar yapılmamalı veya desteklenmemelidir (SA 8000: 2014, 2014: 10-11).

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanununa göre eşit davranma ilkesi 5 inci maddede açıklanmıştır. Buna göre, İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî 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.

Disiplin Uygulamaları; Kuruluş, tüm personele saygın ve saygılı davranacaktır. Kuruluş, çalışanlarına bedensel cezalandırma, zihinsel baskı veya fiziksel zorlama ya da sözlü kötü muamele yapmamalıdır. Kuruluş, hiçbir sert ya da insanlık dışı muameleye izin vermemelidir (SA 8000: 2014, 2014: 11).

Çalışma Saatleri; Kuruluş, yürürlükteki kanunlara, endüstriyel standartlara ve toplu sözleşme anlaşmalarına uymalıdır. Çalışma saatleri yasalarla düzenlenir ve çalışma saati haftada 48 saatten fazla olmamalıdır (SA 8000: 2014, 2014: 11).

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanuna göre çalışma süreleri 63 ‘üncü maddede açıklanmıştır. Buna göre, Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) 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 on bir 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 sözleşme ile dört aya kadar artırılabilir.

Ücretlendirme; Fazla mesai yapılmayacak şekilde normal bir çalışma haftası ödenen maaşların en azından yasal veya endüstriyel asgari standartları ya da toplu sözleşme varsa ona uygun olması gerekmektedir. Ücretler çalışanın temel ihtiyaçlarını ve bazı isteğe bağlı ihtiyaçlarını karşılaması için yeterli olmalıdır (SA 8000: 2014, 2014: 12).



Yönetim Sistemi; Üst düzey yönetim, SA 8000'e uymayı seçtiği dilde personelin her türlü uygunluğunu bildirmek için bir politika beyan etmesi gerekmektedir. Bu politika bildirim, kuruluşta çalışan herkesin uyacağı taahhüdünü içermektedir. SA 8000 standardının gerekliliklerini, ulusal yasalara ve yürürlükteki diğer kanunlara, uluslararası belgelere saygı gösterilmesi gerekmektedir (SA 8000: 2014, 2014: 13). SA 8000:2014 yeni versiyonunda eskisine göre en fazla değişiklik "yönetim sistemi" kısmında gerçekleşmiştir.

SA 8000:2014'ün yeniliklerinden bir tanesi de 9.2 'inci maddesidir. SA 8000'in tüm unsurlarını uygulaması için bir Sosyal Performans Takımı (SPT) kurulacaktır. Bu takımda, SA 8000 çalışan temsilcisi (görevlileri) ve yönetim olacaktır. Standart için hesap verebilirlik sadece üst düzey yöneticide olmaktadır (SA 8000: 2014, 2014: 14).

SA 8000:2014'ün yeniliklerinden diğeri ise, 9.3 'üncü maddesindeki Risklerin Tanımlanması ve Değerlendirmesidir. Sosyal Performans Takımı, yazılı olarak risk değerlendirme yapması gerekmektedir. Ayrıca, üst düzey yöneticiler bu riskleri ele alan eylemler önermelidirler. Riskler önem sırasına göre sıralanmalıdır (SA 8000: 2014, 2014: 14).

SA 8000:2014'ün yeniliklerinden bir başkası ise 9.4 'üncü maddesindeki izlemedir. Sosyal Performans Takımı (SPT) işyeri faaliyetlerini standarda uygunluk, SPT tarafından tanımlanan risklerin etkin bir şekilde giderecek eylemlerin uygulanması ve standardın gereklerini kuruluşun politikalarına uymak için uygulanan sistemin etkinliğini etkili bir şekilde izlemesi gerekmektedir. Bununla birlikte, paydaşların da izlenmesi lazımdır (SA 8000: 2014, 2014: 14).

4. Sonuç

SA 8000'in kapsamında zorla çalıştırma, çocuk işçiler, işyeri ile çalışanların sağlık ve güvenlik koşulları, ücretlendirme, işyerinde ayrımcılık, çalışma süreleri ve toplu sözleşme hakkı gibi konuları ele almaktadır. SA 8000 standardı, yeni ve gelişmekte olan sosyal ve insan hakları sorunları karşısında sürekli uygulanabilirliğini sağlamak için düzenli olarak güncellenmektedir. SA 8000: 2008'den SA 8000: 2014'e geçiş dönemi, 1 Ocak 2016'da başlamıştır. SA 8000:2014 yeni versiyonunda eskisine göre en fazla değişiklik "yönetim sistemi" kısmında gerçekleşmiştir.

SA 8000'in standardının faydalarının en başında, çalışma koşullarının iyileşmesi yer almaktadır. İşletmede riskleri belirleyip, önlem alınmasıyla çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliği konusunda güvenilir bir ortam oluşmaktadır. Güvenli ortam hem çalışanları hem de işvereni memnun edecektir. Bu sayede, çalışanların da motivasyonu ve iş aidiyetleri daha da kuvvetleneceği düşünülmektedir. Aynı zamanda, piyasada işletmenin güvenilir bir firma imajı oluşacaktır.

SA 8000 standardına sahip işletmeler prestij kazanacaklardır. Özellikle ihracatta tercih edilecek firmalar arasında olacaktır. Günümüzde işletmeler



için kurumsal sosyal sorumluluk konusu çok önemli bir hale geldi. Özellikle dijitalleşmenin yaşandığı bu dönemde, işletmenin en ufak yasal ihlali, firma imajına çok büyük zarar verebilecektir.

SA 8000 standardı, ulusal kanunlara ve uluslararası sözleşmelere uygundur. SA 8000 standardı işletmelere, yasaları ihlalden ve para cezalarından korunmasını sağlamaktadır.

SA 8000 standardı yasalara ve uluslararası sözleşmelere uygun olduğundan çalışanların motivasyonları ve verimliliği artacaktır. Ücret, sendika, çalışma saatleri, ayrımcılık, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışma koşullarını en iyi hale getirmektedir. SA 8000 standardı belgesine sahip olan işletmelerde çalışan memnuniyeti en üst seviyelerde olacaktır. Bu sayede işletme, piyasadaki en iyi, en kalifiyeli çalışanları bünyesinde çalıştırabilecektir.

SA 8000 standardı gerekliliklerine bakıldığında, Türkiye’de ulusal mevzuat (4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) ile uyumlu olduğu görülmektedir.

SA 8000 standardının birçok işletmede uygulanması gerektiği savunulmaktadır. Bunun nedeni, topluma, çalışanlara, devlete ve işverene faydalı olacağıdır.

Kaynakça

Akgeyik, Tekin (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk: (Bir Alan Araştırması). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (52), s. 65-106.

Aktan, Can, Çoşkun, Börü, Deniz (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Çoşkun Can Aktan (Edt), Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk. İstanbul: İGİAD Yayınları.

Alparslan, Ajar, Aygün, Mehmet (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Firma Performansı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), s. 435-448.

Ateşoğlu, İrfan, Türker, Ali (2010). Konaklama İşletmelerinin Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yaklaşımı: Muğla İli Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), s. 207-226.

Ayrancı, Evren (2007). Sosyal Sorumluluklar ve Sosyal Sorumluluk 8000 (SA 8000) Standardının Benzer Özellikteki Tike ve Standartlardan Farklılıkları. ABMYO Dergisi, (8), s. 101-120.



**SA 8000: 2014 Sosyal Sorumluluk Standardına Göre Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi
(Evaluation of Working Life According To SA 8000: 2014 Social Responsibility Standard)**

Aydemir, Muzaffer (2007). İşletmelerin İşgörenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı. Çoşkun Can Aktan (Edt), Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk. İstanbul: İGİAD Yayınları.

Balı, Selçuk, Cinel, Ozan, Mehmet (2011). Bir Rekabet Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk. ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(4), s. 45-60.

Eren, Said, Selim, Eker, Sevcan (2012). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Marka İmajı, Algılanan Değer, Müşteri Tatmini ve Marka Sadakatine Etkisi Üzerine Bir Saha Araştırması: X Markası Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), s. 451-472.

Ergül, Fazlı, H., Kurtulmuş, Mehmet (2014). Sosyal Sorumluluk Anlayışının Geliştirilmesinde Topluma Hizmet Uygulamaları Dersine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13(49), s. 221-232.<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000068676/5000063737>

Eroğlu, Sebla, N. (2008). Sosyal Sorumluluk Denetimi & SA 8000 Standartı ve Denizli İlinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Gümüş, Murat, Öksüz, Burcu (2009). İtibar Sürecinde Kilit Rol: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi. Journal of Yaşar University, 4(14), s. 2129-2150. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/jyasar/article/viewFile/5000066050/5000061556>

Güripek, Ediz (2007). Otel İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk ve SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

İrimia (Dumitraşcu), Eliza, Stanoiu, Silvia (2013). Social Responsibility in the Context of Company Performance. Review of International Comparative Management, 14(1), s. 175-183.

Odaman, Serkan (2007). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve İşlevi. <http://web.deu.edu.tr/sosyalhukuk>

SA 8000 Certified Facilities. <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1838>

SA 8000:2014, (2014), Social Accountability 8000, Social Accountability

International Publications. [http://www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014\(3\).pdf](http://www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000Standard2014(3).pdf)

Saran, Mine, Çoşkun, Gül, Zorel, İnal, Fulden, Aksoy, Zeynep (2011). Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi: Ege Üniversitesi

Topluma Hizmet Uygulamaları Dersi Üzerine Bir Araştırma. Journal of Yaşar University, 22(6), s. 3732-3747. [http:// dergipark.gov.tr/ download/ article-file/179320](http://dergipark.gov.tr/download/article-file/179320)

Simionescu, Nicoleta, Liliana (2015). The Relationship Between Corporate Social Responsibility (CSR) and Sustainable Development (SD). Internal Auditing & Risk Management, 2(38), s. 179-190.

Smigielska, Grazyna (2013). Corporate Social Responsibility of European Retail Chains in Poland. Review of International Comparative Management, 14(1), s. 127-137.

Tang, Lu, Gallagher, C., Christine, Bie, Bijie (2015). Corporate Social Responsibility Communication Through Corporate Websites: A Comparison of Leading Corporations in the United States and China. International Journal of Business Communication, 52(2), s. 205-227.

