

**SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ & SA 8000 STANDARTI VE
DENİZLİ İLİNDE BİR UYGULAMA**

N. SEBLA EROĞLU

**Ağustos 2008
DENİZLİ**

**SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ & SA 8000 STANDARTI VE
DENİZLİ İLİNDE BİR UYGULAMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Sayısal Yöntemler Bilim Dalı**

N. SEBLA EROĞLU

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Arzu ORGAN


Ağustos 2008

DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İŞLETME. Anabilim Dalı Sayısal Yöntemler Bilim Dalı öğrencisi N.Sebla EROĞLU. tarafından Yrd. Doç. Dr. Arzu ORGAN yönetiminde hazırlanan “ **SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ & SA 8000 STANDARTI VE DENİZLİ İLİNDE BİR UYGULAMA**” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 18/ 08/ 2008 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Şenkayas
Jüri Başkanı


Yrd. Doç. Dr. Arzu Organ
Jüri Üyesi (Danışman)


Yrd. Doç. Dr. İrfan Ertuğrul
Jüri Üyesi

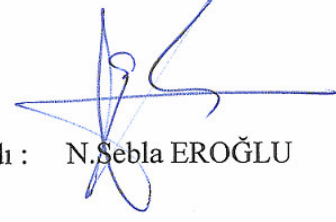
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
27/08/08 tarih ve ...14/08... sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Doç. Dr. Mehmet Meder
Enstitü Müdürü

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza:

Öğrenci Adı Soyadı : N.Sebla EROĞLU



TEŞEKKÜR

Bu tez çalıőmamın tamamlanmasında değerli görüşleri ile katkıda bulunan hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Arzu ORGAN'a Őükranlarımı sunarım. Ayrıca desteğini ve özverisini esirgemeyerek her zaman yanımda olan ve beni her konuda destekleyen aileme ve değerli eőim Zafer ÖZCAN'a da sonsuz teőekkürler.

ÖZET

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ & SA 8000 STANDARTI VE DENİZLİ İLİNDE BİR UYGULAMA

Eroğlu, N. Sebla
Yüksek Lisans Tezi, İşletme ABD
Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Arzu ORGAN

Ağustos 2008, 111 Sayfa

Sosyal sorumluluk denetimleri firmalar ve müşterileri için son zamanlarda iyice önemli hale gelmiştir. Ayrıca üçüncü dünya ülkelerindeki işgörenlere kötü davranıldığına ortaya çıkması, bu durumun bir çok sivil toplum kuruluşu tarafından protesto edilmesine, müşterilerin tüketim tutumlarını değiştirerek sosyal sorumluluklarının bilincinde olan üreticileri seçmeye başlaması ve tasarruf sahiplerinin yatırım kararı verirken aday işletmelerin sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediklerini incelemeleri, işletmelerin bu konuya daha fazla önem vermelerine sebep olmuştur. İşletmeler sosyal sorumluluğa yeni bir yönetim aracı olarak bakmalıdırlar ve buna göre stratejilerini oluşturmalıdırlar.

Çalışmamızda sosyal sorumluluk denetimleri (Türk iş kanunu kapsamında) ve sosyal sorumluluk denetimine örnek olması açısından SA 8000 sertifikası incelenmiştir.

Tez çalışmasının uygulama bölümü, Denizlideki Tekstil firmalarından bir kısmın da yapılmıştır. Anket formları şirketlerde yapılmış, isim ve şirket bilgisi gibi detaylar yazılmadan soruları cevaplamaları istenilmiştir. Şirketlerin sosyal sorumluluğa ve SA 8000 sertifikasına bakış açıları değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: SA 8000, Sosyal Sorumluluk Denetimi.

ABSTRACT
SOCIAL RESPONSIBILITY AUDIT & SA 8000 CERTIFICATE AND ONE
PRACTICE IN DENİZLİ

Eroğlu, N. Sebla
M. Sc. Thesis in Business Administration
Supervisor: Assist: Yrd. Doç. Dr. Arzu ORGAN

August 2008, 111 Pages

Social responsibility audits were really important at last years for customers and facilities. In addition, bad working conditions in non developed countries are protested, customers changed their consuming, habits demanding that producers become socially responsible and stakeholders started to seek social responsible companies to invest in. Due to this reason organizations started to take heed of social accountability. Our firms should accept the social accountability audits as a new management tool and should revise their strategies according to this knowledge.

In our study, we search social responsibility audits (with Turkish Law) and a sample certificate SA 8000 has been examined.

The standard was applied at some of textile firms in Denizli. Questionnaire forms were filled at the facilities. The details (example: firm name, employee name) were not asked to employees at forms. Social responsibilities and SA 8000 certificates investigated at facilities.

Keywords : Social Accountability Audit, SA 8000 certificate.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLOLAR DİZİNİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİ

1.1.SOSYAL SORUMLULUK KAVRAM.....	3
1.2.SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	4
1.2.1 Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Tarihçesi	5
1.2.2 Sosyal Sorumluluk Denetimi Tanımı.....	8
1.2.3 Sosyal Sorumluluk Denetimini Gerektiren Nedenler	11
1.2.3.1. Çalışma koşullarının kalitesinin artırılması	11
1.2.3.2. Marka güvenilirliğinin artırılması	12
1.2.4. Sosyal Sorumluluk Denetimi Amaçları	13
1.2.4.1. Genel durum kontrolü	13
1.2.4.2. Uygunsuzlukların incelenmesi	14
1.2.4.3. Uygunsuzlukların önlemesi.....	14
1.2.5. Sosyal Sorumluluk Denetiminin Özellikleri ve Hukuki Boyutu.....	14
1.2.5.1. Çocuk işçilik	15
1.2.5.2. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı.....	17
1.2.5.3. Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu sözleşme.....	19

1.2.5.4. Fark gözetmeme prensibi	19
1.2.5.5. Zorla çalıştırma	20
1.2.5.6. Ücret	20
1.2.5.7. Çalışma saatleri ve fazla mesai	25
1.2.6. Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Sağladığı Yararlar.....	28
1.2.6.1. Sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalara sağladığı yararlar	28
1.2.6.2. Sosyal sorumluluk denetimlerinin çalışanlara sağladığı yararlar.....	30

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİNDE KALİTE KONTROL VE SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ: SA 8000

2.1 SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ VE KALİTE.....	32
2.1.1. Sosyal Sorumluluk Denetiminde Kalite.....	33
2.1.1.1 Sosyal sorumluluk denetiminde kalitenin önemi ve gerekliliği.....	34
2.1.1.2 Sosyal sorumluluk denetim kalitesini etkileyen faktörler.....	35
2.1.2. Sosyal Sorumluluk Denetiminde Kalite Kontrol	35
2.1.2.1 Sosyal sorumluluk denetiminde kalite kontrolün tanımı	35
2.1.2.2 Sosyal sorumluluk denetiminde kalite kontrolün amacı	36
2.1.3. Kalite Standartları ve Sosyal Sorumluluk Standartlarında Aşamalar	38
2.1.3.1 ISO 9001 Kalite yönetim sistemi	39
2.1.3.2 ISO 14001 Çevre yönetim sistemi	42
2.1.3.3. SA 8000 (Sosyal sorumluluk standardı: SA 8000).....	43
2.2. SA 8000 SERTİFİKASI ve ÖZELLİKLERİ.....	44
2.2.1. SA 8000 Sertifikasının Tanımı ve Sertifikayı Oluşturan Alt Bölümler.....	46
2.2.2.SA 8000 Standartına Gerek Duyulma Sebepleri.....	49
2.2.3. SA 8000 Belgelendirme Süreci	50
2.2.4.SA 8000 Kapsamında Dünya'daki Mevcut Durum	53
2.2.4.1. Dünya çapında akredite olmuş şirketler	53
2.2.4.2. Dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan şirket ve sektör sayısı	54
2.2.4.3. Dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan ülkeler ve oranları	54
2.2.4.4. Dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan sektörler ve oranları ..	58
2.2.5 SA 8000 Kapsamındaki Türkiye'deki Mevcut Durum	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİ VE SA 8000 SERTİFİKASI KAPSAMINDA TEKSTİL SEKTÖRÜNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	64
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMBİLİMİ	65
3.2.1 Anakütle ve Örneklem	65
3.2.2 Veri Toplama Aracı.....	65
3.2.3 Araştırma Uygulamasının Tanıtımı.....	65
3.2.4 Araştırmada Kullanılan İstatistiki Analizler	66
3.3. SOSYAL SORUMLULUK ANKET CALIŞMASINDAN ELDE EDİLEN BULGULAR.....	66
3.3.1. Genel Bulgular.....	66
3.3.2. Sosyal Sorumluluk ve Kalite Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	87
3.3.3. İşçi ve Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk ve Kalite Konusunda Görüşlerinin Anket Sonuçlarına Göre Değerlendirilmesi	89
SONUÇ.....	92
KAYNAKLAR	96
EKLER.....	100
ÖZGEÇMİŞ.....	111

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Ülke bazında sertifika sahibi fabrikalar.....	56
Şekil 2.2. Ülke bazında SA 8000'ne sahip olan şirketlerdeki toplam çalışan sayısı	58
Şekil 2.3. Sektör bazında SA 8000	60
Şekil 3.1. Ankete katılan kişilerin görev dağılımı.....	68
Şekil 3.2. Ankete katılan kişilerin aynı işyerinde çalışma süresi.....	69
Şekil 3.3. Ankete katılan kişilerin toplam iş deneyimleri.....	69
Şekil 3.4. Ankete katılan kişilerin ilk sosyal sorumluluk denetimi geçirdiği tarihler.....	71
Şekil 3.5 Denetimlerin firmalara sağladığı katkılar	72
Şekil 3.6 Geçirilen denetim sonucunda firmalarda değişen net konular	73
Şekil 3.7 Ankete cevap veren firmalardaki kalite sistem belgeleri.....	73
Şekil 3.8 SA 8000 sertifikasını duyanların oranı.....	75
Şekil 3.9 SA 8000 uygulamaları.....	75
Şekil 3.10. SA 8000 sertifikası almaya yönelik çalışmalar.....	76
Şekil 3.11. İşyerinde 15 yaş altı çalışan olmamalıdır.....	77
Şekil 3.12. İşyerinde genç işçilerin eğitimlerine devam etmeleri desteklenmelidir.....	78
Şekil 3.13. İşyerinde çalışanlar Türk-iş kanununa göre çalışmalıdır.....	78
Şekil 3.14. İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında gerekli eğitimler.....	79
Şekil 3.15. İşyerlerinde baskı, taciz, küfür ve zorlama konularına bakış açısı.....	79
Şekil 3.16. İşyerinde iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirlerin alınması.....	80
Şekil 3.17. İşyerinde iş kazalarından korunmak için gerekli koruyucu ekipmanların sağlanması.....	80
Şekil 3.18 Çalışma ortamlarının havalandırma ve sıcaklıklarının değerleri.....	81
Şekil 3.19. İşyerlerinde gürültünün engellenmesi.....	81

Şekil 3.20. İşyerlerinde ilk yardım-acil yardım konularına bakış açısı.....	82
Şekil 3.21. İşyerinde yeterli ve dengeli beslenme konusu.....	83
Şekil 3.22. İşletmedeki mevcut kalite politikası.....	83
Şekil 3.23. Kalite hedefleri ve izlenebilirliğinin ölçülmesi	84
Şekil 3.24. İşletmelerde yönetim temsilcisi	85
Şekil 3.25. İşletmelerde kalite sistemini açıklayan dökümanlar.....	85
Şekil 3.26. İşletmelerdeki iç denetim prosesleri.....	86
Şekil 3.27. İşletmelerdeki düzeltici önlem faaliyetleri.....	86
Şekil 3.28. İşletmelerdeki kalite çemberi toplantıları.....	87

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. ISO 9000, ISO 14000 ve SA 8000 karşılaştırması.....	44
Tablo 2.2. Dünya çapında akredite olmuş firma isimleri.....	53
Tablo 2.3. Dünya çapında SA 8000 sahibi olan endüstri ve ülke sayısı.....	54
Tablo 2.4. Ülke bazında SA 8000 sertifika sayısı.....	55
Tablo 2.5. Ülke bazında SA 8000'ne sahip olan şirketlerdeki toplam çalışan sayısı.....	57
Tablo 2.6. Sektör bazında SA 8000 sertifikasına sahip şirketler.....	59
Tablo 3.1. Ankete katılan kişilerin yaş aralıkları.....	67
Tablo 3.2. Ankete katılan kişilerin öğrenim durumları.....	67
Tablo 3.3. SA 8000 sertifikası hakkında bilgi sahibi olanların işçi-idari olarak ayrımı.....	74
Tablo 3.4. SA 8000 sertifikasını firmanıza almamak için en önemli sebepler.....	77
Tablo 3.5. Sosyal sorumluluk ve kalite ilişkisi.....	90
Tablo 3.6. İşçi ve yöneticilerin sosyal sorumluluk ve kalite konusunda görüşlerinin t-test ile karşılaştırılması	92

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

EOQC	Europe Organization Quality Control
SA 8000	Social Accountability 8000
ILO	International Labor Organization (Uluslararası İş Organizasyonu)
CEPAA	Council on Economic Priorities Accreditation Agency (Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü)
Ç.Y.S.	Çevre Yönetim Sistemi
ISO	International Organization For Standardizasyon (Uluslararası Standartlar Organizasyonu)
DİE	Devlet İstatistik Entstitüsü
CSR	Costumer Satisfactory Responsibility (İşletme Sosyal Sorumluluğu)
GKGMİ	Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri
UNO	Universal Declaration of Human Rights (Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi)

GİRİŞ

Günümüzde, kalite ve maliyet kadar, sosyal sorumluluklara ve ahlaka uygun faaliyet göstermek de rekabet edebilmenin önemli bir koşulu haline gelmeye başlamıştır. Bunda, gelişen iletişim teknolojileriyle birlikte daha da güçlenen sivil toplum örgütlerinin (ekolojik çevreye zararlı, işgücü-yoğun eski teknolojilerini geliştirmekte olan ülkelere transfer ederek, hem gelişmiş ülkelerin hukuki düzenlemelerinden kaçan, hem de ucuz iş gücü sayesinde yatırımlarının ömrünü uzatan) uluslararası işletmeler üzerinde artan baskılarının önemli bir etkisi söz konusu olmuştur. Son yıllarda giderek artan kalite bilinci de bu gelişmeyi, “kaliteli ürünler, ancak işgörenlerin mutlu olduğu çalışma koşullarında üretilebilir” savıyla desteklemiştir (Aydemir, 1999: 1) .

Geçen yıllar içinde müşteriler tüketimdeki yollarını değiştirmişlerdiler.

- 1970’lerin sonlarına doğru ürünlerin sadece kalitesine bakılmaktaydı.
- 1980’lere gelindiğinde ürünlerin çevre dostu olup olmadığı sorulmaya başlandı.
- 1990’ların sonlarına gelindiğinde ise üreticilerin sosyal sorumluluğu incelenmeye başlandı (Rohitratana, 2002: 60).

Sosyal sorumluluk, işletme sahip ve yöneticilerinin kendi menfaatlerinin yanında, bir bütün olarak toplum refahının korunmasına ve arttırılmasına yönelik faaliyetlerin yapılması ile ilgili bir yükümlülük şeklin de tanımlanabilmektedir.

Sosyal sorumlulukla ilgili olarak birçok ülkede bölgesel ve ülkeye özgü çeşitli düzenlemeler yapılmasının yanında, uluslar arası düzenlemeler de yapılmıştır. Bu düzenlemelerden dünyaca tanınmış ve en önemlisi SA 8000 standartıdır.

SA 8000 standardı mal ve hizmet üretiminde etik kurallara uyumu garanti altına alır. İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü, Anlaşmaları ve Birleşmiş Milletler Çocuk Konvansiyonuna dayanan SA 8000, çalışma koşullarına ilişkin en kapsamlı uluslar arası standart olma özelliğine sahiptir. Bu standart; çalışanların zorla istihdam edilmesi, maaş düzeyleri, çocuk işçiler, çalışanların sağlığı

ve güvenliği, ayrımcılık, toplu sözleşme hakkı gibi birçok konuyu kapsamaktadır (Emhan, 2007:51).

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde sosyal sorumluluk denetiminin tanımı, tarihçesi, özellikleri, hukuki boyutu, denetimin amaçları, denetim gerektiren nedenler, sosyal sorumluluk denetimlerinin sağladığı yararlar gibi konular üzerinde durulmuş ve açıklığa kavuşturulmuştur.

İkinci bölümde sosyal sorumluluk denetimlerinde kalite kavramı, kalitenin önemi, kalitenin tanımı, denetim kalitesini etkileyen faktörler, denetimde kalite kontrol kavramları üzerinde tek tek durulmuştur. Ayrıca ikinci bölümde sosyal sorumluluk denetimlerinin en kapsamlısı olan SA 8000 sertifikası tanımlanmıştır. Güncel olarak SA 8000 sertifikası veren akredite olmuş denetim firmalarına değinilmiştir. Bunlarla birlikte dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan şirket ve sektör sayıları, dünya çapındaki SA 8000 sertifikası sahibi olan ülkeler ve oranları, ülke bazında SA 8000 sertifikasına sahip olan şirketlerdeki toplam çalışan sayısı ve Türkiye'deki SA 8000 sertifikasına sahip şirketler hakkındaki mevcut durum incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; bu araştırmada bilgi toplama aracı olarak kullanılan anket çalışmasına yer verilmiştir. Anket çalışması Denizli ilinde tekstil sektöründeki firmalarda gerçekleştirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde sosyal sorumluluk denetimleri, üçüncü bölümde çalışma koşulları, dördüncü bölümde ise anket yapılan işletmelerdeki mevcut kalite sistemleri incelenmiştir.

İstatistiksel işlemler SPSS 15 paket program aracılığıyla hesaplanarak tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Anket çalışmasında birinci bölümde yöneticilere uygulanmış ikinci bölümünde ise firmada aktif olarak çalışan işçilere uygulanmıştır. Bu sayede hem sorumlu kişilerin (işyeri sahibi, müdür ve sorumlu) hem de üretimde bire bir çalışan işçilerin sosyal sorumluluk denetimleri ve kalite sistemleri hakkındaki yorumlarının alınması hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ

1.1 SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

İnsanoğlu asırlar boyu toplumsal yaşamın ahlaki boyutunu inceleme konusu yapmış, bu amaçla yasalar, ilkeler, değer yargıları geliştirilmiştir. Etik kavramı ise, özellikle son on yılda işletme yöneticilerinin gündemine girmiştir. Oysa yöneticiler yıllar boyu kararlarını işletmelerinin amaçlarına ulaşmayı sağlayacak biçimde vermişler, ancak yasalara da aykırı düşmemeye gayret etmişlerdir. Hatta bazıları yasalardaki boşluklardan yararlanarak, işletmelerin yaşamını devam ettirmek, sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamak ve ortalamanın üzerinde getiri elde etmek için kişisel değer yargıları ile inançlarını da göz ardı edecek davranışlarda bulunmuştur.

Genel görüşe göre etik; kişi yada grubun neyin doğru, neyin yanlış olduğu ile ilgili olarak davranışlarını yönlendiren ahlaki değerler ve ilkeleri içeren kurallar topluluğudur. Etik davranış ve değerler ise yaşamınızın bir parçası olup; neyin iyi, neyin kötü olduğuna yönelik standartları düzenleyen, özel hayatımızda iş hayatına, her yerde karşımıza çıkan bir kavramdır (Ülgen, 2004: 439).

Dinamik bir kavram olması nedeniyle sürekli gelişen sosyal sorumluluk, üzerinde tartışmaların devam ettiği karmaşık bir konudur. Sosyal sorumluluğun klasik bir tanımı, 'iş adamlarının toplumun değer ve amaçları açısından arzu edilen yolları takip ederek, bu yönde kararlar vermesi ve işletmenin yönetilmesi konusunda bağlı olduğu mecburiyetler' olarak ifade edilmektedir. Diğer bir tanımda sosyal sorumluluk kavramı, işletmenin ekonomik faaliyetlerinin ilgili tarafların (hissedarlar, çalışanlar, tüketiciler ve tüm toplumun) hiçbirinin menfaatlerine zarar verilmeden yönetilmesi ya da işletmenin kendi amaçlarını gerçekleştirirken, ahlaki değerlere sadık kalması ve kaynaklarını aynı zamanda içinde bulunduğu toplumu geliştirmede kullanılması olarak

tanımlanabilir. İlk tanımda sosyal sorumluluk, işletmenin davranışlarını topluma zararlı faaliyetler açısından sınırlayan ve insan yaşamının daha iyileştirilmesi için katkıda bulunmaya zorlayan, toplumun yararı için iş adamları bakımından tarafsız bir sorumluluk olarak değerlendirilmektedir. İkinci tanımda ise, sosyal sorumluluk kavramı, dış çevreye yönelik olarak işletmenin kararlarından diğer kişi, grup, örgüt ve tüm toplumun göz önünde bulundurulması ile ilgilenen bir çalışma stratejisi güden kavram olarak ele alınmaktadır.

Bu şekilde tanımlanan sosyal sorumluluk, 20. yüzyılın başlarına kadar bilinen bir kavram değildi. Çünkü bu yıllara kadar işletmelerin büyük ölçüde sosyal ve çevresel sorunlara yol açtığı fark edilmemiş ve dolayısıyla önleyici tepkiler alınması konusunda da fazla bir baskı uygulanmamıştır (Bayrak, 2001: 84, 85).

1.2 SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Mal ve hizmet üretiminde ‘kalite’ kavramının öne çıkması ve üretim alanlarında buna uygun düzenlemelere gidilmesi, yaklaşık olarak son çeyrek yüzyıla damgasını vuran bir gelişmedir. Bu gelişmenin doğal uzantısı olarak, tüketicilerin satın aldıkları ürünün hangi nitelikte olduğunu bilmesi ve hangi standartlarda üretildiğinin belgelemesi amacıyla denetim sistemleri geliştirilmiştir. Kalite yönetim sistemlerinin yaygınlaştırılmasında, tüketicilerin bilinçli tercihleri rol oynamış ve alınan mal veya hizmetin ‘kalite belgesi’ sorgulanmaya başlanmıştır.

İşletmenin müşterilerine ‘daha kaliteli ve güvenilir ürünler sunma’ sorumluluğunu vurgulayan ISO 9000 ve doğal çevreye karşı olan sorumlulukları düzenleyen ISO 14000 serileri gibi standartların varlığı öteden beri bilinmektedir. İşte sosyal sorumluluk standardı da çalışma ilişkilerinin ‘etik’ koşullarına ilişkin belirlemeler getiren bir standart olarak ortaya çıkmıştır (Arıkök, 2002: 1).

Sosyal sorumluluk kavramı kısaca, bir işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleri olarak tanımlanabilir. Doğal çevreyi koruma; müşterilerin tercihlerini dikkate alarak kaliteli ve güvenli ürünler sunma; işgörenlerin temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterme; işletmeyi ortakların haklarını koruyacak ve yatırımları karlı kılacak bir şekilde yönetme, faaliyetlere ilişkin

doğru bilgi sunma ve toplumun refah seviyesine katkıda bulunacak eğitim, sağlık ve sanat etkinliklerini destekleme gibi konular bu kavram kapsamında değerlendirilmekle birlikte, bu sorumlulukları ortakların sermayelerini korumak ve geliştirmekle sınırlandıranların yanı sıra, daha da genişletenler söz konusudur (Aydemir, 1999 :2).

Denetimler; tıbbi denetim (çalışanların sağlığı, hijyen koşulları, sağlık hizmetleri, zararlı maddeler, çocukların, kadınların ve özürlülerin çalıştırılması), sosyal denetim (çalışma koşulları, çalışma ilkeleri ve istihdam sorunları) ve teknik denetim (iş güvenliği, makinaların,araçların ve aletlerin teknik denetimi) olarak sınıflandırılıyor (Makina Mühendisleri Dergisi, 2008: 49).

Sosyal sorumluluk denetimleri her türlü sektörde gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin İskoçya da sağlık sektöründe sosyal sorumluluk denetimleri çok gelişmiştir (Hill, 1998: 1482).

şirketlerimiz sosyal sorumluluğa yeni bir yönetim aracı olarak bakmalıdırlar ve buna göre stratejilerini oluşturmalıdırlar (Kınalı, 2001: 3).

1.2.1 Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Tarihçesi

Dünyada, bağımsız denetimin tanınması ilk olarak İngiltere’de 19. y.y.’ın sonlarına dayanmaktadır.

Genel anlamda denetçi kavramı ilk defa 1289 yılında İngiltere’de kullanılmıştır. Bu tarihlerde, İngiltere’de Kral I. Edward tarafından devlet gelirlerini tahsil eden memurların düzenli hesap tutup tutmadıklarını kontrol etmek üzere denetçilerin görevlendirildiği görölmektedir. Ayrıca Romalılar ve Mısırlılarda da buna benzer uygulamalara rastlanmıştır. Bu dönemlerdeki bağımsız denetim uygulamalarında; her işletmede yapılan tahsilat ve ödemeler bir uzmana okunmakta, okunanları dinleyen uzmanlar da yapılan tahsilat ve ödemelerin uygun olup olmadığına karar vermektedirler (Arkun, 1980: 17-19).

Geçmişteki örneklemler incelendiğinde görölmüştür ki, literatürdeki bağımsız denetimler mali işler ve muhasebe bazlı olmuştur. Sosyal sorumluluk denetimlerinin başlangıcı ise yaklaşık olarak son 10-15 yıl kadar öncesine dayanmaktadır.

Dünya çapında markalaşmış büyük alıcı gruplar dünyanın hemen hemen her yerinde üretim yaptırmakta, alım yapmaktadırlar. Üretim yaptırdıkları işletmelerin çalışma koşulları farklılıklar göstermekte, bazılarında gerçekten çok kötü şartlarla karşılaşmaktadır.

İnanılmaz karlarla çalışan bu alıcı grupların, bu konudaki vurdumduymazlığı sivil toplum örgütlerinin ve basının çabaları ile açığa çıkınca markaları zarar görmeye başlamıştır. Örneğin; Dünya çapında bir çok tanınmış markalara üretim yapan bir fabrikada çalışan küçük bir çocuğun ya da ayağından zincirlenmiş bir çalışanın fotoğrafının basında yer alması, bu markaların ürünlerine karşı protestolar baş göstermesine, borsada kağıtlarının zarar görmesine neden olmuştur. Bu da tabii ki prestij kaybına ve dolayısıyla ciddi finansal kayıplara sebep olmuştur (Mert, 2006: 1).

Örneğin Nike ayakkabılarının üretiminde çocuk işçi kullanıldığı görülmüş ve uluslararası örgütler tarafından açıkça kınanmıştır. Diğer bir örnek ise Shell çevreye zarar verdiği gerekçesi ile ciddi bir boykot ile yüz yüze gelmiş ve bundan sonra grup yöneticileri denizdeki bir platformlarını kapatmaya karar vermişlerdir (Fray, 2007: 76).

Bu gibi örnekler sonucunda alıcı gruplar önlem olarak üretim yaptırdıkları yerleri kontrol altında tutmaya karar vermişlerdir. Bunun için öncelikle kendi içlerinde "üretici davranış kuralları (Code of Conduct)" oluşturmuşlardır. Bu kurallar üretim yaptırdıkları fabrikalarda uyulması şart koşulan temel kuralları içermektedir. Her ülke için bu kuralların ve o ülkenin yerel iş kanununun dikkate alınması istenmiştir. Temel Sosyal Sorumluluk Kavramlarının başlıcaları aşağıda belirtildiği gibidir;

- Çocuk İşçilik,
- Zorla Çalıştırma,
- Ayrımcılık,
- Yasal Gereklilikler,
- İşyeri Disiplin uygulamaları,
- Birleşme Özgürlüğü,
- İş Sağlığı ve Güvenliği,
- Çalışma saatleri,

- Ücretler,
- Çevre Koruma.

Alıcı gruplar bu kuralların oluşturulmasından sonra bunun yeterli olmadığını görmüş, fabrikaların bu kuralları uygulayıp uygulamadığını kontrol edebilmek amacı ile üçüncü taraf bağımsız denetçi kuruluşlarla işbirliğine gitmişlerdir. Ve böylece denetimler, şirketlerin faaliyette bulunduğu ülkelerin yerel çalışma kanunları ve Uluslararası markaların "Üretici Davranış Kuralları" göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Mert, 2006:1).

Dünya şirketlerinde yaşanan sosyal sorumluluk örneklerine bakacak olursak;

Ayakkabı üreticisi Nike International ve Reebok International'ın 1990'ların başında başlayan ve günümüze kadar süren, Çin ve Güneydoğu Asya'daki üretim tesislerinde çalışma hakları ihlalleri ile ilgili bir dizi rapor yayınlanmıştır. Reebok ise çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkını da içeren ilk kontrol kodunu uygulamaya koyarak cevap vermiştir. Walmart ise sattığı 'Made in USA' etiketli giysilerin, aslında çocuk işgücü kullanılarak Bangladeş'te üretildiğini ispatlayan bir televizyon araştırmasına konu olmuştur. Ulusal çalışma komitesi, televizyoncu Kathy Lee Gifford'un adını taşıyan 'Kathy Lee' etiketinin, aslında Henduros'ta 13 yaşında kız çocuklarının çalıştığı fabrikada üretildiği gerçeğini bulmuş ve yayınlamıştır (Kınalı, 2001: 5).

Son zamanlarda bazı organizasyonlar ve koalisyonlar uygun denetleme ve yaptırım sistemi oluşturmak için çalışmalar yapmaktadır. Aşağıda bu konuda spesifik bir örnek verilmiştir;

1980'lerde Avrupa televizyonlarında Hindistan ve Pakistan'da, halı endüstrisinde neredeyse köle gibi çalıştırılan çocukların çalıştığı detaylı bir şekilde gösterilmiştir. Bu haber, Hindistan'ın Avrupaya, özellikle Almanya'ya, dünyadaki en büyük antik halı pazarında muazzam bir satış kaybına sebep olmuştur. Yüksek miktarda döviz girdisinin kaybedilmesinden korkan Hintli devlet dışı organizasyonlar ve Almanya ile ilişkili ihracat acenteleri, halı yapımında şirket davranışı konusuna uygun düşünceler tartışmaya başlanılmıştır. Bu tartışmaların sonucunda, Rugmark isimli bir etiketleme programı ve bununla birlikte bir çok program ortaya çıkmıştır. Program daha sonra da Pakistan'da Nepal'de uygulanmaya konmuştur.

Rugmark, 1994 Eylülünde oluşturulan özel, gönüllü sertifikalandırma ve etiketleme programıdır. Vakıf olarak kurulan bir kuruluştur. Programın amacı; endüstride çocuk emeğini azaltmak, böylece müşteri boykotlarını önlemektir. Aynı zamanda, endüstride işten uzaklaştırılan çocuklar için, uzun vadeli çözümler geliştirmeyi de hedefler.

Denetimler Rugmark'ın profesyonel denetçileri tarafından yapılmakta, çocuk emeğine rastlandığında ceza verilmeden önce bir uyarı verilmektedir. Halılar dokunduğunda ve ihracata hazır olduklarında, halının üretildiği malzemeye kadar takibini sağlayan bir kod numarası basılmaktadır.

Aralık 1997 itibariyle, Rugmark programı, Hindistan'da 180'den fazla üretici ve ihracatçının lisans almasını sağlamıştır ve Hindistan'da bir milyondan fazla, Nepal'den de 300.000'den fazla halının ihracatını belgelemiştir. Bu program sayesinde, Nepal ve Hindistan'da eskiden çalışan çocukların iyileştirilmesi için yedi tane okul açılmıştır (Kınalı, 2001: 9).

1.2.2 Sosyal Sorumluluk Denetimi Tanımı

Sosyal sorumluluk kavramı genel olarak iş dünyasının etik değerlere, yasal düzenlemelere uyumlu, insana, topluma ve çevreye saygıyla ilgili kararlar olarak adlandırılabilir (Arıkök, 2002: 11).

Sosyal sorumluluk iş derneklerini, iş durumlarını, uluslararası organizasyonları ve sivil toplum örgütlerini içine alan evrensel bir akım olarak ortaya çıkmıştır (Anderson, 2006: 595).

Sosyal sorumluluk denetimleri özellikle ülkemizde 2000 li yıllarda gelişen bir dal olmuştur. Ancak bilindiği üzere denetim denilince akla sosyal sorumluluk denetimleri dışında muhasebe denetimleri, teknik denetimler, ürün denetimleri, firma iç denetimlerivb gibi pek çok dalda yapılan denetimler gelmektedir. Bağımsız denetimlere ilişkin literatürde yer alan tanımlamalardan bir kaçışa aşağıdaki gibidir;

- Denetim, örgütü amacına uygun bir işlerliğe kavuşturan ve çalışanların davranışlarına etkili olan, kendi içinde bir geribildirim (feedback) mekanizmasını da içeren bir süreç olarak karşımıza çıkar (Ertekin, 1998: 421).

- Bir işletmenin mali tablolarında sunulmuş olan bilgilerin doğru ve dürüst, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri (GKGMİ) ile yasal hükümlere uygun olup olmadığı hakkında bir kanaate ulaşmak amacıyla, bir işletmenin iç kontrol sistemi ve muhasebe kayıtlarının eleştirel biçimde bağımsız denetçi tarafından gözden geçirilmesidir (Gürbüz, 1995: 25).
- Denetim, yönetim faaliyetlerinin gerçekleşen durumlarını, olması gerekenlerle bağdaşıp bağdaşmadığını araştırmaktadır. Bir başka ifadeyle, belirlenen amaçların ne ölçüde başarıldığının bilinmesi ve gerekli durumlarda düzeltici tedbirlerin alınmasıdır. Bir işletme veya örgütte planlanan amaçlarla, gerçekleştirilen mevcut durumların karşılaştırılmasının yapılmasıdır (Dinçer, 2000: 157).
- Denetim, iktisadi faaliyet ve olaylarla ilgili iddiaların önceden saptanmış ölçütlere uygunluk derecesine araştırmak ve uygunluk derecesini ilgi duyanlara bildirmek amacıyla tarafsızca kanıt toplayan ve bu kanıtları değerleyen sistematik bir süreçtir (Güredin, 1997: 5).
- Kamunun doğru bir şekilde bilgilendirilmesi için mali tabloların GKGMİ ve standartlarına uygun hazırlanıp hazırlanmadığı hakkında inceleme yapılması, görüş oluşturulması ve bu görüşün rapora bağlanması sürecidir (Küçüksözen ve Sayar, 2002: 50).
- Bir işletmenin mali tablolarının mali durumu ve faaliyet sonuçlarını doğru dürüst, GKGMİ'ne ve yasal düzenlemelere uygun olarak yansıtıp yansıtmadığı konusunda bir görüş oluşturmaktır (Ataman ve Hacırüstemoğlu, 2001: 18).
- Denetim işlerin kabul edilen plana, verilen emir ve talimatlara ve saptanan ilkelere uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin anlaşılmasını sağlar (Tortop, 1990: 152).
- İşletme için denetim, bölümlerin ve varlıkların işleyişini incelemek, muhasebe kayıtlarını kontrol etmek, işletmede yürütülen ilgili kuralların kanuna uygunluğunu tesbit etmek, finansal gelirlerin ve harcamaların yasal yönden uygunluğunun incelenmesidir (Chuanbing, 1997: 210).

Etkin bir denetim için, denetim sürecinin tüm safhalarına uygun davranılmalıdır. Standartların belirlenmesi, başarının ölçülmesi, standartlarla fiili başarıların karşılaştırılması ve düzeltici önlemlerin alınması hususlarının hepsine sırasıyla uyulması zorunludur. Ancak bu şekilde yöneticiler ve diğer çalışanlar düzeltici önlemleri uygulayabilirler (Eren, 2001: 306).

Buradan da anlaşılacağı gibi denetimlerin özellikleri uygulayıcılar tarafından anlaşılmalı ve uygulanabilir olmalıdır. Uygulaması zor olan veya kişilerin mantığına yatmayan özellikleri firmalara benimsetmek neredeyse imkansızdır.

Denetim yetki ve sorumluluğunu kuruluşun amaçlarıyla, planlarıyla ve kuruluştaki örgütsel mevkilerle uyumlaştırmak ve birlikte yürütmek başarılı bir denetim sistemi için gereklidir. Bir örgütün eylemlerini denetleyebilmesi için örgüt amacının ve bu amaca ulaşabilmek için ne tür işlemlerin, nasıl yapılması gerektiğinin önceden saptanması gerekir (Ergun, 1988: 33).

Denetim sistemi objektif ve subjektif veriler arasında denge sağlamalıdır. Denetim elemanları, sadece, tamamen sayısal verilerle hareket ederlerse veya sadece subjektif kişisel görüşlere dayanırlarsa yanıltıcı olurlar. Objektif veriler yanında, onların yorumunu yansıtan subjektif görüşleride kapsamalıdır (Eren, 2001: 306).

Denetleme sistemi doğru bilgilere ulaşmayı amaç edinmelidir, yoksa elde edilen yanlış veriler ile doğru bir noktaya varılamayacaktır.

Denetim kavramı, bazen yanlış olarak olumsuz sapmalara neden olanların cezalandırılmasıyla eşanlamlı kullanılmaktadır. Oysaki denetim, sadece planlardan sapma olup olmadığını tespit etmekle kalmaz, düzeltici, geliştirici ve mükemmelleştirici fonksiyonu da yerine getirir. Denetimde birbirine uygun olması gereken ile olanı karşılaştırmak ve bu ikisinin olup olmadığını saptamak söz konusudur. Planlardan sapmaların düzeltilmesi denetimin esas amacıdır. Yoksa bunu bir cezalandırma aracı olarak kabul etmek yanlıştır. Bunun yanında, denetim sadece geçmişe yönelik bir eylem değildir. Düzeltici tedbirleri içerdiği için, gelecekte hataların ortaya çıkmasını önlemeyi hedefler (Tosun, 1992: 280).

Literatürde yer alan tanımlamaların çoğu muhasebeye yönelik bağımsız denetimleri anlatmaktadır. Buradan da görüleceği üzere Sosyal sorumluluk denetimleri

son yıllarda literatüre girmiş olmakla birlikte bu konuda yazılı pek fazla kaynak bulunmamaktadır.

Sosyal sorumluluk denetimi; bir işletmede uygulanan politikaların iş kanunu ve uluslararası kanunlara uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, bağımsız yeterli mesleki bilgi ve tecrübeye sahip kişilerce tarafsızca incelenmesi ve bu değerlendirme sonucunda oluşan görüşün raporlanması sürecidir.

1.2.3 Sosyal Sorumluluk Denetimini Gerektiren Nedenler

Günümüzde sosyal sorumluluk denetimlerine çeşitli nedenlerden dolayı gereklilik duyulmaktadır. Bunlardan en önemlileri çalışma koşullarının kalitesinin artırılması ve marka güvenilirliğinin artırılmasıdır. Maddelerin isimlerinden de anlaşılacağı üzere çalışma koşullarının kalitesinin artırılması; üretim yaptırılacak işletmeleri kapsamaktadır. İşletmede çalışan işçilerin haklarını kanuna uygun olarak alması ve üretim alanlarının sağlık ve güvenlik koşullarının tam olması hedeflenmektedir. Bununla birlikte marka güvenilirliğinin artırılması; üretim yaptırılacak markaların isimlerini korumayı hedeflemektedir. Bu iki başlığı ayrıca işleyecek olursak;

1.2.3.1. Çalışma koşullarının kalitesinin artırılması

Günümüz koşullarında üretici seçimindeki tek kıstas en uygun fiyat ya da en kaliteli ürün yapan firmada üretim yaptırmak değildir. Artık pek çok uluslararası şirket üretim yaptıracağı firmaların çalışma koşullarını sosyal sorumluluk denetimleri ile kendisi yada 3. tarafsız denetçilere kontrol ettirmekte ve bu denetimlerin sonuçlarına göre bu firmalar ile çalışmaya yada çalışmamaya karar vermektedirler.

Bu sebeple; üreticilerde daha fazla sipariş alabilmek, uluslararası yeni müşterilerle çalışabilmek için bu denetimleri geçirmektedirler. Bu denetimler sayesinde üreticiler tüm davranışlarının yerel kanunlara uygun olması için bir kat daha özel bir çaba harcamaktadırlar. Bu sayede çalışanlarda haklarının tam olarak alabilmekte ve mevcut çalışma koşullarının kalitesi artırılmış olmaktadır.

Ayrıca bu denetimlerin zorlayıcı bir yanı da vardır; sosyal sorumluluk denetimlerinden müşterisi için bir kez geçen üreticiler yıllar boyu bu belgeyi kullanamamaktadır. Müşterilerin belirlediği sürelerde (örneğin; yılda bir kez, 2 yılda

bir kez) tekrar bağımsız denetçiler ya da müşterinin kendi denetçileri tarafından bu denetimlerden geçirilmektedirler. Bu şekilde firmalarda yapılan düzeltmelerin kalıcı olması hedeflenmektedir.

1.2.3.2. Marka güvenilirliğinin artırılması

Sosyal sorumluluk denetimlerinin ortaya çıkmasındaki en büyük sebeplerden biri marka güvenilirliğinin artırılmasıdır. Bu denetimler sayesinde dünyanın neresinde üretim yaptırılırsa yaptırılınsın, işletmelerin belirli standartlarda olduğu garanti altına alınmış olmaktadır. Bu şekilde hem üretimi yaptıran firma hem de tüketicinin ürüne olan güveni tam olmaktadır.

Dünya çapında markalaşmış büyük alıcı grupların dünyanın hemen hemen her yerinde üretim yaptırmakta, alım yapmaktadırlar. Bu alıcı grupların; alım yaptıkları işletmelerdeki kötü şartları dikkate almamaları, bu konudaki vurdum duymazlıkları sivil toplum örgütlerinin ve basının çabaları ile açığa çıkınca markaları zarar görmeye başlamıştır. Örneğin; dünya çapında bir çok tanınmış markalara üretim yapan bir fabrikada çalışan küçük bir çocuğun ya da ayağından zincirlenmiş bir çalışanın fotoğrafının basında yer alması, bu markaların ürünlerine karşı protestolar baş göstermesine, borsada kağıtlarının zarar görmesine neden olmuştur. Bu da tabii ki prestij kaybına ve dolayısıyla ciddi finansal kayıplara sebep olmuştur (Mert, 2006:1).

Bu sebeple burada marka tanımı ve marka değeri üzerinde detaylı olarak durulacaktır;

Marka tanımı; Teknolojinin gelişmesi ve globalleşmesinin etkisiyle tüketicilerin istek ve ihtiyaçların da değişmektedir. Taleplerin değiştiği ve rekabetinde gün geçtikçe daha çok şiddetlendiği pazarlarda işletmelerin başarılı olabilmeleri için değişen tüketici ihtiyaçlarına doğru zamanda, doğru şekilde cevap verebilmeleri bununla birlikte rakiplerinden farklılaşmaları gerekir.

Markalama faaliyetleri, işletmenin bu hedeflere ulaşmadaki en önemli araçlarından biridir.

Markanın, tüketicilere ve işletmelere bir çok yararı vardır. İşletmeler açısından bakıldığında; birbirine benzer özelliklere sahip ürünlerin farklılaşmasını ve yaratılan marka kimliği ve imajı sayesinde ilgili ürünün pazarda konumlanmasını sağlar.

Tüketiciler açısından bakıldığında ise marka, tüketiciler için kalite teminat simgesidir.

Ürünlerin tanımlanmasına ve tüketicilerin satın alma kararına yardımcı olur (Altaç, 2004:2).

Marka değeri; Marka değeri kavramı güçlü bir marka isminin ve sembolünün tüketici zihninde yarattığı olumlu izlenimlerin ürün ve tüketiciye kattığı ek değerdir. Söz konusu değer olumlu itibar nedeniyle ürünün ve işletmenin pazardaki değerini işletmenin aktiflerinden daha kıymetli bir duruma getirmektir (Cop ve Bekmezi, 2005:69).

1.2.4. Sosyal Sorumluluk Denetimi Amaçları

Sosyal sorumluluk denetimlerine ihtiyaç duyulmasının nedenlerini üç ana başlık altında incelemek olanaklıdır. Bu nedenler, gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının artık göz ardı edilemeyecek bir boyuta ulaşmış olması, sivil toplum örgütlerinin çalışma koşullarını iyileştirme yönündeki çabaları ve tasarruf sahiplerinin yatırım kararı verirken kar kadar, aday işletmelerin sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediklerini de dikkate almaya başlamaları olarak sayılabilir.

Sosyal sorumluluk denetiminde asıl amaç uluslararası firmaların dünyanın pek çok yerinde üretim yapmakta olan üreticilerinin belirli bir standart altında toplamak istemeleridir. Bunu yaparken öncelikle üretimin yapıldığı ülkelerin yerel kanunları dikkate alınmaktadır.

Bu kanunların dışında her ülkede bir önceki bölümde anlatıldığı gibi; çocuk işçilik, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, birleşme hürriyeti, fark gözetmeme prensibi, zorlama ve taciz, ücret, çalışma saatleri ve fazla mesailer gibi konular incelenmekte, böylece ortak bir standartta toplanılması hedeflenmektedir.

1.2.4.1. Genel durum kontrolü

Denetimde asıl amaç; işletmede yürütülen işlerin yerel kanunlara uygun olup olmadığı hakkında bir rapor düzenlemektir. Denetçi denetlenen işletmedeki çocuk işçilik, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, sendikalaşma özgürlüğü ve toplu sözleşme,

fark gözetmeme prensibi, zorla çalıştırma, ücret, çalışma saatleri ve fazla mesai konularını inceleyip firma hakkında bir görüşe ulaşır. Ulaşılan görüş, düzenlenen denetim raporu ile gerekli yerlere sunulur.

1.2.4.2. Uygunlukların incelenmesi

Sosyal sorumluluk denetimi sonucunda firmadaki bazı eksikler uygunluklar ortaya çıkabilir. Önemli olan firmanın tüm açıklığı ile bağımsız denetçiye açık davranmasıdır. Açık davrandığında ortaya çıkan eksikler hata olarak adlandırılmakla birlikte, gizlendiğinde bu eksikler hile olarak adlandırılmaktadır.

Hata ile hile arasındaki farkta temel kural bunların arkasında yatan niyettir. Kasıtsız olarak yapılan eylemlerin doğurduğu sonuç, hata; kasıtlı olarak yapılanlar ise hile olarak kabul edilir. İster kasıtlı ister kasıtsız olsun bu tür eylemlerde bulunmanın nedenleri; bilgisizlik, dikkatsizlik, ihmal, çıkar sağlama, vergi kaçırma ve gerekli özenin gösterilmemesidir (Wolmes ve Overmyer, 1990: 13).

Genellikle hataları ortaya çıkarma olasılığı, hileleri ortaya çıkarma olasılığından daha yüksektir. Çünkü hileleri gizlemek için özel şekilde planlanmış eylemlere başvurulur (Uzay, 2001: 237).

1.2.4.3. Uygunlukların önlenmesi

Sosyal sorumluluk denetimlerinin diğer bir yararında uygunlukları önlenmesidir. Burada kararı verecek olan tamamen şirket yönetimi olsada, gelecekte geçirecekleri denetimlerde problem yaşamamak için baştan bazı uygunlukları engelleme kararı alırlar. Bu şekilde sosyal sorumluluk denetimlerinin uygulanmadan öncede firmaya katkıları olmaktadır.

1.2.5. Sosyal Sorumluluk Denetiminin Özellikleri ve Hukuki Boyutu

Son yıllarda yapılan tüketici araştırmaları tüketicinin sadece iyi ve güvenli ürün istemediğini aynı zamanda üretim sürecinde işletmelerin sosyal davranış normlarına uymasını talep ettiğini göstermektedir. Böylece Avrupa'da tüketici davranışlarının firmaların çevreye , insana ve sosyal faaliyetlere yaptığı katkılar veya yatırımların etkisi altında kaldığını söylemek yanıltıcı olmayacaktır. Çokuluslu firmalar açısından konu sadece kendi ülkesinde yaptığı çalışmalar ile sınırlanmamakta aynı firmanın gelişmekte olan ülkelerde yada üçüncü dünya ülkelerinde yaptıkları faaliyetlerde ne

derece insan haklarına saygı gösterdiği ve sosyal bakımdan çocuk işgücü kullanıp kullanmadığı, cinsiyet ve etnik ayrımcılığa karşı aldığı tavır ve eşitlik ilkesine uygunluk gibi kavramlar da tüketici tarafından göz önünde tutulan kriterler arasında yer almaktadır (Büyükuluslu, 2008: 23).

İş ve akademik araştırmalar son yıllarda sosyal sorumluluk denetimlerindeki artışı göstermiştir. Her geçen yıl şirketler sosyal sorumluluk denetimlerine daha da fazla önem vermeye başlamaktadırlar (Morimoto, 2005: 315).

Sosyal sorumluluk denetimlerinin; gerçekleştirilen ülke ve müşteriye göre farklı standartları olsa bile belirli ortak özellikleri mevcuttur. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir. Denetimler zaman ve insan açısından pahalı faaliyetlerdir; uygun bir şekilde planlanmalı, gerçekleştirilmeli ve raporlanmalıdır. Takip faaliyetlerine hem denetçi hem denetlenen katılmalıdır. Denetim esnasında, işçiler bile sorulara maruz kalacağından, üretim prosesi etkilenecektir ve açılış ve kapanış toplantıları yönetimin değerli zamanını alacaktır. Bunun için başlangıcından sonuna kadar denetimin uygun bir şekilde yönetilmesi vazgeçilmezdir (Halis, 2004: 128,129).

Denetimlerin diğer önemli bir özelliği ise gizlilik prosedürüdür. İş denetiminde gizlilik ilkesi, işletme sırlarının da saklanmasını gerektirmektedir. İş müfettişleri, denetçiler, denetim görevinin zorunlu bir sonucu olarak işyerlerine girmekte, ücretlere ve diğer çalışma koşullarına ait kayıt ve belgeleri incelemekte, makinaları ve tesisatı, hatta üretim yöntemlerini gözden geçirmekte, böylece işletmenin bir çok sırlarına vakıf olmaktadır. İşveren yönünden ise işletme veya işyeri sınırlarının, ekonomik ve ticari durumunun rakiplerince bilinmesi, bu sınırların dışarıya yansıtılmaması hayati bir önem taşımaktadır (Sarı, 1997: 47).

Temel sosyal sorumluluk kavramlarının başlıcaları ve bu konuda kanunlarımızda var olan maddeler şöyledir;

1.2.5.1. Çocuk işçilik

Yapılan araştırmalar, çocukların aile gelirine katkıda bulunmak için çalışmak zorunda olduklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, öncelikle ailelerin gelir düzeylerini yükseltecek ekonomik önlemler alınmalı, çocukların istihdam ile ilişkisi ancak meslek eğitimi nedeniyle olanaklı olmalıdır. Ancak ülke koşulları ve işverenlerin ucuz işgücü tercihi nedeniyle çocukların daha uzun yıllar çalışma

hayatında olacağı tahmin edildiğinden, ilgili kanunlara uyulması beklenmektedir (Gerşil, 2007: 165).

‘Çocuk’ tanımlaması kapsamına girmeyen çok genç yaşta kişileri istihdam eden üreticilerin de bu tür kişiler için geçerli olan kanun ve yönetmeliklere uyması beklenir.

Türk iş kanununda da çocuk işçilik detaylı olarak tanımlanmıştır. 4857 nolu iş kanununda ‘Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında’ yayınlanmış olan yönetmeliğin amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir (4857 nolu Türk İş Kanunu, 2003).

Türk iş kanununun 71.maddesine göre; Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun

kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz (4857 nolu Türk İş Kanunu, 2003).

1.2.5.2 Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı

Yönetim, işletmenin performansını arttırmak için, çalışma ortamının insanların motivasyonunu, memnuniyet olmasını ve performansını pozitif olarak etkilemesini sağlamalıdır. İşletmenin çalışma ortamı, insani ve fiziksel faktörlerin birleşiminden oluşur. Ürünün gerekliliklere uygunluğu üzerinde etkisi olan insana ilişkin faktörler aşağıdakilerden oluşur;

- Organizasyonda çalışan insanların daha fazla katılımlarını sağlayarak potansiyellerini kullanabilecekleri yaratıcı çalışma yöntemleri ve fırsatlar,
- Koruyucu araç gerecin kullanımını da içeren iş güvenliği kuralları ve klavuzu,
- Ergonomi,
- İşyeri alanı,
- Sosyal ilişkiler,
- Organizasyonda çalışanlar için olanaklar. (Halis, 2004: 184)

Çalışanlar işin yapılması ile ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınan hukuk, teknik ve tıbbi önlemler sağlamaya yönelik çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu oluşturur (Centel, 2000:6).

Tüm müşteriler yerel yasalara uygun, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayan üreticiler ile birlikte çalışmak isterler. Bu anlamda tehlikesiz ve sağlıklı bir işyeri, en azından içme suyu ve tuvaletlere makul bir şekilde erişebilmelerini, sağlayacak ve yangına karşı emniyet ve yeterli ışık ve havalandırma tertibatını temin etmelidir.

Üreticiler aynı zamanda çalışanlara temin ettikleri her meskende de aynı sağlık ve emniyet standartlarının uygulanmasını sağlayacaklardır.

4857 nolu Türk İş Kanununun 78. maddesine göre 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği' nde İşverenin Genel Yükümlülükleri şöyle tanımlanmıştır;

İşveren aşağıda belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır.

b) İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uymalıdır:

- Risklerin önlenmesi,
- Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,
- İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,
- Teknik gelişmelere uyum sağlanması,
- Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,
- Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,
- Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,
- İşçilere uygun talimatların verilmesi.

c) İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

- Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik

yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır.

- Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alınmalıdır.
- Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunmalıdırlar.
- Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alınmalıdır.

d) Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmalarını koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

e) İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez (4857 nolu Türk iş kanunu 78. madde, 2003).

1.2.5.3 Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu sözleşme

Sendika, çalışanların ortak mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere, iradi olarak bir araya gelerek oluşturdukları, örgütlü ve az-çok sürekli bir özel hukuk kişiliğidir (Anayurt, 2003: 7).

Bireysel sendika özgürlüğü; kişilerin özgürce sendika kurabilmeleri, kurulmuş bu sendikalara üye olabilmelerini, üyelikten ayrılabilmelelerini, sendika yöneticisi veya temsilcisi olabilmelerini, sendikal faaliyetlere katılabilmelerini veya katılmamalarını, bu tür birliklerin dışında kalmaları anlamına gelmektedir (Evik, 2006: 206).

1.2.5.4 Fark gözetmeme prensibi

Müşteriler üreticilerinden, maaş, yan ödeme/yardımlar, terfi, disiplin önlem/cezaları, işten çıkarma veya emekliye ayırma dahil, istihdam uygulamalarında, memur namzeti ve çalışanlarına ırk, din yaş, milliyet, sosyal ve etnik köken, cinsel

eğilim, cinsiyet, siyasi görüş veya özürlülüklerine dayanarak ayırım gözeten hiç bir davranışta bulunmamalarını beklerler.

4857 nolu Türk İş Kanununun 5. maddesine göre 'Eşit davranma ilkesi' işverenin genel yükümlülükleri şöyle tanımlanmıştır;

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, 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.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir (4857 nolu Türk iş kanunu 5. madde, 2003).

1.2.5.5 Zorla çalıştırma

İşgörenlerin zorla çalıştırılması ve istihdamlarının başlaması için herhangi bir şekilde ücret talep edilmesi yasaktır. Buna göre, bütün işçiler işlerinde kendi istekleri ile istihdam edileceklerdir ve yazılı veya sözlü istihdam sözleşmesine sahip olacaklardır (Öznaz, 2005: 115).

1.2.5.6 Ücret

Müşteriler üreticilerinden, ödedikleri ücretlerin çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olduğunu kabul etmelerini beklerler. Üreticiler, en azından, asgeri ücret, fazla mesai, azami çalışma müddeti, parça başına ödenen ücretler ve ücret

ödemeleri ile ilgili diğer hususlar dahil olmak üzere, ücret ve çalışma saatleri ile ilgili geçerli bütün kanun ve yönetmeliklere uyulmasını ve kanunların gerektirdiği yan ödeme/yardımları sağlamalarını beklerler. Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (Kınalı, 2001: 36).

Türk İş Kanununun 32.maddesine göre ücret şu şekilde tanımlanmıştır; Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Türk İş Kanununun 39.maddesine göre ise asgari ücret şu şekilde tanımlanmıştır; İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığınca asgari ücret tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az

on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raporörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Türk İş Kanununun 34.maddesine göre ücretin gününde ödenmemesi şu şekilde tanımlanmıştır; Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Türk İş Kanununun 35. maddesine göre ücretin saklı kısmı şu şekilde tanımlanmıştır; İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Türk İş Kanununun 37.maddesine göre ücret hesap pusulası şu şekilde tanımlanmıştır; İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Türk İş Kanununun 38. maddesine göre ücret kesme cezası şu şekilde tanımlanmıştır; İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Türk İş Kanununun 40.maddesine göre yarım ücretin ödenmesi şu şekilde tanımlanmıştır; 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Türk İş Kanununun 41. maddesine göre fazla çalışma ücretinin ödenmesi şu şekilde tanımlanmıştır; Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Türk İş Kanununun 46. maddesine göre hafta tatili ücreti ödenmesi şu şekilde tanımlanmıştır; Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Şu kadar ki;

- a. Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- b. Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- c. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır. Bir işyerinde işin bir

haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Türk İş Kanununun 47. maddesine göre genel tatil ücretinin ödenmesi şu şekilde tanımlanmıştır; Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

1.2.5.7. Çalışma saatleri ve fazla mesai

Müşteriler yerel yasa kurallarını veya iş geleneklerini aşan bir çalışma haftası gerektirmeyen iş ortakları ile birlikte çalışmayı isterler. Bu anlamda yerel yasalar gereğince uygun görülen fazla mesailere katıyen uyulması uygun görülür.

Türk İş Kanunundaki 63. maddeye göre çalışma saatleri şu şekilde tanımlanmıştır. Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. 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. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir. Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Türk İş Kanunundaki 64. maddeye göre telafi çalışması şu şekilde tanımlanmıştır. 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 iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. 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.

Türk İş Kanunundaki 66. maddeye göre çalışma süresinden sayılan haller şu şekilde tanımlanmıştır; Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a. Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f. Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Türk İş Kanunundaki 67. maddeye göre günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri şu şekilde tanımlanmıştır; Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Türk İş Kanunundaki 68. maddeye göre ara dinlenmesi şu şekilde tanımlanmıştır; Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a. Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b. Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c. Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Türk İş Kanunundaki 69. maddeye göre gece süresi ve gece çalışmaları şu şekilde tanımlanmıştır; Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi

usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz (4857 nolu Türk İş Kanunu 63., 64., 66., 67., 68., 69. maddeler.2003).

1.2.6. Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin Sağladığı Yararlar

Sosyal sorumluluk denetimlerinin sağladığı pek çok yarar vardır. Bunları; denetim geçiren firmalara sağladığı yararlar ve bu firmalarda çalışan işçilere sağladığı yararlar olmak üzere iki başlık altında toplamak yeterli olacaktır.

1.2.6.1. Sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalara sağladığı yararlar

Global düzeyde işveren dünyasının gündemine hızlı bir biçimde gelen ve genel kamuoyunda geniş itibar gören 'İşletme Sosyal Sorumluluğu', artık günlük yönetim çalışmalarının bir parçası haline gelmektedir.

Bu çerçevede, gönüllülük esasına dayandırmak suretiyle birçok firma konuyla ilgili kendi firma prensiplerini, davranış normlarını ve rehber olacak dökümantasyonlarını oluşturmaya başlamışlardır. Burada konunun pazar oryantasyonlu olması, gönüllü ve yönetimin inisiyatifinde gelişmesi firmalar açısından konuya yaklaşımı teşvik edecek ve kolayca benimsenmesini ve yaygınlaşmasını sağlayacak en önemli unsurdur.

Aksi takdirde, konunun zaman içinde standartlaştırılması ve daha sonra yasal bir zemine oturtulması olası düşüncesi, 'İşletme Sosyal Sorumluluğu' felsefesine zarar vererek, işveren camiası tarafından benimsenmesi ve uygulanması yönündeki gayretleri baltalayacaktır (Büyükelülü, 2008: 25).

Bugün geldiğimiz noktada tartışılan, işletmelerin karlarını daha fazla arttırmaktan başka bir 'kurumsal sosyal sorumluluklarının' olup olmadığı değil, kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamına hangi tür ve nitelikteki faaliyetlerin girdiği ve girmesinin gerektiğidir. Yani işletmelerin sosyal sorumluluklarını nasıl ve yerine getirmelerinin (gözetmelerinin) gerektiği ile ilgilidir (Wokutch, 1990: 58).

Diğer taraftan, pratikte 'işletme sosyal sorumluluğu' için standart tek bir ölçü yoktur. Uygulandığı firmanın kültürü, firmanın uluslararası kimliği ve operasyonda bulunduğu ülkenin yasaları, kültürü, gelenekleri, örf ve adetleri işletme sosyal sorumluluğu'nun daha esnek bir yapılanma ve uygulanma kabiliyetinin oluşması yönünde geliştirilmesi gerektiği gerçeğini yansıtmaktadır.

Ayrıca bazı firmalar işletme sosyal sorumluluğu kapsamında yaptıkları faaliyetlerin inceleyip doğruluğunu saptama (verify) ve sertifikalanması (certify) sürecini üçüncü şahıslar veya kurumlar yaptırmayı tercih ederken, firmaların birçoğunun denetim prosedürlerini ev içi denetim (in house auditing) yöntemiyle kendilerinin yaptığı bilinmektedir.. Her iki yöntemin de doğruluğu ve kredibilitesi tartışılmamalıdır. İçsel denetim mekanizmaları da en az üçüncü göz yada dış denetimler kadar makbul yada yasaldir. İçsel denetimin dışsal denetime göre finansal ve idari sorumluluklar açısından avantajları söz konusudur (Büyükelülü, 2008: 25).

İlk bakışta iş denetiminin daha çok işçiler için büyük önem taşıdığı, işverenlere ise daha çok yeni yükler getirmesi nedeniyle onlar açısından pek önem taşımadığı ileri sürülebilir. Ancak ilk bakışta doğru olduğu sanılan bu düşünce, gerçekte bir yanılgıdan

başka bir şey değildir. Çünkü iş ilişkilerinin denetimi, sonuçta, uzun vadede, işverenler açısından da ekonomik yararlar sağlamaktadır. Etkili bir iş denetimiyle işyerlerinde iş mevzuatının aynı şekilde uygulanmasıyla onlar arasında tekdüzelik sağlanmakta, böylece iş mevzuatına uyanla uymayan işyerleri arasında haksız rekabetin önüne geçilmiş olmaktadır (Sarı, 1997: 34).

Sosyal sorumluluk denetimi firmalara pek çok fayda sağlamaktadır. Bunları aşağıdaki başlıklardaki gibi özetleyebiliriz;

- Bağımsız denetim, büyük kuruluşlarda (holding gibi) işletme politika ve prosedürlerine tüm kuruluş bünyesinde uyulduğu konusunda bilgi ve güvence verir.
- Bağımsız denetim, işletme yönetimine, işletmede var olan yanlışlıkları, yolsuzlukları ve eksikleri zamanında öğrenme imkanı tanır. (Yeman, 2001: 84)
- Bağımsız denetim mali tabloların güvenilirliğini artırarak işletme yönetiminin daha sağlıklı ve doğru karar vermesine imkan tanır. İşletme yönetimi ve çalışanların sahtekarlık yapma (görevlerini kötüye kullanma) eğiliminin azalmasına yardımcı olur (Çelen, 2001: 30).
- Bağımsız denetim işletmelerin uzun dönemde '**güvenilir kurum imajı**' nın oluşmasında saygı değer bir paya sahiptir. Bu imaj işletmeye artan pazar payı kazandırmakta ve gerek ulusal gerekse uluslararası işbirlikleri için tercih ve öncelik hakkı vermektedir (Küçükertunç, 2002: 220).

1.2.6.2. Sosyal sorumluluk denetimlerinin çalışanlara sağladığı yararlar

Sosyal sorumluluk denetimlerinin çalışanlarada pek çok konuda faydası vardır. Çalışan ve yönetim arasındaki iletişim kanallarının açılmasını sağlar (Öznaz, 2005: 122).

İş hukukunun ve bu hukukun çalışma ilişkilerinde uygulanmasını sağlayan iş denetiminin en çok işçileri korumak amacıyla geliştirilmiş olduğunda kuşku yoktur. İş hukuku nasıl herşeyden önce işçiyi korumak amacıyla konulmuş kurallardan oluşuyorsa, iş denetiminin de en büyük amacı yine önce işçiyi korumaktır. Çünkü bir hukuk kuralının çıkarılmış olmasıyla, onun uygulanması, hayata geçirilmiş olması aynı

şey değildir. Mevcut hukuk kurallarının uygulanıp uygulanmadığının da çeşitli yollarla denetlenmesi gerekmektedir (Sarı, 1997: 33).

Sosyal sorumluluk denetimleri çocuk işçilik, zorla çalıştırma, ayrımcılık, yasal gereklilikler, işyeri disiplin uygulamaları, birleşme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, ücretler ve çevre koruma konularını inceler.

Bu konuların her birinde çalışanlara ciddi faydalar sağlanmaktadır. Burada birkaç başlıkta inceleyecek olursak; iş sağlığı ve güvenliği ile çalışan sağlık ve güvenlik açısından düzgün ve Türk iş kanununun mücade ettiği bir çalışma ortamında çalışma fırsatına sahip olur. Ücret ile ilgili olarak çalışan işçinin emeğinin karşılığını Türk iş kanununa uygun şekilde almasını garantiler. Çalışma saati konusunda ise çalışan işçinin Türk iş kanunun kendisine tanıdığı haklar çerçevesinde çalışmasına olanak verir. Ayrımcılık konusunda ise eşit işçi prensibinden hareketle din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı olmaksızın kişilerin çalışmalarını garanti altına alır. Çocuk işçilik konusunda ise çalışanların yaşlarına yasal bir limit getirilmiş ve firmada aktif olarak uygulanmış olunur.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİNDE KALİTE KONTROL VE SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ: SA 8000

İçinde olduğumuz yüzyılın sonlarına doğru dünyada her konuda büyük değişimler yaşanmıştır ve işletmeleri etkileyen değişimlerden en önemlisi ise ‘Kalite’ konusundaki gelişmelere olmuştur. Günümüzdeki teknik ve ekonomik gelişmelerin üretimden tüketime kadar her aşamada meydana getirdiği değişimler, ürün kalitesinin önemini artırarak çok sayıda kalite sorununu da beraberinde getirmiş ve ‘kalite’ kavramı bir çok ürün tasarımcısını mühendisi, girişimciyi, yöneticiyi , üreticiyi ve tüketiciyi ilgilendiren başlıca konu haline gelmiştir (Kurt, 1995: 1).

Kalite kavramı kullanım amacına göre farklı anlamları ifade edebilmektedir. Bunun nedeni kalitenin çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır. Bir çok kişiye göre kalite; ‘lüks’, ‘pahallı’, ‘ender bulunan’, ‘üstün olan’, ‘benzerlerinden ayrı, olumlu niteliklere sahip olan ’ kavramları ifade edebilmektedir. Kalite kavramı ile ilgili pek çok farklı tanımlar yapılmaktadır. Bazı yazarlar kaliteyi ‘şartlara uygunluk derecesi’ bazıları da ‘mal yada hizmetin belirli bir ihtiyacı karşılayabilme derecesi’ olarak ifade ederler. Bunun yanında yönetim bilimciler arasında ‘uygunluk kalitesi’ ‘müşteri tarafından istenilen özelliklere ve standartlara uygunluk) sınıflamasıda yapılmaktadır (Yatkın, 2003: 2).

2.1 SOSYAL SORUMLULUK DENETİMİ VE KALİTE

Sanayi ürünleri alanında ‘kalite’ soyut bir kavram olmayıp somut bir ‘olay’ dır. Bu alanda iyilik, mükemmellik gibi değerlemelerin yeri yoktur. Bir yanda istekler, gereksinmeler, öbür yanda bunları karşılayacak özellikler vardır (Solmaz, 2002:7).

2.1.1 Sosyal Sorumluluk Denetiminde Kalite

Kalite pek çok ülkede ve bölgede geliştirilmiştir. En eski ve en iyi bilineni 1951 yılında Japonya’da geliştirilen Deming Award’dır. Batıda takip edilmesi zaman almıştır. Avustralya kalite belgesi (1986), Amerika daki Malcolm Baldrige ulusal kalite belgesi (1987), Avrupa kalite belgesi(1992). Avrupa da pek çok ülkede yerel kalite belgeleri mevcuttur. Bunlara ilave olarak uluslararası ve yerel pek çok standartın ortak performansları kapsadığı görülmüştür.(Örneğin ISO 14000 çevre yönetimini kapsamaktadır.) Kalitenin geldiği bu noktada yöneticiler ve üst yönetim şu anda sosyal sorumluluk denetimlerine önem vermektedirler (Kok, 2001: 288).

Kalite kavramı bugüne kadar pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bir kaçı aşağıda görüldüğü gibidir.

- Kalite bir ürünün veya hizmetin belirlenen gereksinimleri karşılama yeteneğidir.
- Kalite her türlü hatadan uzak bir üründür.
- G. Taguchi kaliteyi, ürünün sevkiyattan sonra toplumda neden olduğu minimal zarar olarak ifade etmektedir.
- P.Crosby tarafından kalite, bir ürünün gerekliliklere sorumluluk derecesi olarak tanımlanmaktadır.
- J.M. Juran’ın tanımı, kalite konusunda hemen hemen herkesin kullandığı ve kalitenin anlamını en iyi şekilde özetleyen bir tanımdır. Juran’a göre kalite, “Kullanıma uygunluktur, kalite kusursuzluk arayışına sistemli bir yaklaşımdır.”
- Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu’na (Europe Organization Quality Control-EOQC) göre kalite, belirli bir malın veya hizmetin, tüketici isteklerine uygunluk derecesidir.
- Alman Standartlar Enstitüsü kaliteyi, bir ürünün öngörülen ve şart koşulan gereklere uyum yeteneği olarak tanımlamaktadır.
- Japon Endüstriyel Standartları’na göre kalite, ürün ve hizmet, ekonomik bir yoldan üreten ve tüketici gereksinimlerine yanıt veren bir üretim sistemidir.
- İbrahim Kavrakoğlu’na göre yaratılan kalite, müşterinin gerçek gereksinimini müşteriden de iyi bilip bunu karşılamaktır (Ertuğrul, 2004: 6).
- Kalite amaca uygunluk derecesidir (Kobu, 1994: 459).

Yukarıdaki tanımlardan hareketle bağımsız denetimde kalite bağımsız denetim hizmetinin denetimden beklenen amaca uygunluk derecesidir.

Bağımsız denetim hizmetinden beklenen amaç denetim çalışması sonucunda oluşan yargının doğru ve güvenilir olmasıdır. Denetim sonuçlarından yararlanan kesimler denetim raporunda bildirilen görüşün doğru ve güvenilir olmasını isterler. Sonuç olarak bağımsız denetimde kalite, denetim çalışması sonucunda oluşan yargının (denetim görüşünün) doğruluğu ve güvenilirliğidir (Yolasıgar, 2002: 49).

2.1.1.1 Sosyal sorumluluk denetiminde kalitenin önemi ve gerekliliği

Bir işletmenin yaşamasını devam ettirebilmesi ve ürünün satılabilmesi için müşterinin istediği özelliklere sahip olması gerekir. Bu ancak 'Kalite' ile mümkündür (Başkan, 1997: 309).

Her meslekte olması gereken kaliteli bir iş yapmaktır. Ancak söz konusu olan denetim sektörü ise kalite mutlaka yerine getirilmesi gereken bir zorunluluktur.

Bağımsız denetimde kalite, gerekli olduğu kadar, çok da önemlidir. Bağımsız denetimde kalitenin önemi, kaliteli bağımsız denetim hizmetinin sağladığı yararlar açıklanarak ortaya konulabilir (Gürbüz, 1995: 32).

Son yıllarda kalitenin üretim sürecinde oluşturulabileceği ve kalite kontrol faaliyetlerinin bunun için bir araç olduğu anlaşılmıştır (Bayrak, 2001: 26).

Kaliteli bir bağımsız denetim hizmetinin sağladığı yararlar aşağıda belirtildiği gibidir.

- Denetim sonuçlarından yararlanan kesimlere karşı olan sorumluluk layıkıyla yerine getirilmiş olur.
- Bağımsız denetim firmasının güvenilirliği ve güvenilirliğinin beraberinde getirdiği itibar korunur ve geliştirilir. Unutulmamalıdır ki bağımsız denetim firmasının en değerli varlığı piyasadaki itibarıdır.
- Bağımsız denetim firmasının rekabet gücü artar. Rekabet gücünün artması pazar payının ve karlılığının artmasına neden olur.

- Bağımsız denetim firmasının mevcut müşterilerinin tutulması sağlanır. Sunulan kaliteli hizmetten memnun olan müşteriler başka önemli sebepler olmadığı müddetçe, firmalarını değiştirme ihtiyacı duymazlar.

Dünyada ve ülkemizde bir çok örnek göstermiştir ki, bağımsız denetim alanında yaşanan problemlerin büyük çoğunluğu denetim kalitesi ile ilgili eksiklerden kaynaklanmaktadır (Yerli, 1997: 249).

2.1.1.2 Sosyal sorumluluk denetim kalitesini etkileyen faktörler

Bağımsız sosyal sorumluluk denetiminde kalitenin sağlanması için belirli ölçütlere gereksinim vardır. Bu ölçütleri müşteriler kendileri belirlerler. Bağımsız sosyal sorumluluk denetiminin kalitesi bu standartlara uygunluk derecesi ile ölçülür.

Eğer yapılan çalışmanın nitelikleri bu standartlarda öngörülenlere uymuyor ise yapılan denetimin yeterli ve güvenilir olmadığı kabul edilir. Yeterli ve güvenilir olmayan bir denetim çalışmasında da kaliteden söz edilemez. Ancak standartlara uygun bir denetim çalışması yapılmış ise kabul edilebilir kalite düzeyinde olan bir denetimden söz edilebilir (Gürbüz, 1995: 34).

2.1.2. Sosyal Sorumluluk Denetiminde Kalite Kontrol

Bu bölümde sosyal sorumluluk denetiminde kalite kontrolün tanımı ve kalite kontrolün amaçlarına değinilecektir.

2.1.2.1 Sosyal sorumluluk denetiminde kalite kontrolün tanımı

Bir mamulde yapılan işlemlerin uygunluk seviyesinin tayinine kontrol denir. Bir olayın, bir işin kontrol altında olması yada kontrolü bu olaya ya da işe ilişkin olarak önceden belirlenmiş olan hedefler doğrultusunda bu olayın ya da işin gerçekleştirilmesinin sağlanması gerekir (Ertuğrul, 2001: 23).

Endüstriyel terminolojide ‘kontrol’ sözcüğü, yönetsel faaliyetlerde yetki ve sorumluluğun belirli bir hedef doğrultusunda dağıtılması olarak tanımlanır.

Kontrol, herhangi bir faaliyetin önceden saptanan kurallar çerçevesinde içinde belirli amaçları gerçekleştirecek biçimde yürütülmesini sağlama fonksiyonu olarak tanımlanabilir.

Kalite kontrol, bir ürünün tüketicisini tatmin etmesi ve onun beklentilerini en iyi biçimde karşılaması amacıyla üretimin her aşamasında sürdürülen denetim işlemleridir. Kalite kontrolü, üretim planlaması ve sonrasında ne ölçüde uyulduğunun incelenmesi ve gözlenmesi olarak da tanımlanabilir. Ancak, kalite kontrol yalnızca gözetleme, muayene ve ölçümleme işlemi olarak anlaşılmamalıdır. Modern anlamda kalite kontrolü;

- Kaliteye ilişkin standartların ve ana ilkelerin üst yönetim düzeyinde belirlenmesi,
- Denetleme ve gözetleme işlemlerinin örgütlenmesi ve uygulanan yöntemlerin geliştirilmesi,
- Kalitenin bozulmasına ve planlanan kaliteye ulaşılmasını engelleyen koşulların ortadan kalkması,
- Kalite sorunlarına ilişkin olarak işletmenin tüm birimlerine danışmanlık hizmetlerinin sağlanması çalışmalarını da kapsamaktadır (Ertuğrul, 2001: 25).

Bu noktada kalite kontrol kavramı ve sosyal sorumluluk denetimlerini birleştirecek sonuçta ortaya şöyle bir kavram çıkar;

Sosyal sorumluluk denetimlerinde kalite kontrol; önceden saptanan kurallar çerçevesinde denetimi en iyi sağlama & müşteri memnuniyetini en üst seviyede tutmak gibi belirli amaçları gerçekleştirecek biçimde yürütülmesini sağlama fonksiyonu olarak tanımlanabilir.

2.1.2.2 Sosyal sorumluluk denetiminde kalite kontrolün amacı

Günümüzde karlılık, verimlilik ve kalite sorunlarına başarılı çözümler getirmiş ve modern işletme yöntemlerini uygulayan firmalarda kalite kontrolü yalnızca belirli kalite hedeflerine ulaşılmasında değil, fakat aynı zamanda verimliliğin artışı, maliyetlerin azaltılması gibi konularda da işletmecinin elindeki en etkili araçlardan biri olmuştur (Tan, 1991: 10).

Kalite kontrolün temel amacı; tüketici isteklerini en ekonomik düzeyde karşılayan ürünün üretimi şeklinde tanımlanabilir. Kalite kontrolün amacı, herşeyden önce tüketiciyi tatmin etmektir. İşletmeler müşterilerinin, beğeneceği, isteyeceği, kullanırken şikayetçi olmayacağı ve tekrar talep edeceği bir ürünü üretmek ister.

Ayrıca, tüketicinin güvenliği, sağlığı ve çıkarları söz konusu olduğunda kamu otoriteleri, uyulması zorunlu bazı standartlar belirler (Ertuğrul, 2006: 35).

Sosyal sorumluluk denetiminde kalite kontrolü anlamak için hizmet sektöründe kalite kontrolü tanımlamak gerekir.

- Hizmet kalitesi ile ilgili birden çok tanım yapılabilir;
- Kalite, mekanizmaların performansların hatasız olarak gerçekleştirmeleridir.
- Kalite, kusursuz ürünlerin satın alınmasıdır.
- Kalite, doğru tanıdır.
- Kalite, doğru önlemin bulunmasıdır.
- Kalite, etkili performan gerçekleştirmektir.
- Kalite, zamana uygunluktur.
- Kalite, her türlü kusurun ortadan kaldırılmasıdır.

Kalite gibi hizmet kalitesi de çok boyutludur ve bu nedenle basit bir tanımı yoktur. Hizmet kalitesi, genişletilmiş süreç olarak düşünüldüğünde daha iyi bir şekilde kavranabilecektir. Genişletilmiş süreç işletmeleri, tedarikçilerini ve müşterilerini içine alır. Hizmet organizasyonu tedarikçisinin kendisine gerekliliklere uygun ve kusursuz ürün temin edeceğinden emin olmak durumundadır. Hizmet organizasyonu ayrıca kendi personelinin işlerini kalite gerekliliklerine uygun olarak yapacağından da emin olmak zorundadır. Müşteriden alınacak olan geri bildirim bilgileri hizmet kalitesinin iyileştirilmesinde birincil öneme sahiptir. Hizmet organizasyonu müşteri geri bildirimlerini ve kendi deneyimlerini bütünleştirerek tedarikçi kalitesini iyileştirmek için gerekli önlemleri almalıdır (Bozkurt, 1995: 176-177).

Sosyal sorumluluk denetimlerinde kalite kontrolün amacı, denetimi yaptırın müşteriyi ve denetlenen firmayı tatmin etmektir. Denetimlerin aynı kalitede olabilmesi için uyulması zorunlu bazı standartlar önceden belirlenir. Amaç bu standartlara uyularak müşterilerinin beğeneceği, isteyeceği, ve tekrar talep edeceği bir denetim mekanizması oluşturmaktır.

Toplam kalite kontrolün piyasanın ihtiyaçlarına yoğunlaşma, sadece üretim ve hizmette değil tüm alanlarda en iyi kalite performansını yakalama, kalite performansı için basit prosedürler oluşturma, israfı ortadan kaldırmak için süreci sürekli gözden

geçirme, başarı ölçümünü geliştirme, etkin bir haberleşme ağı kurmak, asla sona ermeyen bir geliştirme için çabalama, gibi kendine özgü bazı amaçları vardır. Bu amaçlar kısaca şöyle özetlenebilir;

- 1-Verimlilik ve etkinlik
- 2- Yeniden yapılandırma ve örgütsel gelişim
- 3-Etkin stratejik yönetim
- 4-Kalite geliştirme ve müşteri memnuniyeti
- 5-Pazar payı karlılık ve rekabet geliştirme (Halis, 2004: 83).

İşbölümünde görev ve sorumluluk dağıtımını belirgin hale getirmek ve temel amacın gerçekleşmesi kolaylaştırmak için ayrı ayrı hedef olarak seçilen alt amaçlar aşağıdaki gibi sıralanır.

1. Ürün, denetim kalite düzeyinin yükseltilmesi
2. Müşteri talepleri doğrultusunda denetim dizaynının geliştirilmesi (Örneğin, sosyal sorumluk denetimlerinin yanında müşteri talebine göre çevre denetimleri, yada güvenlik denetimleri eklenmesi .)
3. İşletme maliyetlerinin azaltılması
4. Iskarta,işçilik ve malzeme kayıplarının azaltılması
5. Üretim ve denetim hattındaki problemlerin giderilmesi
6. Personel moralinin yükseltilmesi
7. Müşteri şikayetlerinin azaltılması
8. Rakiplere karşı firma prestijinin arttırılması
9. İşçi-işveren ilişkilerinde olumlu gelişme sağlanması (Halis, 2004:83).

2.1.3. Kalite Standartları ve Sosyal Sorumluluk Standartlarında Aşamalar

Kalitenin geleneksel ilgi alanlarına; verimlilik ve zamanında dağıtım ek olarak, günümüzde şirketler, hissedarlar ve müşteriler tarafından yaptıkları işi sosyal olarak kabul edilebilir şekilde yaptıkları konusu gittikçe daha iyi incelenmeye

başlanılmıştır. Sosyal sorumluluk yeni bir kavram değildir, Uluslararası kuruluşlar, sendikalar, baskı grupları ve devlet işyerindeki eşitsizlikleri düzeltmek için araştırmalar yapmıştır. Çocuk iş gücü kullanmak ve zorla çalıştırma dünyanın bazı yerlerinde hala bir problemdir. Ayrımcılık ve yasal olmayan çalıştırma gelişmiş ülkelerde bile görünmektedir. Geçmişte şirketlerin değerlendireceği bir standart mevcut değildi. Şimdi uluslararası anlaşmalara dayanan ve üzerinde uzlaşmış olan SA 8000 standardı ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, ticari amaçlı çözüm sağlayabilmek için bağımsız denetçiler kullanılarak, sağlam bir akreditasyon ve sertifikalandırma sistemi geliştirilmiştir. SA 8000 prensiblerinin şirket bünyesine uygulanması veya tedarikçilerin yönetimi için bir araç olarak kullanılması da işin iyi yapıldığına dair olumlu bir katkı sağlar (Aydemir, 1999:2).

SA 8000 standardı ISO 9001 kalite yönetim sisteminin ve ISO 14001 çevre yönetim sistemlerindeki kapsamaktadır. Bu sebeple öncelikle ISO 9001 ve ISO 14001 sistemlerini inceleyelim.

2.1.3.1 ISO 9001 Kalite yönetim sistemi

Günümüzde kalite, işletmelerin daha fazla kar etmeleri için değil, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için zorunlu hale gelmiştir. Bugünün rekabet koşulları altında faaliyet gösteren işletmelerin, misyon ve vizyonlarını belirlemeleri ve buna bağlı olarak strateji ve kalite politikalarını planlamaları, uygulamaları ve zamanla bu politikalarını geliştirmeleri gerekmektedir (Aksoy, 2003: 46).

ISO (International Organization for standardizasyon)' uluslararası standardizasyon örgütünün oluşturduğu bir kalite yönetim standardıdır. ISO 9001 belgesi ise ilgili kuruluşun ürün veya hizmetlerinin uluslararası kabul görmüş bir yönetim sistemine uygun olarak sevk ve idare edilen bir yönetim anlayışının sonucunda ortaya konduğu ve dolayısı ile kuruluşun ürün ve hizmet kalitesinin sürekliliğinin sağlanabileceğinin bir güvencesini belirler.

ISO 9000 Kalite Standartları Serisi 1987 yılında Uluslararası standartlar örgütü tarafından geliştirilmiştir. Merkezi Cenevre'de olan uluslararası standartlar örgütü, dünyada bir çok üye ülkeye sahiptir. ISO 9000 standartları doğrudan doğruya herhangi bir değişikliğe uğramadan en az 51 ülkede kabul edilmiştir. Tüm Avrupa Birliği

ülkeleri, EFTA üyesi ülkeler, Japonya, ABD ve Türkiye üye ülkelerden bazılarıdır (Halis, 2004: 70).

ISO tarafından 1987 yılında ISO-9000 Kalite Yönetimi ve Kalite Güvencesi standartları yayınlanmıştır. ISO-9000 standartlar serisi yalnızca sistem kurulması için asgari şartları belirleyen bir klavuzdur ve günün koşullarına göre 1994 yılında revize edilmiştir.

ISO 9000 serisi içinde ISO-9001, ISO-9002 ve ISO-9003 belgelendirmeye esas standartlardır. ISO-9001, tasarım geliştirme, üretim, tesis ve hizmette kalite modeli olup, belgelendirmeye esas standartlar içinde en kapsamlı olanıdır. ISO-9002, üretim, tesis ve hizmette kalite modelidir. ISO-9003, son muayene ve testte kalite modelidir. Süüreçlerin çok basit olduğu ve ürün kalitesinin nihai ürün üzerinde yapılan muayene ve testlerler belirlendiği işletmeler için uygulanabilir. Bu standartların uygulanması işletmenin büyüklüğüne değil, fonksiyonuna bağlı olup, standartların birbirlerine karşı herhangi bir üstünlükleri yoktur.

ISO 9000 serisi standartların tümünde, kalite yönetim sistemi prensipleri, müşteri gerekliliklerinin karşılanması, dış faktörler ve iç faktörler üzerinde kontrol sağlanması, uygunluğun gösterilmesi, ürün/hizmet kalitesinin korunması ve eğitim unsurları, gereklilikleri vardır (Halis, 2004: 72).

ISO 9000 serisi standartların gerekleri, uygulamaları anlayış, yorum ve eylem birliği sağlanmasını da içerir. Uygulamaların kesinleşmiş ve kayda bağlanmış yöntemler uyarınca olması, bir kalite sisteminde aranan temel nitelikler arasındadır (Esin, 2000: 1).

ISO 9001 etkin bir kalite yönetim sistemini tanımlayan bir standarttır. Kuruluş bu standardın şartlarını sağladığında ISO 9001 belgesini alabilir. Belge kuruluşun ürün ve hizmetlerinin uluslararası kabul görmüş bir standarda uygun olarak üretildiğini gösterir. Standart merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde yer alan ve 90'dan fazla ülkenin üye olduğu Uluslararası Standardizasyon Örgütü (International Organization of Standardization–IOS) tarafından geliştirilmiştir. Belgelendirme şirketlerini yetkilendirme yetkisi üye ülkelerin akreditasyon kurullarına verilmiştir. Türkiye'deki akreditasyon yetkisi TÜRKAK'a verilmiştir.

Farklı ülkelerde veya bölgelerde benzer teknolojiler için geliştirilen farklı standartlar zaman zaman "ticaret için teknik engel" olarak kullanılmaktadır. İşte ISO'nun günümüzdeki en önemli işlevi ISO 9000 kalite yönetim standartları ve diğer ürün standartları gibi uluslararası kabul görmüş standartlar hazırlayarak ticaretin önündeki bu tip teknik engelleri ortadan kaldırmaktır.

ISO 9000 Nedir? : Organizasyonların müşteri memnuniyetinin artırılmasına yönelik olarak kalite yönetim sisteminin kurulması ve geliştirilmesi konusunda rehberlik eden ve ISO tarafından yayınlanmış olan bir standartlar bütünüdür.

ISO 9001 Nedir? : Kalite Yönetim Sistemlerinin kurulması esnasında uygulanması gereken şartların tanımlandığı ve belgelendirme denetimine tabi olan standarttır. Verilen belgenin adıdır.

ISO 9001:2000 Nedir? : ISO 9000 standardı, her 5 yılda bir ISO tarafından gözden geçirilmekte ve uygulayıcıların görüşleri ve ihtiyaçlar doğrultusunda gerekli revizyonlar yapılarak yeniden yayınlanmaktadır. 2000 rakamı, bu revizyonun 2000 yılında yapılp, yayınlandığını gösterir versiyon tarihidir. (ISO 9001:2000 versiyonu).

Mal ve hizmet üreten işletmelerin rekabet edebilmesi için ISO 9000 standartları koşullarını karşılamaya çalışması gerekir. Bu koşullar, etkin bir kalite sisteminin temelini sağlamaktadır. İşletme bu sisteme girdiğinde müşterileri mal ve hizmeti kalite yönüyle değerlendirme ihtiyacını daha az duyacaklar, böylece gerek müşteriler, gerekse satıcılar açısından para ve zaman tasarrufu sağlanacaktır (Tekin, 2004: 166).

Yapılan araştırmaların ortak sonucu olarak ISO 9000 uygulayan firmaların görüşlerine göre ISO 9000 firmalara sağladığı başlıca faydalar şunlardır:

- Amaç birliği sağlanır.
- Bölümler arası koordinasyon güçlenir.
- Daha iyi mamul tasarlanır.
- Doğa ve çevrenin korunmasına önem verilir.
- Etkin bir yönetim sağlanır.
- Hurda ve yeniden işleme ve müşteri şikayetleri azalır.
- İstatistiksel tekniklerin kullanımı ile, mamul ve proseslerin güvenilirliği sağlanır.

- Kalite maliyetleri kontrol altında tutulur.
- Kaliteye bağlılık ve sahiplenme artar.
- Kar artar.
- Maliyetler azalır.
- Mamul ve hizmet kalitesi artar.
- Motivasyon artar, çalışanların moralleri yükselir ve böylece huzurlu bir iş ortamı sağlanır.
- Müşteri kaybı azalır.
- Müşteri ve yan tedarikçiler ile sıkı işbirliği sağlanır.
- Müşteriler ile yapılan sözleşmelere açıklık getirilir.
- Müşteriler tatmin edilir.
- Müşterilerin güven kaybı azalır.
- Plan, program ve hedeflenen bütçelere gerçekçi yönden ulaşılır.
- Rekabet gücü artar.
- Şirketin kaynakları en iyi şekilde kullanılır.
- Verimlilik ve etkinlik artar (Ertuğrul, 2006, 328-329).

2.1.3.2 ISO 14001 Çevre yönetim sistemi

Her geçen gün daha da küçülen dünyamızın kaynaklarının sonsuz olmadığı, ürün ve faaliyetlerin çevre etkilerinin yerel ve bölgesel kalmayıp, global olduğu artık tüm dünyada kabul edilmiştir. Bu bilinç çevresel etkilerin yasal uygulamalardan ziyade piyasa kuvvetleri ile kontrol edilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Bugünün tüketicisi beklenti ve ihtiyaçlarının en üst düzeyde karşılanmasının yanı sıra, kendisine yaşadığı çevreye ve dünyasına değer verilmesini, saygı gösterilmesini talep etmekte ve piyasada bunu sorgulamaktadır. Bu gelişmeler kuruluşların çevre ile etkileşimlerini kontrol altında tutabilmelerini ve çevre icraat ve başarılarını sürekli iyileştirebilmelerini sağlayacak yönetim sistemlerine ihtiyaç bulunduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır.

Ürünün, hammadde den başlayıp nihai ürün haline getirilerek müşterilere sunulmasına kadar geçen sürecin her aşamasında çevresel faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin gerekli muayeneler ve önlemler ile kontrol altına alınarak çevreye verilen zararın en aza indirilmesini sağlayan bir sistemin kurulmasını tarif eden ve

Uluslararası Standartlar Organizasyonu tarafından yayınlanmış olan standartlar serisidir. ISO 14001 bir ürün standardı değil sistem standartıdır ve ne üretildiğinden ziyade, nasıl üretildiği ile ilgilenir.

ISO 14001 standardı gönüllük esasına dayanmakla birlikte artık birçok ülkenin bu standartları satın aldıkları ürünlerde görme isteği, ticarete ve rekabette devamlılığın ön koşulu haline gelmiştir (Emhan, 2007: 253).

Çevre Yönetim Sistemi (Ç.Y.S.) tüm dünyada ISO 14001 standardı ile bilinmektedir ve ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi Standardından sonra uluslararası kuruluşlarda tanınması ve uygulanması çok hızlı olmuştur.

Kuruluşlar, 'sürdürülebilir kalkınma' prensibi uyarınca çevre yönetim sistemi dahilindeki tüm faaliyetlerini mevcut yönetim prensiplerine entegre etmelidirler. Şirket politika ve stratejilerinin içine entegre edilmiş çevre politikaları hem rekabet gücünü arttıracak hem de beraberinde pazar avantajı sağlayacaktır.

Bir kuruluşun Çevre Yönetim Sistemine sahip olmasının birçok faydası bulunmaktadır. Çevre Yönetim Sistemi;

- Operasyonların daha etkin hale gelmesi ile maliyetlerin düşmesi,
- Çevre üzerindeki olumsuz etkinin azalmasını yada ortadan kalkmasını,
- Ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere uyumu,
- Kaynakların daha iyi kullanımı,
- Rekabet gücünün artmasını sağlayacaktır.

Ayrıca şirketin çalışanları, müşteriler, hissedarlar ve toplumun üzerindeki imajı olumlu yönde artacaktır. Çevre Yönetim Sistemi ile kuruluş verimlilik, kalite, maliyet ve çevre arasındaki dengeyi kurabilecektir (Öztürk, 1999: 47).

2.1.3.3. SA 8000 (Sosyal sorumluluk standardı: SA 8000)

Sosyal Sorumluluk 8000 yönetim sistemi, İngilizcedeki ifadesiyle Social Accountability 8000, bundan sonraki bölümlerde kısaca SA 8000 olarak anılacaktır. SA 8000; ISO 9001 ve ISO 14001 standartlarını kapsamakla beraber, uluslararası iş organizasyonu (ILO- International Labor Organization) Uluslararası insan hakları

bildirisi (Universal Declaration of Human Rights), Birlesmis Milletler Hakları (çocuk hakları da özellikle dahil olarak) kapsamaktadır.

SA 8000 sertifikası alabilmesi için şirketlerin SA 8000'nin 9 alanında ölçülebilir ve doğrulanabilir olması gerekmektedir. SA 8000 denetimleri 3. taraf akredite olmuş bağımsız firmalar ve denetçiler tarafından yapılmaktadır. Bazı büyük denetim firmaları bu akredite prosesini başarıyla geçmiştirler (Johnson, 2001: 4-5).

SA 8000'nin örnek aldığı kalite denetimi ISO 9001 ile çevre denetimi ISO 14001'dir. Bununla birlikte SA 8000 ile ISO kalite denetimleri arasında önemli bir farklılık vardır. O da SA 8000 denetimleri performans gereklilikleri en az sistem gereklilikleri kadar önemlidir. Örneğin bir firma çocuk işçi çalıştırmıyor olabilir ancak yine de bu konuda politika ve prosedürler oluşturmalı, yayınlamalı ve uymalıdır (Johnson, 2001: 4). ISO 9000, ISO 14000 ve SA 8000 arasındaki ilişki, tablo 2.1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2.1. ISO 9000, ISO 14000 ve SA 8000 karşılaştırması

Standart	ISO 9000	ISO 14000	SA 8000
Genel Açıklama	Kalite Yönetim Sistem Standartı	Çevresel Yönetim Sistem Standartı	Denetleme Standartı (3. taraf doğrulama sistemi)
Anahtar Elemanlar	1-Kalite yönetim sistemi 2-Yönetim sorumluluğu 3-Kaynak yönetimi 4-Ürün farkındalığı 5-Ölçümler, analizler ve geliştirme.	1-Çevresel politikalar 2-Planlama 3-Yerine getirme ve çalıştırma 4-Kontroller 5-Yönetim incelemeleri 6-Kayıtları doğrulamak için dışarıyla iletişimler.	1-Politikalar 2-Planlama ve yerine getirme 3-Tedarikçi ve üreticilerin kontrolü 4-Sorunların belirlenmesi(adreslenmesi) ve düzeltici faaliyetlerin alınması.
Prensipier	1-Müşteri merkezli 2-Liderlik 3-İnsan ilişkileri 4-Süreç yaklaşımı 5-Yönetime yaklaşım sistemleri 6-Sürekli gelişme 7-Gerçeklere dayanan kararlar 8-Karşılıklı tedarikçiler ile ilişkiler	1- Ortak yönetim sistem prensiplerinin ISO 9000 ile paylaşılması	1-Firmaların ILO anlaşması, Birleşmiş Milletler Anlaşmaları ve Uluslararası insan hakları uygulamaları. 2-Kapsamlar 3-Temel prosesler üzerine yönetim.

(Kaynak : Costka, 2007 :742)

2.2. SA 8000 SERTİFİKASI ve ÖZELLİKLERİ

Uluslararası iş örgütlerinin yayınladıkları bilgilere göre dünya çapında 400'ün üzerinde farklı standart, prensipler ve denetim davranış kuralları mevcuttur (Galbreath, 2006: 182).

Biz bu çalışmamızda bu denetimlerden en kapsamlılarından biri olan ve tüm dünyada uygulanabilirliği kabul edilen SA 8000 standartını inceleyeceğiz.

Sosyal Sorumluluk Standardı 8000, son yıllarda adından söz edilmeye başlanan bir yönetim sistemidir. Türkiye’de henüz çok yenidir. Bu standart ile belge alan yerli kuruluş sayısı ise iki elin parmakları kadardır. Rekabet parametreleri arasında kalite ve maliyet kadar, sosyal sorumluluklara ve ahlaka uygun faaliyet göstermek de girmeye başlayınca, gündeme taşınmıştır. Gelişen iletişim teknolojileriyle birlikte daha da güçlenen sivil toplum örgütlerinin, ekolojik çevreye zararlı, işgücü-yoğun eski teknolojilerini geliştirmekte olan ülkelere transfer ederek, hem gelişmiş ülkelerin hukuki düzenlemelerinden kaçan, hem de ucuz iş gücü sayesinde yatırımlarının ömrünü uzatmayı amaçlayan uluslararası işletmeler üzerinde, artan baskılarının bu standardın ortaya çıkmasında önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Son yıllarda giderek artan kalite bilinci de bu gelişmeyi, “kaliteli ürünler, ancak iş görenlerin mutlu olduğu çalışma koşullarında üretilebilir” savıyla desteklemiştir (Aydemir, 1999 : 1).

Taşeronlaştırmanın büyük yoğunlukla yaşandığı günümüzde, her ne kadar işletmeler “SA 8000” sahibi olsalar da onların taşeronlarının sözkonusu standardın gereklerini yerine getirmemesi tehlikesi mevcuttur. Gerçekten de, üretim hattının dünya üzerinde geniş bir coğrafyaya yayılması ve fasonculuk, şirketlere rekabet edebilirlik açısından birçok avantaj getirmekle beraber (kapasite ve uzmanlık yatırımlarının azalması, hızlı teslimat ve sipariş esnekliği), büyük çok uluslu firmalar, markalarını verdikleri ürünü ortaya çıkaran işgücü ordusunu tanıma şansından çok uzaklaştılar. Memnuniyetle ifade etmek gerekir ki, “SA 8000” alabilmek için işletmelerin münferit olarak standardın kıstaslarını hayata geçirmeleri yeterli olmayıp, birlikte çalıştıkları taşeronların da buna uyması gerekmektedir (Taylan, 1999: 276).

SA 8000 işçi haklarını savunan ve yerine getirilmesini sağlayan bir sertifikadır. 1997 yılında geliştirilmiştir, Uluslararası insan hakları bildirgesi (UNO- Universal

Declaration of Human Rights) gibi çok önemli konuları kapsamaktadır (Fray, 2007: 80).

SA 8000 sosyal sorumluluk standardı tüm sosyal sorumluluk denetimleri içinde en detaylı ve en kapsamlı denetimlerden biridir. SA 8000 tam anlamıyla bir sosyal uygunluk, finansal uygunluk denetimi olarak tanımlanır. SA 8000 standart kategoriler ve prosedürler kullanarak SA 8000' e uygun olan bağımsız ve SA 8000 eğitimi almış bir denetçi tarafından yapılır (Johnson ,2001 :4-5).

2.2.1. SA 8000 Sertifikasının Tanımı ve Sertifikayı Oluşturan Alt Bölümler

Günümüzde, kuruluşlardan beklentiler oldukça artmıştır. Artık bir mal veya hizmeti ucuza sunmak ve ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi ile sunulan bu ürünü güvence altına almak yetmemektedir. İnsan hakları bilincinin yaygınlaşması ile işletmelerin sosyal sorumluluklarını ne derece yerine getirdikleri, müşterilerin dikkatle izledikleri konular arasında yerini almıştır. Bu boşluğu dolduran bir sistem olan SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, ABD'de etkinlik gösteren bir sivil toplum kuruluşu olan iktisadi öncelikler konseyi akreditasyon bölümü tarafından 1997 yılında, evrensel bir sosyal sorumluluk standardı ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanmıştır. 20. yüzyılın sonlarında gelişen kurumsal toplumsal sorumluluk akımının doğal bir sonucu olan SA 8000 standardı, ilgili taraflara çalışan haklarına duyduğu saygıyı ve çalışan hakları ile ilgili düzeyini ortaya koymaya çalışan firmalar için belgelendirilebilir bir standart niteliğindedir.

Bu girişim, uluslararası çalışma örgütü (ILO), insan hakları evrensel bildirisi ve birleşmiş milletler çocuk hakları konvensiyonlarını esas almaktadır. SA 8000 standardı belgesi, sosyal olarak kabul edilen çalışma uygulamalarını teşvik eden yönetim sistemlerinin gelişmesini ve denetimini içermektedir. SA 8000, denetlenebilir bir standart olarak, 'çocuk işçilik, zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü, disiplin uygulamaları, ayrımcılık, çalışma saatleri ve ücretlendirme' gibi konularda minimum standartları belirlemiştir. Birçok şirket için çalışma kuralları yada sosyal standarta uygunluk, yalnızca çalışanların güvenini kazanmakla kalmayıp; aynı zamanda artan müşteri bağlılığı kanalı ile de rekabet avantajına katkıda bulunmaktadır (Şimşek, 2003: 410).

SA 8000, insan kaynaklarına yapılan ve bir süre sonra yüksek verimlilik ve moral olarak işletmeye geri dönecek olan bir “yatırım” olarak değerlendirilebilir. Bu yatırımın; mevcut durumu incelemek, politika ve prosedürler geliştirmek, kayıtları tutmak ve kontrol etmek için yönetimin harcayacağı zaman; iyileştirici eylemler için katlanılacak harcamalar ve belgelendirme denetimi ve sürekli kontroller için denetim şirketlerine yapılacak ödemelerden oluşan bazı maliyetleri söz konusudur. Anılan maliyetlerine karşılık SA 8000, iyileşen çalışma koşullarıyla birlikte işgören verimliliğini, ürün ve hizmet kalitesini, müşteri memnuniyetini ve işletmenin toplumdaki saygınlığını arttıracak önemli bir rekabet üstünlüğü ve insan haklarına daha saygılı bir iş dünyasının oluşturulmasına yapılacak anlamlı bir katkı olarak değerlendirilmelidir (Aydemir,1999 :5).

SA 8000, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm standardın “amaç ve kapsamı”nı tanımlamakta, ikinci bölümde, bir işletmenin belge almaya hak kazanabilmesi için standarda ek olarak uymak zorunda olduğu yerel yasaları, üçüncü bölüm, standartla ilgili “işletme”, “tedarikçi”, “çocuk işgören” ve “zorla çalıştırılan işgören” gibi kavramları tanımlamakta, son bölüm ise, işletmenin yönetim sistemini uygularken ve belge alırken uymak zorunda olduğu genel koşulları açıklamaktadır. İşletmelerin uymak zorunda oldukları bu koşullar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- **Çocuk işgören:** 15 yaşın altında çocuk işgören çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işgören eğer okula da devam ediyorsa, iş için harcayacağı toplam zaman, günde (iş+okul+ulaşım dahil) 10 saati geçemez.
- **Zorla çalıştırılan işgören:** İşletme zorla işgören çalıştıramaz veya işgörenlerin, kimliklerini ya da belli bir “deposit”i işletmeye bırakmalarını isteyemez.
- **Sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı:** İşgörenler sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu pazarlık hakkına sahiptirler.
- **Çalışma saatleri:** İşgörenler haftalık 48 saatten fazla çalıştırılmaz ve (kısa dönemli olağan üstü iş koşulları hariç) fazla mesailer, haftalık 12 saati geçemez.
- **Maaş ve ücretler:** Ücretler en azından ülkenin “asgari ücret” seviyesinde ve personelin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olmalıdır.

- **Sağlık ve güvenlik:** İşletme, sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirleri almak, sağlık ve güvenlik eğitimi vermek, temiz sağlık tesisleri ve içilebilir su sağlamak zorundadır.
- **Ayrımcılık:** İşgörenler cinsiyet, etnik köken vb nedenlerden dolayı farklı muameleye tabi tutulamaz ve işgörelere dayak, küfür vb. fiziksel ve psikolojik baskı uygulanamaz (Aydemir, 1999: 3).
- **Disiplin uygulamaları:** SA 8000, disiplin uygulamaları konusunda amacı çalışmanın gönüllü olması ilkesini esas almaktadır. Buna göre çalışanların performanslarına ilişkin durumlarda veya disiplin kurallarına uyulmaması halinde fiziksel veya zihinsel zorlama, bedensel cezalandırma ve sözlü taciz yapılması yasaktır.
- **Yönetim sistemleri:** Standartı uygulamak isteyen kuruluşun, SA 8000 ile uyumluluğunu sağlamak üzere alınan önlemleri ayrıntılı olarak açıklayan bir sosyal sorumluluk politikasının olması gerekmektedir. Yeni işe alınan bütün işçiler, işe girdikleri ilk ay, içinde sosyal sorumluluk politikası konusuna ilişkin bir oryantasyona tabi tutulmalıdır. Yönetim sistemleri ölçütünün amacı, kuruluşun SA 8000'nin tüm bileşenleriyle uyumluluğunun kanıtlanması ve sürekli uyumluluğunun sağlanmasına yönelik belgelere sahip olunmasıdır. SA 8000 için belirtilen 8 ölçütün uygulanmasının kurumsallaşmasını ve doğrulanması sistemin anahtarını oluşturmaktadır (Atalay, 2001: 22).

İşletmelerin tek başlarına standarda uymaları yeterli olmayıp, birlikte çalıştıkları üretici ve tedarikçi işletmelerin de uyması gerekmektedir. CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency), işletmelerin birlikte çalışacakları tedarikçileri seçerken bunların, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki fabrikalarındaki çalışma saatleri, ücretler, hastalık ve kaza ödenekleri, sağlık ve güvenlik koşulları, disiplin uygulamaları, zorla işgören çalıştırıp çalıştırmadıkları ve “çocuk” kavramını nasıl tanımladıklarına ilişkin bilgileri kapsayan “davranış kurallarını”, bu kurallarla ilgili kontrolleri kendilerinin mi, yoksa bağımsız bir danışmana ya da sivil toplum örgütüne mi yaptırdıklarını incelemelerini önermekte ve böylece standardın yaygınlaştırılmasını hedeflemektedir (Aydemir, 1999: 3).

2.2.2. SA 8000 Standartına Gerek Duyulma Sebepleri

Özellikle üçüncü dünya ülkelerinde ve tüm dünyadaki mevcut çalışma koşullarının kötülüğü, gelişmiş ülkelerin bu konularda bazı uygulamalar yapmasını zorunlu kılmış ve ortaya SA 8000 gibi sertifikalar çıkmasına vesile olmuştur.

Son yıllarda, Avrupalı dev giyecek işletmelerinin Doğu Avrupa ve Asya'daki üretim tesislerindeki kötü çalışma koşulları tartışılmaya başlanmıştır. Bu tesislerde, haftada 70 saat kötü koşullar altında çalışmaya zorlanan 14 yaşlarındaki kız çocuklarına günde sadece iki kez tuvalete gitme izni verilmekte, tuvalette kalma süresi üç dakikayı aştığında ise, bir günlük ücretleri kesilerek cezalandırılmaktadırlar. Sendikalı çalışmaya karşı olan bu işyerlerinde, düzenli aralıklarla hamilelik testi uygulanmakta ve hamile olduğu anlaşılanlar işten uzaklaştırmaktadır. Uzmanlar, dünya giyecek üretiminin %40'ını tüketen ABD ve Avrupa'nın, SA 8000 gibi standartlara destek vermesinin dünyadaki çalışma koşullarını iyileştireceğini tahmin etmektedirler . Bu yönde önemli bir adım, Amerikan pazarının beşte birine sahip olan Toys 'R' Us tarafından atılmıştır. Toys 'R' Us, 5000 kadar tedarikçisinden SA 8000 Standardı'nı almalarını istemiştir (Aydemir, 1999: 3).

SA 8000, malların üretimi ve hizmetlerin sunulmasında etik unsurları garanti altına alan bir standarttır ve tüm sanayi kollarında, çalışma hayatına dair uygulamalarla ilgili sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerini kanıtlamak isteyen her büyüklükte işletmeye tatbik kabiliyeti vardır. Sözkonusu uygulamalardaki suistimaller genellikle giyim, ayakkabı, oyuncak, kozmetik ve tarım alanlarında görülmektedir. "SA 8000", özellikle bu alanlarda çalışan ve sosyal sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirmiş işletmeleri diğerlerinden ayırtmaya yaramaktadır. "SA 8000" in, işletmenin imajının korunması ya da düzeltilmesi, çalışanların moralinin ve verimliliğinin artırılması, müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması, yeni pazar olanaklarıyla rekabette üstünlük sağlanması, çalışan ve yönetim arasındaki iletişim kanallarının açılması, ürün kalitesinin iyileştirilmesi, tedarikçi ve taşeronlarla ilişkilerin uzun süreli sözleşmeleri teşvik edecek yönde iyileştirilmesi ve bilgi akışının düzenlenmesiyle tüketici güveninin artırılması gibi işlevleri olduğu ifade edilmektedir.

Ayrıca, "SA 8000"le birlikte toplumsal bir güven kazanıldığı, şirketin kamuoyundaki izlenim ve itibarının arttığı, işçilerle ilişkilerin geliştiği, uluslararası ticaret yapabilme kabiliyetinin ilerleme kaydettiği de belirtilmektedir. Gerçekten de,

“SA 8000”in gerçekleştirmek istediği amacın; çocuk çalışması, zorla çalıştırma, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması, örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılığın engellenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi konularında odaklandığı düşünüldüğünde “SA 8000” alan işletmelerde sözkonusu olumlu gelişmelerin kazanılabilmesi bir tesadüf sayılmamalıdır. Zira, küreselleşen ekonomi iş dünyasına büyük bir güç vermektedir ve bu güç bazı sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Şöyle ki; yapılan herşeyde etik değerleri temel almak ve beklentisi gittikçe artan tüketiciyi dikkate alarak marka dürüstlüğünü ve itibarı korumak “büyük” olmanın gereği olarak algılanmalıdır (Odaman, 2000: 10).

SA 8000’in oluşumunda toplam kalite yönetimi çalışmalarının da önemli bir katkısı olmuştur. ISO 9000 Endüstriyel Kalite Yönetimi, ISO 14000 Çevre Sistemleri Yönetimi standartlarını harekete geçirmiş ve son olarak da SA 8000 Standardı gündeme gelmiştir. TKY çabaları, “iç müşteri (işgören) memnuniyeti”nin sağlanmasında kullanılabilecek etkin bir araç olan SA 8000’in doğuşunda etkili olduğu gibi, yayılıp benimsenmesinde de etkili olacaktır (Aydemir, 1999: 3).

Günümüzde başarılı şirket kavramı denildiğinde işletme modellerinden, hedeflemiş oldukları müşteri hizmet standartlarına ve sundukları ürünlere kadar zincirleme biçimde kaliteli hareket eden firmalar anlaşılmaktadır.

Giderek artan rekabet ortamında daha sağlıklı, daha güçlü ve daha iyi donanımlı kuruluşların oluşmasının kalite üzerine odaklanmayla sağlandığı bilinmektedir. Başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünyanın hemen her köşesinde tüketiciler bir firma ile birlikte iş yapmanın ön şartı olarak firmanın kalite konusuna yaklaşımına ilişkin bir kanıt olan kalite belgesi talep etmektedirler.

İşte böyle bir ortamda, işletmelere hukuken olmasa bile etik bir zorunluluk getiren SA 8000 standartının varlığı son derece anlamlı hale gelmektedir (Arıkök, 2002: 48).

2.2.3. SA 8000 Belgelendirme Süreci

Günümüzde, eskiden olduğundan daha çok ürün ve servise ulaşmak mümkündür. Bu durum müşteri koruma ihtiyacının daha önceleri hiç bu kadar büyümemiş olduğu anlamına da gelmektedir. Müşteriler işletmelerin ancak

sertifikasyon, muayene ve ürünlerin test edilmesiyle ve sertifikalandırılmış kalite sistemleriyle korunabilmektedirler (Durakbaşı, 2003: 32).

Ekonomik kuruluşlardan bağımsız olmak için, sertifikasyon kuruluşunun belli şartları karşılaması gerekmekte ve tüm müşterilerin sertifikasyona aynı erişimde olması gerekmektedir. Bir sertifikasyon kuruluşu, değerlendirmelerin nasıl yürütüleceğini ve sertifikasyonun nasıl verileceğine dair prosedürleri dökümanete etmiş olmalıdır. Çalışma yöntemlerinin kalite güvence el kitabına kaydedilmiş olması gerekmektedir. Sertifikasyon kuruluşu personelinin yeterli, eğitilmiş ve denetleme ve sertifikasyon prosedürleri hakkında iyi bilgilendirilmiş olması gerekmektedir.

Sertifikasyon denetiminde denetçinin görevi, kalite standartlarının yerine getirilip getirilmediği, faaliyetlerden sorumlu kişiler için faaliyetlerin uygun bir tarifinin olup olmadığı ve faaliyetlerin bu tanımlara göre icra edilip edilmediğinin incelenmesidir (Durakbaşı, 2003: 36).

Bir işletmenin SA 8000 Standardı'na uygun faaliyet gösterip göstermediği, uluslararası belgelendirme hizmetleri gibi kar amaçsız, bağımsız denetim şirketlerince kontrol edilmekte ve gerekli koşulları sağladığına karar verilen işletmelere belge verilmektedir. CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency) tarafından sosyal-denetim mesleğinin yeterliliklerine sahip kuruluşlar arasından seçilen denetçi kuruluşlar, belge almak isteyen işletmeleri ziyaret ederek standardın içeriğiyle ilgili konulardaki uygulamalarını değerlendirmektedirler.

Denetçi kuruluşların değerlendirmeleri ayrıca CEPAA tarafından düzenli aralıklarla kontrol edilerek, standardın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Denetçiler, gerektiğinde denetimin ve belgelendirmenin etkinliğini arttırabilmek amacıyla bölgesel insan hakları gruplarıyla bilgi alışverişinde bulunabilmektedirler .

SA 8000 belgelendirme süreci şu şekilde özetlemektedir:

Planlama Aşaması: Yönetim sistemleri denetimi konusunda bilgili, deneyimli ve üst yönetimin desteğine sahip bir yönetici, belgelendirilme süreci için görevlendirilmelidir. Bu konuda danışman şirketlerden de yararlanılabilir (Aydemir, 1999: 4).

Bu aşamada standartta istenen gereklilikler ile işletmede var olan koşullar arasındaki farklılıkların ortaya çıkarılması için ön değerlendirmeler yapılmaktadır (Öznaz, 2005: 120).

Bu değerlendirmeler firma için yol haritası anlamına gelmekte ve SA 8000 sürecinde nelerin yapılacağını göstermektedir.

Uygulama Aşaması: Bu aşamada tutulacak kayıtlar SA 8000'e uyulduğunu kanıtlamak bakımından önemlidir (Aydemir, 1999: 4).

Standartın yürürlüğe girebilmesi için personel eğitimi ve prosedür yazımı çalışmaları gerçekleştirilmektedir (Öznaz, 2005: 120). Personele verilecek eğitimler ile işletmenin tüm çalışanlarına SA 8000 sertifikası, amaçları, şirkete sağlayacağı faydalar anlatılır. Böylece işletme içinde bütünlük yakalanması hedeflenir.

Kontrol Aşaması: Kesin başvuru öncesi bir ön-denetim yararlı olabilir. Ön denetimin belgelendirme açısından olumsuz bir etkisi yoktur. Koşulların yerine getirildiğine inanılıyorsa, doğrudan gerçek denetim için de başvurulabilir. Denetimler sonucunda bir eksiklik görülmüşse, düzeltme istenecektir (Aydemir, 1999: 4).

İşletme yaşayan bir varlıktır, koşullar yerine getirilmiş olabilir. Ancak üretim devam ederken bu koşullardan bozulanlar olabilir, yada işletme körlüğü sebebiyle hiç değinilmemiş bir konu olabilir. Ön denetim ile bu eksiklerin görülmesi hedeflenir.

Periyodik Kontrol Aşaması: Belgeler 3 yıl için geçerli olup, standarda uyulup uyulmadığı belli aralıklarla kontrol edilmektedir. Bu tür kontrollerle, sistemin sürekli geliştirilmesi ve işletmelerin standarda uyma konusunda mükemmelleşmeleri hedeflenmektedir (Aydemir, 1999 : 4).

Belgelendirme yapıldıktan sonra, denetçi kuruluş tarafından, sistemin işlediğinden ve devamlılığından emin olmak için 6 aylık periyotlarla denetleme çalışmaları yapılmaktadır (Öznaz, 2005: 120).

Alınması için yasal bir zorunluluğun bulunmadığı SA 8000, denetimler sonucunda gerekli koşulları sağladığını ispatlayan her türlü işletmeye verilebilmektedir. Belgelendirme, bir işletmenin ürünlerinin (tedarikçi ve müteahhitlerden aldıkları parçalar dahil) SA 8000 standardına uygun koşullarda üretildiğini kanıtladığından alış-

verişlerinde bu şişletmeleri tercih eden mşşteriler, insan haklarına yaptıkları bu anlamlı katkıdan dolayı, gönöl rahatlığı ve huzur duyacaklardır (Aydemir, 1999 : 4).

2.2.4. SA 8000 Kapsamında Dünya'daki Mevcut Durum

Dünya çapında sosyal sorumluluk sertifikası olarak pek çok farklı sertifika vardır. Örneğin; AA 1000 sosyal ve etik uygunluk enstitüsü tarafından 1999 yılında oluşturulmuş bir standarttır. DR 03028; Avustralya da oluşturulmuş bir sosyal sorumluluk standartıdır. SII 10.000; İsrail hükümeti tarafından oluşturulmuş tüm geçerliliklerini ISO 14000 ve SA 8000'den almış bir sertifikadır (Costka, 2004: 218).

Tüm dünyada benimsenmiş ve kabul görmüş standart ise SA 8000'dir. SA 8000 üçüncü taraf denetimi ve sertifikasyonu gerektiren bir sertifikadır. SA 8000 kamusal, sektörel yada özel bir grup için geliştirilmiş değildir. Amaç sosyal sorumluluk işinde denetlenebilir uluslararası standartlar yaratmaktır (Rohitratana Kaewta: 2002, s.60-64).

2.2.4.1. Dünya çapında akredite olmuş şirketler

SA 8000 kendi içinde çok kapsamlı ve detaylı bir sertifikadır. SA 8000 sertifikasını işinin ehli olmuş ve bunu uluslararası ortamda kanıtlamış olan sadece 17 denetim şirketi verebilmektedir. Dünya çapında akredite olmuş SA 8000 sertifikası verme yetkisine sahip olan şirketlerin isimleri şöyledir;

Tablo 2.2. Dünya çapında akredite olmuş firma isimleri

ABS Quality Evaluations, Inc.	ALGI	APCER
BSI	Bureau Veritas Certification	CISE
CSCC	DNV	HKQAA
Intertek	IQNet Ltd	LATU Sistemas
RINA	SGS-SSC	TUV NORD Group
TUV Rheinland Group	TUV SUD South Asia	

(Kaynak: <http://www.sa-intl.org>)

2.2.4.2 Dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan şirket ve sektör sayısı

Tablo 2.3'te görüldüğü gibi dünya çapında SA 8000 belgesine sahip 1693 adet fabrika bulunmaktadır. Bu fabrikalar 64 farklı ülkede, 61 farklı endüstride yer almaktadır. Toplamda bu fabrikalarda çalışan işçi sayısı 872.052 kişidir.

Tablo 2.3. Dünya çapında SA 8000 sahibi olan endüstri ve ülke sayısı

Sertifika Sahibi Olan Fabrikalar.	1,693
Sertifika Sahibi Olan Ülkeler	64
Sertifika Sahibi Olan Endüstriler.	61
Sertifika Sahibi Olan Firmalardaki Toplam Çalışan Sayısı.	872,052

(Kaynak:<http://www.sa-intl.org>)

2.2.4.3 Dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan ülkeler ve oranları

Dünya da SA 8000 sertifikasına sahip şirketlerin ülke bazında sayıları Tablo 2.3'te görüldüğü gibidir. Mayıs 2008 tarihinde SA 8000'ne ait uluslararası internet sitesinde yapılan son güncellemeye göre veriler aşağıdaki gibidir.

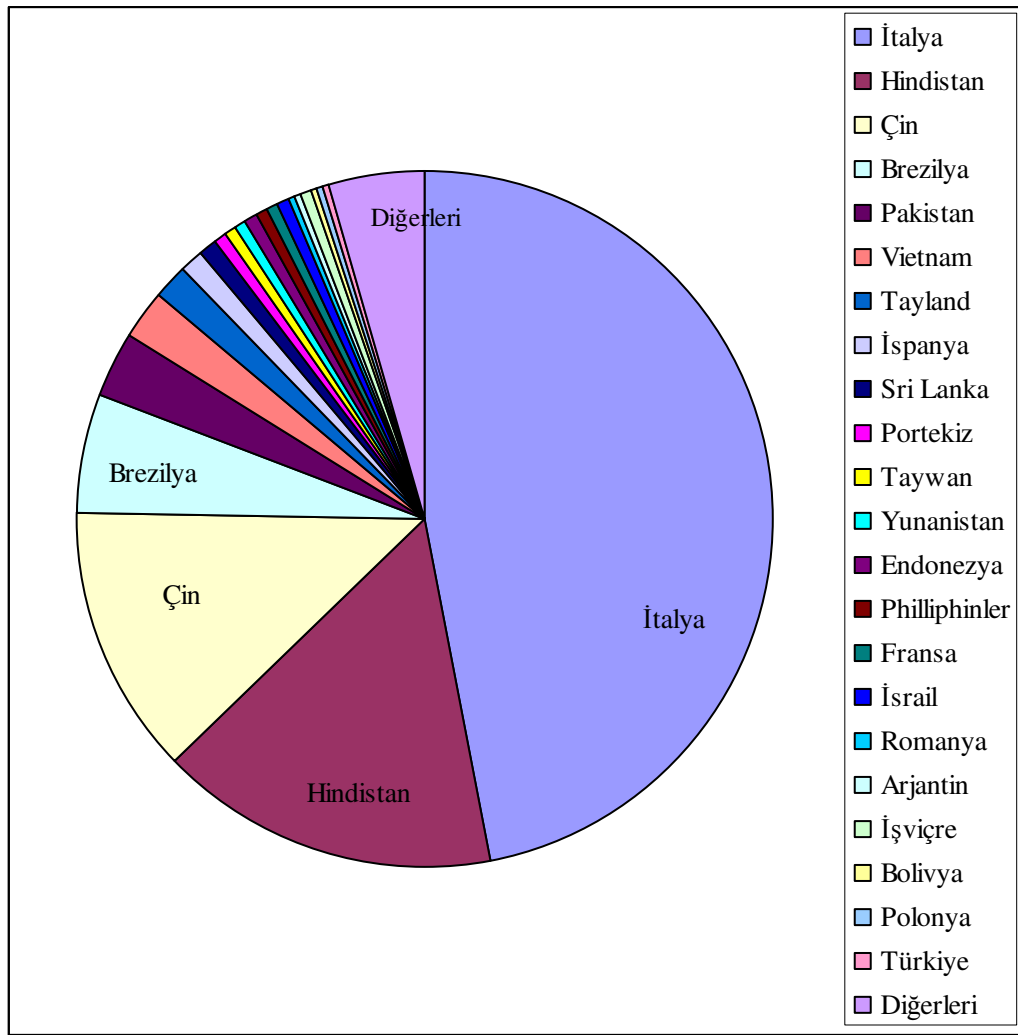
Tablo 2.4'ten de görüleceği üzere dünyada SA 8000'ne sahip olan ülkelerin başında % 47'lik oranla İtalya gelmektedir. İtalya'yı % 16'lık bir oranla Hindistan ve %12.6'lık bir oranla Çin takip etmektedir. Görülmektedir ki tüm sertifikaların yaklaşık %75'i bu 3 ülkede toplanmaktadır. Türkiye sahip olduğu 4 sertifika ile dünya genelindeki %1'in altında kalmaktadır.

Tablo 2.4. Ülke bazında sahip olunan SA 8000 sertifika sayısı

Ülke İsmi	Sertifika Sayısı	Yüzdesi
İtalya	795	0,47
Hindistan	267	0,16
Çin	214	0,13
Brezilya	94	0,05
Pakistan	52	0,03
Vietnam	38	0,02
Tayland	24	0,01
İspanya	20	0,01
Sri Lanka	14	0,008
Portekiz	11	0,006
Taywan	11	0,006
Yunanistan	9	0,005
Endonezya	9	0,005
Phillipinler	9	0,005
Fransa	8	0,004
İsrail	8	0,004
Romanya	7	0,004
Arjantin	6	0,003
İşviçre	6	0,003
Bolivya	5	0,003
Polonya	5	0,003
Türkiye	4	0,0024
Diğerleri	77	0,048

(Kaynak:<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId>)

Tablo 2.4'teki verileri grafiğe döktüğümüzde aşağıdaki bir sonuç ortaya çıkmaktadır.



Şekil 2.1. Ülke bazında sertifika sahibi fabrikalar

(Kaynak:<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId>)

Dünya’da SA 8000 sertifikasına sahip şirketleri çalışan sayısı bazında incelediğimizde, sertifika sayıları Tablo 2.5’te görüldüğü gibidir. Mayıs 2008 tarihinde SA 8000’ne ait uluslararası internet sitesinden yapılan son güncellemeye göre veriler aşağıdaki gibidir.

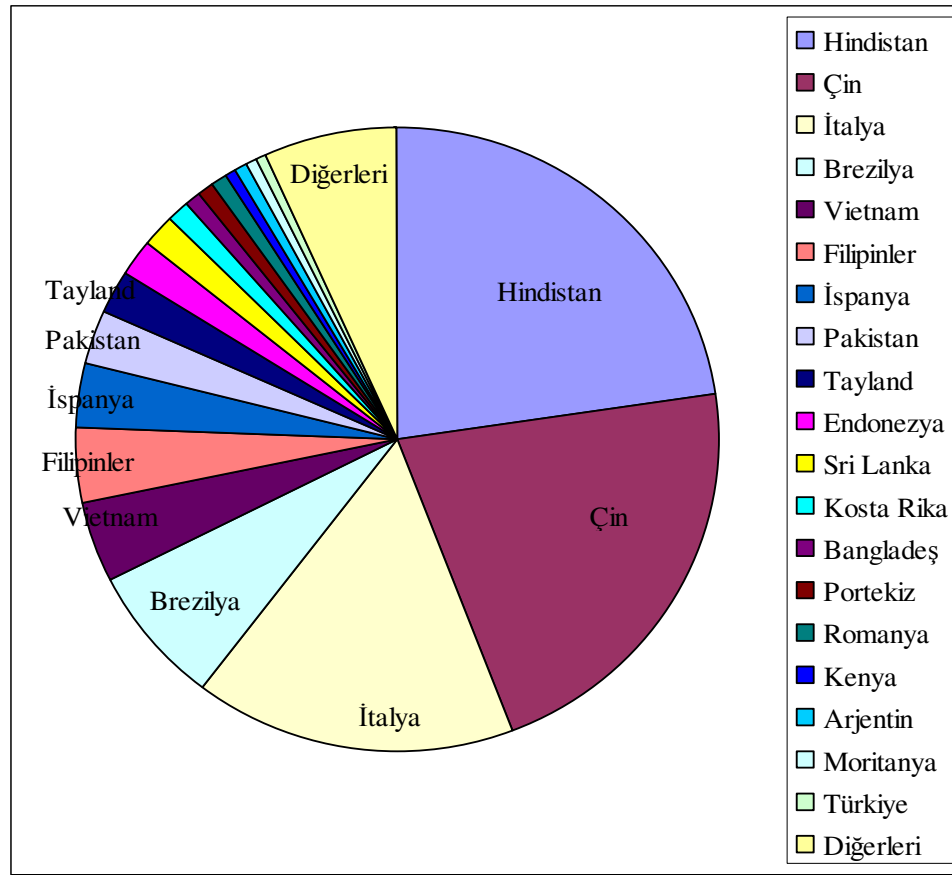
Tablo 2.5’ten de görüleceği üzere dünyada SA 8000’ne sahip olan fabrikaların çalışan sayıları ülke bazında incelendiğinde az önce ilk üç te yer alan ülkeler aynı olmakla beraber sırası değişmiştir. Sertifika sayısı bakımından en fazla sayıya sahip olan İtalya çalışan sayısı bakımından % 16’lık oranla üçüncü sırada yer almaktadır. % 21’lik oranla Çin ikincisi sırada yer alır iken, %23’lük bir oranla Hindistan en fazla çalışana sahip sertifikalı ülke konumundadır.

Türkiye’de SA 8000 sertifikalı işletmelerde çalışan toplam işçi sayısı Tablo.2.5’e göre 4.884 kişidir.

Tablo 2.5. Ülke bazında SA 8000’ne sahip olan şirketlerdeki toplam çalışan sayısı

Ülke	Toplam Çalışan Sayısı	Yüzde
Hindistan	200275	0,229
Çin	186761	0,213
İtalya	141300	0,162
Brezilya	62288	0,071
Vietnam	36057	0,041
Filipinler	35275	0,040
İspanya	28235	0,032
Pakistan	24593	0,028
Tayland	19316	0,022
Endonezya	18007	0,020
Sri Lanka	14980	0,017
Kosta Rika	9436	0,010
Bangladeş	8466	0,009
Portekiz	8008	0,009
Romanya	6081	0,007
Kenya	5709	0,006
Arjentin	5632	0,006
Moritanya	5324	0,006
Turkey	4884	0,005
Diğerleri	51425	0,067

(Kaynak:<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId>)



Şekil 2.2. Ülke bazında SA 8000'ne sahip olan şirketlerdeki toplam çalışan sayısı
(Kaynak:<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId>)

2.2.4.4 Dünya çapında SA 8000 sertifikası sahibi olan sektörler ve oranları

Dünya da SA 8000 sertifikasına sahip şirketler sektör bazında incelendiğinde, sertifika sayıları Tablo 2.6'da görüldüğü gibidir. Mayıs 2008 tarihinde SA 8000'ne ait uluslararası internet sitesinde yapılan son güncellemeye göre veriler aşağıdaki gibidir.

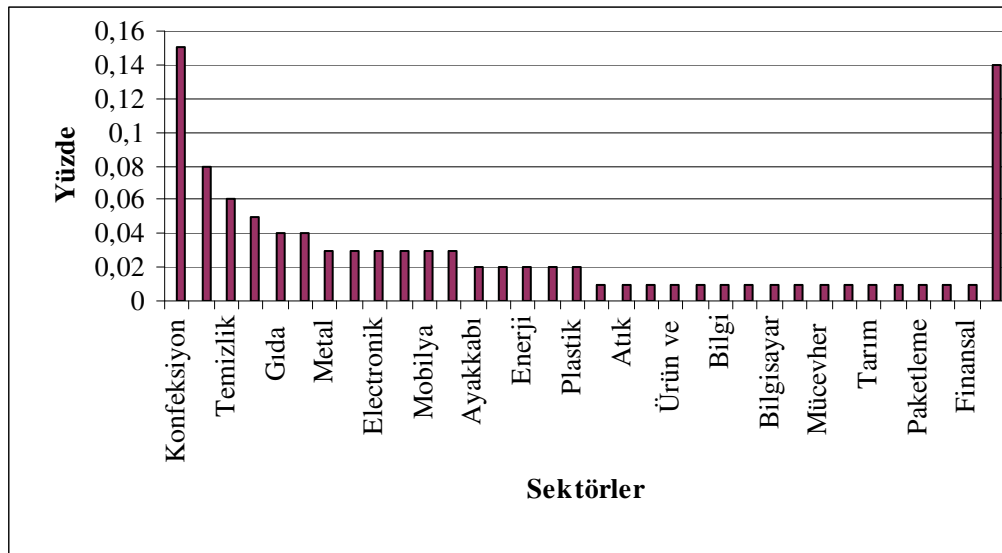
Tablodan da görüleceği üzere % 15 ile ilk sırayı konfeksiyon(ve alt sektörleri), %8 ile ikinci sırayı tekstil sektörü ve %6 lık bir oran ile üçüncü sırayı temizlik servisleri almaktadır. Görülmektedir ki gıda sektörü, metal sektörü, elektronik sektörü, kimya sektörü, mobilya sektörü, lojistik sektörü, ayakkabı sektörü, sosyal servisler, enerji sektörü, endüstriyel ekipmanlar, plastik sektörü, aksesuar sektörü, atık, ilaç sektörü, bilgi teknolojileri sektörü, kozmetik sektörü, bilgisayar ürünleri ve servisleri, spor ürünleri ve ekipmanları sektörü, mücevher ve saat sektörü, paketleme sektörü ve finansal servisler gibi pek çok farklı endüstrilerde SA 8000 sertifikası olan şirket mevcuttur.

Buradan da görülmektedir ki SA 8000 sertifikası pek çok farklı endüstrilerde ve farklı ülkelerde kullanılmaktadır. Müşteriler için ortak bir güvenilirlik sağlamaktadır.

Tablo 2.6. Sektör bazında SA 8000 sertifikasına sahip şirketler.

Sektör	Sertifika Sayısı	Yüzde
Konfeksiyon	254	0,15
Tekstil	134	0,08
Temizlik Servisleri	95	0,06
İnşaat	85	0,05
Gıda	69	0,04
İş Servisleri	60	0,04
Metal Sektörü	53	0,03
Danışmanlık	49	0,03
Electronik	47	0,03
Kimyasal	47	0,03
Mobilya	45	0,03
Lojistik	44	0,03
Ayakkabı	42	0,02
Sosyal Servisler	34	0,02
Enerji	34	0,02
Endüstriyel Ekipmanlar	31	0,02
Plastik	30	0,02
Aksesuar	25	0,01
Atık Yönetimi	23	0,01
Taşımacılık	23	0,01
Ürün ve Hizmet Servisleri	23	0,01
Tıbbi Ürünler	18	0,01
Bilgi Teknolojisi	18	0,01
Kozmetik	18	0,01
Bilgisayar Ürünleri ve Servisleri	18	0,01
Spor Ürünleri ve Ekipmanları	17	0,01
Mücevher ve Saatler	17	0,01
Bina Materyalleri	17	0,01
Tarım Endüstrisi	17	0,01
Baskı ve Kağıt Ürünleri	16	0,01
Paketleme	16	0,01
Yiyecek Servisleri	16	0,01
Finansal Servisler	16	0,01
Diğerleri	242	0,14

(Kaynak:<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId>)



Şekil 2.3. Sektör bazında SA 8000

2.2.5 SA 8000 Kapsamındaki Türkiye'deki Mevcut Durum

SA 8000 kapsamına giren konular açısından ülkemiz oldukça kötü bir durumdadır. Özellikle, çocuk işgören çalıştırma konusunda ülkemizin notu çok düşüktür. Kronik enflasyonun da etkisiyle çalışan kesim, özellikle de işçi ve memurlar, insan onur ve gururuna yakışır bir ücret alamamaktadırlar. “Sosyal Devlet” kavramı yeterince ciddiye alınmadığı için, sosyal güvenlik sistemi “sağlık” gibi en temel ihtiyaçlara dahi cevap veremeyecek bir duruma gelmiş bulunmaktadır.

Ekonomik hayatta çocuk emeğinin kullanımının yaygınlığı, toplumların gelişme düzeyini gösteren önemli bir sosyo-ekonomik göstergedir. Çocuk işgücü kullanımını doğuran en önemli neden yoksulluktur. Ülkemizde çocuklar, ucuz işgücü olarak görülmekte ve bu nedenle de özellikle kırsal bölgelerde yaygın olarak çalıştırılmaktadır. DİE'nün 1994 yılındaki Çocuk işgücü anketi'nde, hanehalkı reislerinin %84'ü çocuklarını okula göndermek istediklerini belirtmişlerdir. Bu, kötü yönetilen ekonominin faturasının düşük gelirli ailelere ve onların çocuklarına çıkarıldığına “acı” bir göstergesidir (Aydemir, 1999: 6).

Türkiye'de SA 8000 sertifikasına sahip 4 şirket bulunmaktadır. Mayıs 2008 tarihinde SA 8000'ne ait uluslararası internet sitesinde yapılan son güncellemeye göre SA 8000'ne sahip olan şirketler, şirket adresleri, şirketlerin çalıştığı sektörler ve sertifika veren şirket bilgileri aşağıdaki gibidir.

1-Firma İsmi: Tariş İplik Dokuma Sanayi İç ve Dış Ticaret A.Ş.

Adres:TuzlaYolu Cad.A.O.S.B No: 147, Çiğli-İzmir- Türkiye

Sektör: İplik ve örme kumaş

Sertifikayı Veren Şirket: İntertek

2-Firma İsmi: Yeşim Tekstil Sanayi Ve Ticaret, A. Ş.

Adres: Ankara Yolu 11 km, Gürsu Kavşağı 16580 Bursa, Türkiye

Sektör: Ev Tekstili

Sertifikayı Veren Şirket: İntertek

3-Firma ismi: Topkapı İplik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Adres: Yassi Ören Caddesi, Hadımköy, İstanbul, 34555, Türkiye

Sektör: İplik

Sertifikayı Veren Şirket: BSI

4-Firma ismi: Alarko Carrier San. Tic. A.S.

Adres: GOSB Sehabettin Bilgisu Caddesi, Gebze- Izmit, Türkiye

Sektör: Isı ve soğutma ekipmanları disaynı ve üretimi

Sertifikayı veren şirket: CSCC

Görülmektedirki; Türkiye’de bu sertifikaya sahip olan kuruluşlardan 2 tanesi iplik sektöründe, bir tanesi ev tekstili ve bir tanesi de ısı ve soğutma sistemleri sektörü olmak üzere 3 ayrı sektördedirler. SA 8000’ne sahip olan şirketlerdeki yöneticilerin SA 8000 konusundaki yorumları aşağıdaki gibidir.

Türkiye’de iklimlendirme sektöründe SA 8000 belgesini alan ilk şirket olan Alarko Carrier genel müdürü Önder Şahin bu belgeleri alma nedenlerini ülke, toplum ve şirketin çıkarları açısından değerlendiriyor ve şunları söylüyor:

SA 8000 belgesini almak için öncelikle ISO 9001, ISO 14000 ve OHSAS 18001’e sahip olunması gerektiğini ifade eden Önder Şahin, ISO 14000’in, çevre ve güvenlikle ilgili konulmuş yasaların üstündeki standartlara uygunluk sağladığını, OHSAS 18000’in de çalışan sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbirler alındığını belirterek şunları ilave etti.

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 azaltabilirseniz 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. Yasal şirketlerin, çocuk işçi çalıştırılmaması, çalışma saatlerinin belirli olması gibi şartların yerine getirilmesinin ardından çalışandan verim alabileceğini kaydeden Şahin, işverenlerin kayıp işgücünü azaltmaları gerektiğini vurguladı.

‘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 vb bakımlarından neler kazandırdığını bizzat yaşıyoruz”(http://www.alarko-arrier.com.tr).

Topkapı İplik adına açıklama yapan ihracat Müdürü Kaan Erman "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Belgesi" ile de fabrikalarımızda 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" diyor (www.capital.com.tr/haber.aspx).

Yeşim Tekstil, sosyal uygunluk konusunda dünyada en prestijli belgelerden biri olan SA 8000 sertifikasını almaya hak kazanarak, Türkiye’de bu belgeyi alan ilk hazır giyim firması olma ünvanını da elde etmiş olmaktadır. Yeşim Tekstil Sosyal Uygunluk Müdürü Yasemin Başar, SA 8000 belgesinin dünyadaki en prestijli sosyal uygunluk belgesi olduğunu söyleyerek Türkiye’de toplam 4 firmada bu belgenin olduğunu açıkladı. Türkiye’de hazır giyim sektöründe bu belgeyi alan ilk firmanın Yeşim Tekstil olduğunu söyleyen Başar, bu konuda sektöre liderlik ettiklerini ifade etti (www.yesim.com.tr/intranet/php/).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİ VE SA 8000 SERTİFİKASI KAPSAMINDA TEKSTİL SEKTÖRÜNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı Denizli ilinde tekstil sektöründe sosyal sorumluluk denetimi geçiren firmalarda denetimlerin firmalara ve çalışanlara kazandırdıklarını saptamaktır. Ayrıca firmalar açısından sosyal sorumluluk denetimlerinin avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu ve bu yeni sistemin işletmelerin uyguladıkları kalite standartları ile bağlantısının ortaya konulmasıdır. Bunlarla birlikte çalışmamızda mevcut sosyal sorumluluk denetimleri içinde en kapsamlı denetim olan ve Türkiye’de sadece 4 firmanın sahip olduğu SA 8000 sertifikası hakkında firmaların bakış açısına dair yanıtlar aranmıştır.

Sosyal sorumluluk denetimleri işletmelerde sağlık ve güvenlik, çalışma saatleri, ödemeler, işçi hakları, ayrımcılık, çocuk işçilik, sendikalaşma hakları gibi pek çok konuda köklü değişikliklere yol açmaktadır. Bununla birlikte belli ölçülerde ilave maliyetlere katlanmayı gerektirmektedir. Bu değişikliklere ve ilave maliyetlere karşın sosyal sorumluluk denetimleri şirketlerin itibarını arttırmakta, şirketlere belirli bir sistem getirmektedir. Bunlarda dolaylı olarak şirketlerin verimliliklerinin ve kazançlarının arttırmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmanın başlangıcında sosyal sorumluluk denetimleri’nin kalite sistemleri (ISO 9000 ve ISO 14000) arasında ilişki olduğu düşüncesi vardır. Bu sebeple çalışanlara ve idari kadroya mevcut kalite sistemleri ve kalite sistemlerine bakış açıları hakkında sorular sorularak yanıtlar aranmıştır.

Bu araştırma şirketlere sosyal sorumluluk kavramı hakkında ayrıntılı bir şekilde bilgi vereceğine inanmaktayım. Ayrıca bu araştırmanın sosyal sorumluluk ve

kalite standartları arasındaki yaklaşımı detaylandırarak uygulamak isteyen işletmelere faydalı olacağı düşüncesinden önem taşımaktadır.

3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMBİLİMİ

3.2.1 Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütle, Denizli ilindeki ihracat yapan tekstil firmalarıdır. Anket kapsamında yaklaşık 34 firma ile görüşülmüştür, bu firmalardan olumlu düşünen 30 firmada anketler gerçekleştirilmiştir. Her firmada bir kişi idari kadrodan (işveren, müdür yada sorumlu), bir kişide çalışanlardan herhangi biri olmak üzere toplamda 62 kişi anketimize cevap vermiştir. Araştırmaya katılan kişilerden isim ve şirket bilgileri özellikle istenilmemiştir. Bu şekilde araştırmaya katılanların tarafsız olarak görüş ve düşüncelerini belirttikleri kabul edilmiştir.

3.2.2 Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması uygulanmıştır.

Yönetici ve işçilerin sosyal sorumluluk, kalite sistemleri, ve SA 8000 konularındaki görüşlerini tespit etmek için “Sosyal Sorumluluk Anketi” araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenerek ülkemizde bu konuda yapılan çeşitli araştırmalardan yararlanılmıştır.

Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde sosyal sorumluluk denetimleri, üçüncü bölümde sosyal sorumluluk ile ilgili olarak mevcut çalışma koşulları, dördüncü bölümde ise anket yapılan işletmelerdeki mevcut kalite sistemleri incelenmiştir.

“Sosyal Sorumluluk” anketinin yapısını belirlemek amacıyla anket maddelerine temel bileşenler analizi uygulanmıştır.

3.2.3 Araştırma Uygulamasının Tanıtımı

Denizli ilindeki tekstil firmalarının internetten telefon numaraları bulunarak öncelikle firmalara çalışma konusunda bilgi verilmiştir. Kalite bölümünden sorumlu yönetici ile yada eğer firma küçük ölçekli ve bu konulardan sorumlu bir müdür yok ise firma sahipleri ile görüşülerek anketi cevaplayıp cevaplayamayacakları sorulmuştur. Anketi cevaplayabileceklerini ifade eden 34 firmadan 30 tanesi anketleri doldurmayı

kabul etmiştir. Diğer 4 firma ise gerek iş yoğunluklarından gerekse firmaya özel bilgiler olduklarını ifade ettikleri için anketi doldurmadıklarını ifade etmişlerdir.

İşletmelerde yöneticilerin ve işçilerin ankete verdikleri cevaplar, araştırmamızda değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ancak özellikle işçilerin bazı soruları cevapsız bıraktığı görülmüştür.

3.2.4 Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizler

Yöneticilerin ve işçilerin sosyal ve kalite konusunda görüşleri arasındaki farkları belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi tekniğinden yararlanılmıştır. İşletmelerden geri dönen anketlerdeki veriler bilgisayar ortamına aktarılarak bir veri tabanı oluşturulmuştur.

Bu veritabanında yer alan yanıtlar Microsoft Excel ve SPSS 15 paket program aracılığıyla hesaplanarak tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Analizler sonucunda toplam varyansın % 82.68'ini açıklamaktadır. Anketin güvenilirliği için Cronbach Alpha (α) katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda, anketin iç tutarlılık katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur. Alt boyutlardan “*sosyal sorumluluk*” 0.97 ve “*kalite*” 0.97 olarak bulunmuştur.

Verilerin değerlendirilmesinde, yardımcı unsurlar olarak tablolar ve grafikler kullanılmıştır.

3.3. SOSYAL SORUMLULUK ANKET ÇALIŞMASINDAN ELDE EDİLEN BULGULAR

3.3.1 Genel Bulgular

Anketimiz 4 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümde tek tek sorulara verilen cevaplar incelenecek ve yorumlanacaktır.

1. BÖLÜM - KİŞİSEL BİLGİLER

Soru 1.Cinsiyetiniz Nedir?

Ankete katılan kişilerin cinsiyet dağılımı şu şekildedir; % 51.6' sı erkek , % 48.4'ü bayan'dır. Buradan da anketimizin yaklaşık olarak eşit oranlarda her 2 cinsiyet tarafından da cevaplandırıldığı görülmüş olunur.

Soru 2. Yaşınız Kaçtır?

Ankete katılan kişilerin %45'inin 30-40 yaş aralığında olduğu, %40'nın 21-30 yaş aralığında olduğu, % 12.9'unun 40 yaş ve üstü olduğu kalan %1.6 ,'lık kısmında 20 yaş ve altı yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 3.1. Ankete katılan kişileri yaş aralıkları

Yaş aralığı	Katılan kişi sayısı	Yüzde(%)
20 yaş ve altı	1	1,6
21-30 yaş arası	25	40,3
30-40 yaş arası	28	45,2
40 yaş ve üstü	8	12,9
Toplam	62	100

Soru 3. Öğrenim durumunuz nedir?

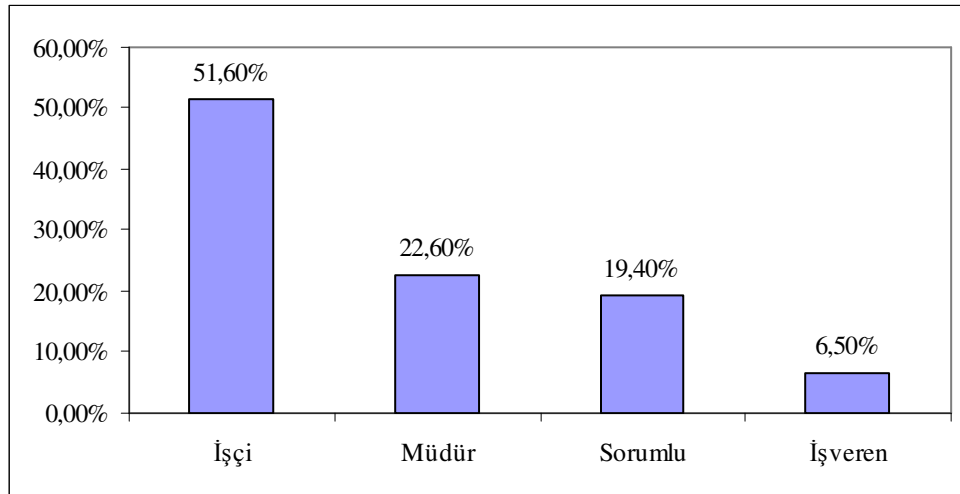
Ankete katılan kişilerin % 37.1'i üniversite mezunu, %22.6'sı ilkokul mezunu, %19.4'ü ortaokul mezunu, % 12.9'u önlisans mezunu ve kalan %8'lik kısım ise lise mezunudur. Bu oranları idari kadro ve işçi kadrosu diye detaylı inceleyecek olursak ankete katılan idari kadronun %76'sı üniversite mezunu, %24'ü ise önlisans mezunudur. İşçi kadrosunda ise %44'ü ilkokul mezunu, %37.5'i ortaokul mezunu, %15,5'i lise mezunu, %3'ü ise önlisans mezunudur.

Tablo 3.2. Ankete katılan kişilerin öğrenim durumları

Öğrenim durumu	Katılan kişi sayısı	Yüzde(%)
İlkokul	14	22,6
Ortaokul	12	19,4
Lise	5	8,1
Önlisans	8	12,9
Üniversite	23	37,1
Toplam	62	100

Soru 4. Bu şirketteki göreviniz nedir?

Ankete katılan kişilerin %6.5'inin işveren(iş yeri sahibi) olarak çalıştığı, %22.6'sının işyerinde müdür olarak çalıştığı, %19.4'ünün ise sorumlu (şef veya müdür yardımcısı) pozisyonlarında çalıştığı görülmüştür. Buradan da anlaşılmaktadır ki anket için toplam görüşülen kişilerin %48.4'ü idari kadro %51.6'sı ise işçi kadrosunda çalışmaktadır.

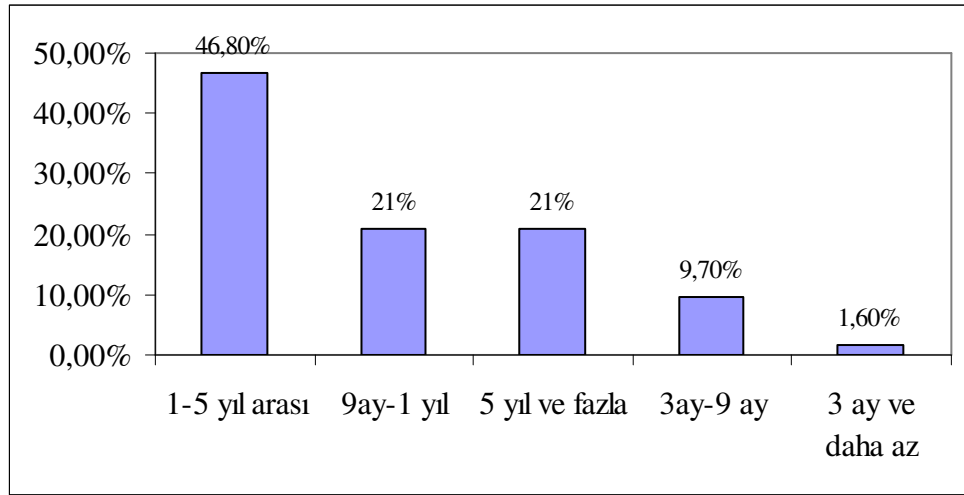


Şekil 3.1. Ankete Katılan Kişilerin Görev Dağılımı

Soru 5. Kaç yıldır bu fabrikada çalışıyorsunuz?

Ankete katılan kişilerin %46.8'i 1 ve 5 yıl arasında aynı iş yerinde çalıştığını, %21'i 9 ay ve 1 yıl arasında aynı iş yerinde çalıştığını, %21'i 5 yıl ve fazlasında aynı iş yerinde çalıştığını, %9.7'si 3 ve 9 ay arası aynı iş yerinde çalıştığını, %1.6'sı 3 ay ve daha az zamandır aynı iş yerinde çalıştığını beyan etmiştir.

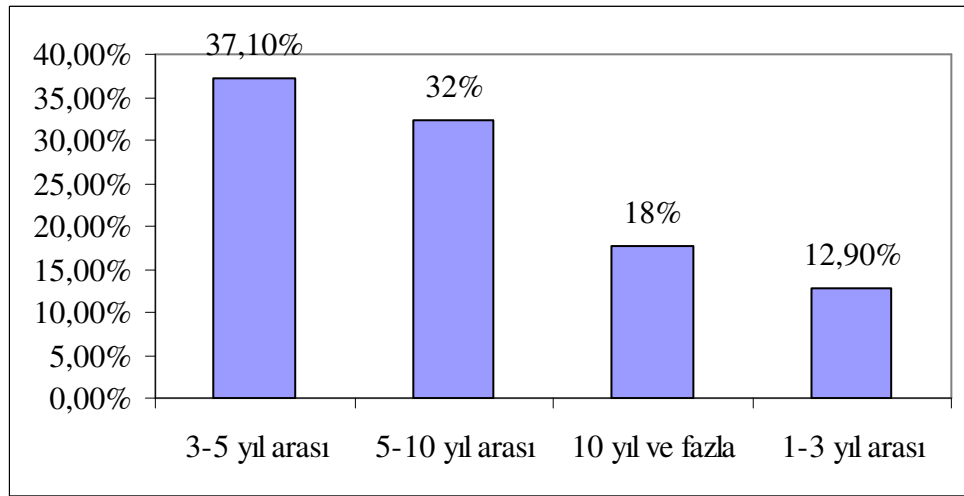
Buradan da görülmektedir ki ankete katılanların %46.8 gibi bir çoğunluğu 1-5 yıl arasında aynı işyerinde çalışmaktadır. Burada çalışan kişilerin zaman geçtikçe firma hakkındaki genel bilgileri, firma prosedürleri, çalışma koşulları, firmada uygulanan kalite sistemleri hakkında bilgileri artmaktadır. Bu nedenle anketi cevaplayan kişilerin firma hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarını ve verdikleri bilgilerin daha güvenilir olacağını düşünüyoruz.



Şekil 3.2. Ankete katılan kişilerin aynı işyerinde çalışma süresi

Soru 6. İş hayatındaki toplam iş deneyiminiz nedir?

Ankete katılan kişilerin %37,1'i 3 ve 5 yıl arasında, %32,3'ü 5 ve 10 yıl arasında, %17,7'si 10 yıl ve fazlasında iş deneyimi olduğunu beyan etmiş, % 12,9'u 1 ve 3 yıl arası iş deneyimi olduğunu beyan etmiştir.



Şekil 3.3. Ankete katılan kişilerin toplam iş deneyimleri

2. BÖLÜM - SOSYAL SORUMLULUK DENETİMLERİ

Soru 1. Çalıştığımız fabrikada hiç sosyal sorumluluk denetimi geçirdiniz mi?

Ankete katılan kişilerin %88,7'si sosyal sorumluluk denetimine katıldığını beyan etmiş, geri kalan %11,3'lük kesim ise sosyal sorumluluk denetimine

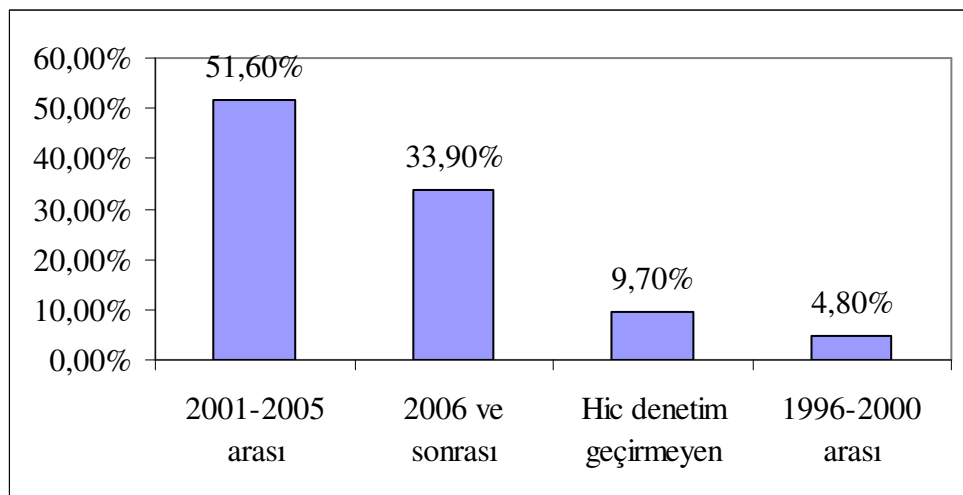
katılmadığını beyan etmiştir. Anketi cevaplayan kişilerin büyük bir kısmının daha önce sosyal sorumluluk denetimine katıldığını buradan da görmüş oluyoruz.

Bu soruya hayır diyen çalışanların yani hiç sosyal sorumluluk denetimi geçirmemiş olan kişilerin bundan sonraki 6 soruda fikir beyan edemeyecekleri için bu soruları cevaplamaları istenilmemiştir. Bu sorular özetle şöyledir; ilk sosyal sorumluluk denetimini hangi yılda geçirdiniz? Firmanız bir yılda ortalama kaç kez denetim geçiriyor? Sosyal sorumluluk denetimlerinin firmanıza katkı sağladığını düşünüyor musunuz? Evet ise sosyal sorumluluk denetimlerinin firmanıza en çok hangi konularda faydası olduğunu düşünüyorsunuz? Geçirdiğiniz sosyal sorumluluk denetiminden sonra firmanızda net olarak değişen bir konu varmıdır? Sosyal sorumluluk denetimlerinde rahatsız olduğunuz yada firmanız için faydalı olmadığını düşündüğünüz bir konu varmıdır?

Soru 2. İlk sosyal sorumluluk denetimini hangi yılda geçirdiniz?

Ankete katılan kişilerin % 51,6'sı 2001 ve 2005 yılları arasında denetim geçirdiklerini, %33,9'u 2006 ve sonrasındaki yıllarda denetim geçirdiklerini, % 4,8'i 1996 ve 2000 arasındaki yıllarda denetim geçirdiklerini beyan etmişlerdir. %9,7'lik bir kısım ise daha önce denetim geçirmedikleri için bu soruyu boş bırakmıştır.

Anketimize katılan örnek grup için ağırlıklı olarak ilk denetim geçirme tarihi 2001 ve 2005 yılları arasındır.



Şekil 3.4. Ankete katılan kişilerin ilk sosyal sorumluluk denetimi geçirdiği tarihler

Soru 3. Firmanız 1 yılda ortalama kaç kez geçiriyor?

Ankete katılan kişilerin %32'si bir yılda bir kez sosyal sosyal sorumluluk denetimi geçirdikleri, %30'u bir yılda üç kez sosyal sosyal sorumluluk denetimi

geçirdikleri, %26.8'i bir yılda iki kez sosyal sosyal sorumluluk denetimi geçirdikleri görülmektedir. Son olarak %9,7'lik bir çalışan kesimi daha önce denetim geçirmedikleri için bu soruyu boş bırakmıştır.

Soru 4.Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin firmanıza katkı sağladığını düşünüyor musunuz?

Ankete katılan kişilerin %91.1'i bu soruya evet diyerek sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalarına katkı sağladığını beyan etmiştir. %8.1'i ise bu soruya hayır diyerek sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalarına katkı sağlamadığını beyan etmiştir. Yaklaşık %10'luk bir çalışan kesimi daha önce denetim geçirmedikleri için bu soruyu boş bırakmıştır.

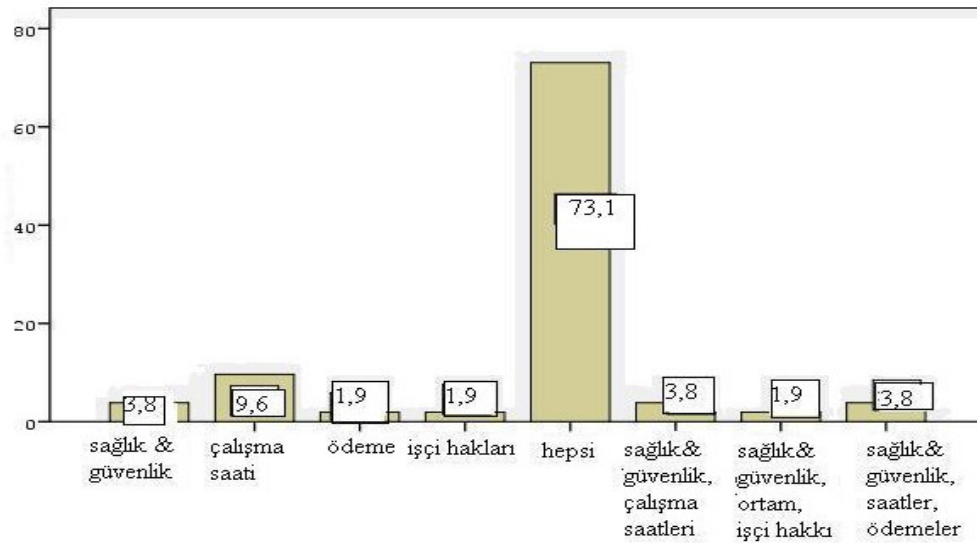
Soru 5. Bir önceki soruya cevabınız evet ise; sosyal sorumluluk denetimlerinin firmanıza en çok hangi konularda faydası olduğunu düşünüyorsunuz?

Ankete katılan kişilerin % 73.1'i hepsi seçeneğini seçmiştir. Yani, sağlık ve güvenlik ortam koşulları, çalışma saatleri ve fazla mesai saatleri, ödemeler, işçi hakları olmak üzere dört konuda sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalarına katkı sağladığını beyan etmişlerdir.

Ankette bu soruda kişiler birden fazla seçeneği aynı anda seçebilmektedirler. Bu sebeple bundan sonraki oranlar daha düşük çıkmıştır.

Ankete katılan kişilerin % 9,6'sı denetimlerin özellikle çalışma saatleri ve fazla mesai saatleri konularında firmalarına katkı sağladığını belirtmişlerdir. % 3.8'si denetimlerin sağlık ve güvenlik çalışma ortam koşulları konusunda fayda sağladığını belirtmişlerdir. % 3.8'si denetimlerin sağlık ve güvenlik ortam koşulları, çalışma saatleri ve fazla mesai saatleri olmak üzere 2 konuda, % 3.8'i denetimlerin sağlık ve güvenlik ortam koşulları, çalışma saatleri, fazla mesai saatleri ve ödemeler olmak üzere 3 konuda, %1,9'u işçi hakları, %1,9'u ödemeler, %1,9'u sağlık güvenlik çalışma ortam koşulları ve işçi hakları, konularında sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalarına katkı sağladığını beyan etmişlerdir.

Özet olarak Şekil 3.5'te oranlar ve ankette işaretlenen seçenekler görülmektedir.

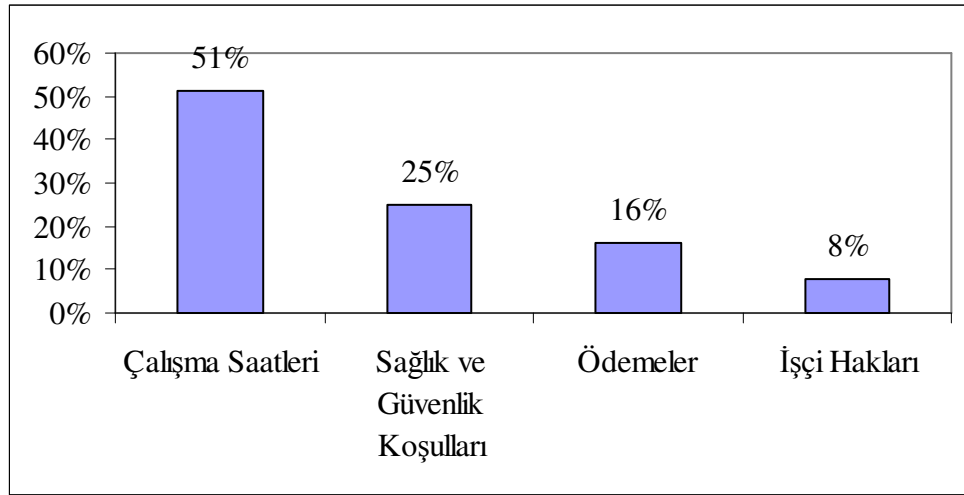


Şekil 3.5. Denetimlerin firmalara sağladığı katkılar

Soru 6. Geçirdiğiniz sosyal sorumluluk denetiminden sonra firmanızda net olarak değişen bir konu var mıdır? (Yok ise lütfen bir sonraki soruya geçiniz.)

Ankete katılan kişilerin 37 tanesi (yaklaşık olarak %60'ı) bu soruya cevap vermiş ve firmalarında değişen konuları tek tek yazmıştır, %40' bu soruyu boş bırakmıştır. Burada cevapların bu kadar az olması olağandır. İşletmenin tüm kademelerinde çalışan kişilerin her detayı bilmesi zaten olanaksızdır. Ayrıca her denetimden sonra tüm firmalarda kesin değişecek konu olmalıdır diye bir kural yoktur, denetim sonucunda firmada hiç değişim olmayabilir. Burada çıkan sonuçlar anketimiz için genelleme yapabilmemiz için yeterlidir.

Ankete cevap verenlerin %51'i haftalık çalışma saatleri, haftalık tatil günleri gibi çalışma saatleri ile ilgili konularda düzenlemeler yapıldığını, %25'i çalıştıkları ortam koşulları, koruyucu ekipmanlar, sağlık testleri gibi sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda düzenlemeler yapıldığını, %16'sı ödemeler konusunda düzenlemeler yapıldığını ve son olarak %8'i işçi hakları (izinler, sigorta..vb) ile ilgili konuda düzenlemeler yapıldığını iletmiştir.



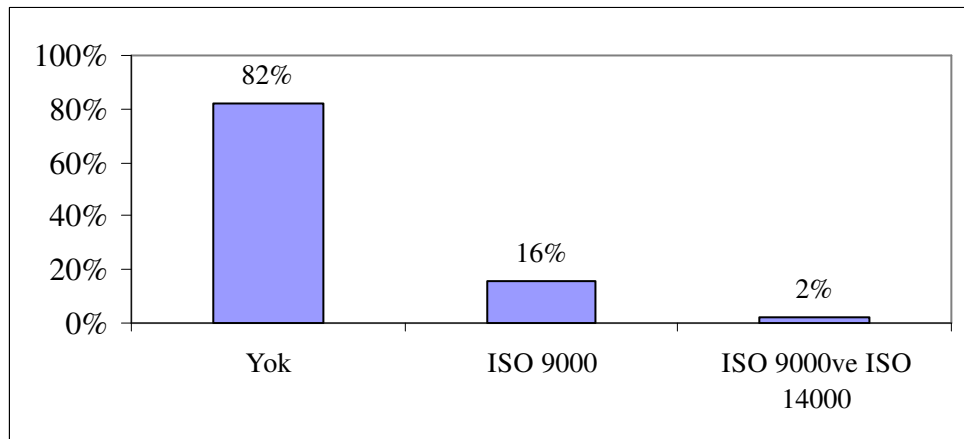
Şekil 3.6. Geçirilen denetim sonucunda firmalarda değişen net konular

Soru 7. Sosyal Sorumluluk Denetimlerinde rahatsız olduğunuz yada firmanız için faydalı olmadığını düşündüğünüz bir konu var mı? (Yok ise lütfen bir sonraki soruya geçiniz.)

Anketi cevaplayanlar arasında %75'i herhangi bir şikayetleri olmadığını iletmiştir. %25'lik bir kısım ise sıkça geçirmekten şikayetçi olduklarını iletmişlerdir. Aynı konulara farklı farklı müşteriler için ayrı ayrı denetim geçirdiklerini ve bunun zaman kaybına yol açtığını iletmişlerdir.

Soru 8. Firmanız aşağıdaki kalite sertifikalarından herhangi birine sahip midir?

Anketi cevaplayan şirketler arasında %82'sinin herhangi bir sertifikaya sahip olmadığı, %16'sının ISO 9000 sertifikasına sahip olduğu, %2'sinin hem ISO 9000 hemde ISO 14001 sertifikasına sahip olduğu görülmüştür.



Şekil 3.7. Ankete cevap veren firmalardaki kalite sistem belgeleri

Soru 9. Sosyal sorumluluk denetimlerindeki son nokta olan SA 8000 sertifikası hakkında bilginiz var mı?

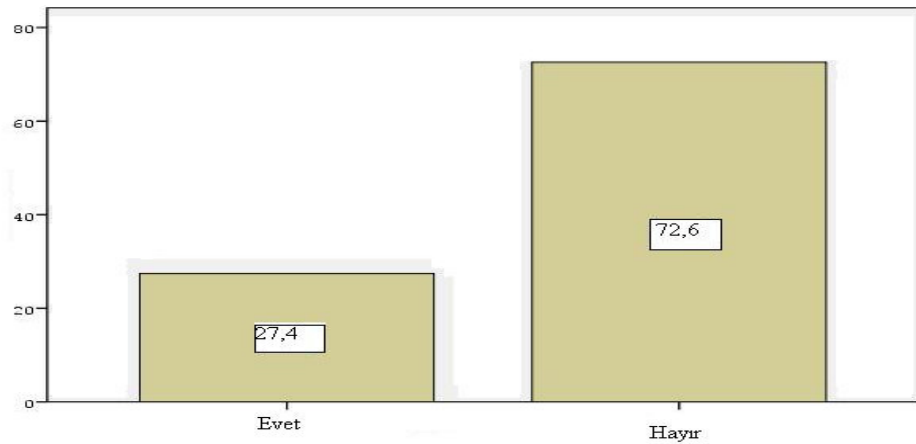
Ankete cevap verenlerin %27,4'ü SA 8000 sertifikasını duyduğunu, %72,6'sı SA 8000 sertifikasını duymadığını beyan etmiştir. Burada tablo 3.3 incelendiğinde ankete katılan işçilerin bu sertifikayı duymadığı ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple toplama bakıldığında SA 8000 sertifikasını duymadığını beyan eden kişilerin oranı yükselmektedir. Burada çıkan sonuç mantıklıdır, hiç bir şirket bir sertifikaya sahip olmadan çalışanlarına bu konuda bir bilgi vermekle yükümlü değildir, bu sebeple işçilerin SA 8000'ni duymamaları doğal bir durumdur.

İdari kadro incelendiğinde işveren olarak ankete cevap verenlerin %50'sinin SA 8000 konusunda bilgi sahibi olduğu görülmüştür. Ankete katılanlardan müdürler incelendiğinde bu oran çok farklı bir duruma gelmektedir, %78,6'sının SA 8000 konusunda bilgi sahibi olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.3. SA 8000 Sertifikası Hakkında Bilgi Sahibi Olanların İşçi-İdari Olarak Ayrımı

			SA 8000 sertifikası hakkında bilgi sahibimisiniz?		Toplam
			Evet	Hayır	
Şirketteki Görevi	İşveren	Ankete bu cevabı işaretleyen kişi sayısı Ankete bu cevabı işaretleyen kişi yüzdesi	2 50,0%	2 50,0%	4 100,0%
	Müdür	Ankete bu cevabı işaretleyen kişi sayısı Ankete bu cevabı işaretleyen kişi yüzdesi	11 78,6%	3 21,4%	14 100,0%
	Sorumlu	Ankete bu cevabı işaretleyen kişi sayısı Ankete bu cevabı işaretleyen kişi yüzdesi	4 33,3%	8 66,7%	12 100,0%
	İşçi	Ankete bu cevabı işaretleyen kişi sayısı Ankete bu cevabı işaretleyen kişi yüzdesi	0 0%	32 100,0%	32 100,0%
TOPLAM		Ankete bu cevabı işaretleyen kişi sayısı Ankete bu cevabı işaretleyen kişi yüzdesi	17 27,4%	45 72,6%	62 100,0%

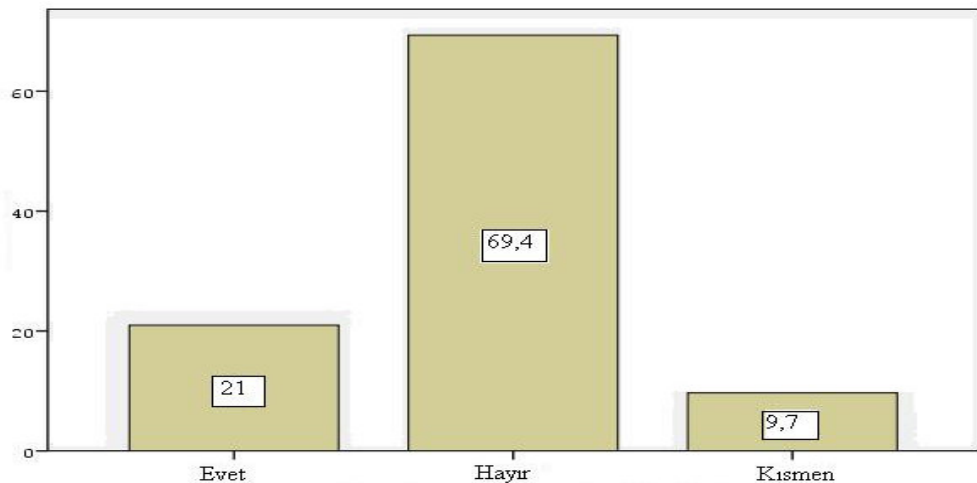
Buradan bizim anket çalışmamıza katılan örneklem büyüklüğümüz içinde; müdürlerin SA 8000 konusuna firmadaki tüm çalışanlara oranla daha fazla bilgi sahibi olduğu görülmüştür.



Şekil 3.8. SA 8000 sertifikasını hakkında bilgi sahibi olanların oranı.

Soru 10. SA 8000 uygulamaları hakkında bilgi sahibimisiniz?

Bir önceki soruyla paralel olarak ankete katılan işçilerin hiçbiri SA 8000 hakkında bilgi sahibi değildir. Ankete katılan tüm çalışanların % 21'i SA 8000 uygulamaları hakkında bilgi sahibi olduğunu, %9,7'si kısmen bilgi sahibi olduğunu, %69,4'ü ise bilgisi olmadığını iletmiştir.

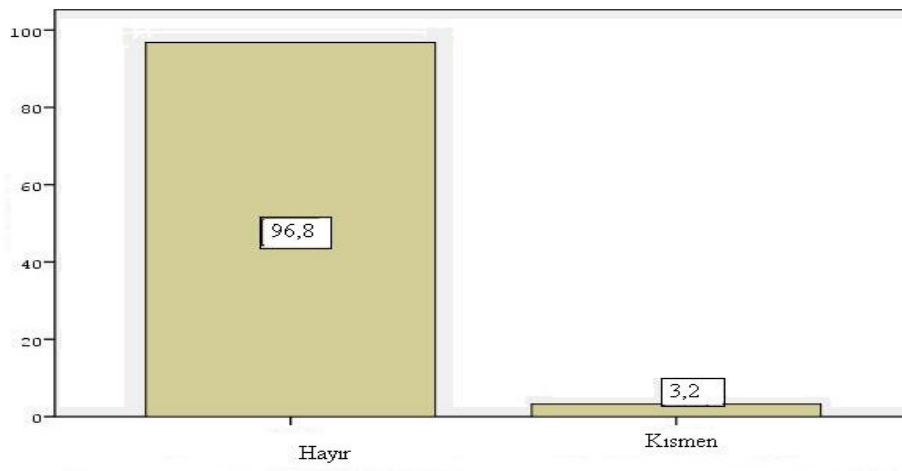


Şekil 3.9. SA 8000 uygulamaları hakkında bilgi sahibi olanların oranı

Soru 11. Firmanızda SA 8000 sertifikası almaya yönelik bir çalışma var mıdır?

Ankete cevap verenlerin %96.8'i bu soruya hayır herhangi bir çalışmamız yoktur diyerek cevap vermiştir. %3.2'si ise gelecekte kısmen böyle bir girişimimiz olabilir ama şu an herhangi bir çalışmamız yoktur cevabını vermiştir.

Buradan da görülmektedir ki SA 8000 sertifikası Denizli ilinde tekstil sektöründeki şirketlerde çok fazla başvuru alan bir sertifika değildir. Pek çok şirket sosyal sorumluluk standartlarını yerine getirirse bile SA 8000 sertifikasını almaya yönelik bir çalışmaları olmamaktadır. Şu an tüm Türkiye'de 2 tane tekstil firması SA 8000 sertifikasına sahiptir.



Şekil 3.10. SA 8000 sertifikası almaya yönelik çalışmalar var mıdır?

Soru 12. Hayır ise; SA 8000 sertifikası almamanız için en önemli sebep aşağıdakilerden hangisidir? (Birden fazla seçenek seçebilirsiniz.)

Ankete cevap verenlerin %72'si bu soruya cevap vermemiştir. İşçi kadrosu diğer SA 8000 konulu sorularda olduğu gibi bu soruya da cevap vermemiştir. İdari kadroda ise bu soruya 17 kişi (%28'lik kısım) cevap vermiştir, diğerleri bilgilerinin olmadığını iletmişlerdir.

Ankete cevap verenler bu soruda birden fazla şıkkı işaretleyebilmişlerdir. Örneğin; cevap verenlerin %35,3'ü SA 8000 almaları yönünde müşterilerinden talep olmadığını, rakip firmalar arasında çok tanınmadığını ve maliyetli olduğunu içeren üç seçeneği seçmişlerdir. Bu sebeple sonuç Tablo 3.4'teki gibi çıkmıştır;

Seçenekler şöyledir;

a)SA 8000'ni almamız yönünde müşterilerimizden bir talep olmadı.

b)SA 8000'nin sektörümüzde rakip firmalar arasında çok tanınmadığını düşünüyoruz.

c)SA 8000'ni almanın firmamız için maliyetli olduğunu düşünüyoruz.

d)SA 8000'nin içeriğindeki koşulları tam olarak firmamıza uygulayamayacağımızı düşünüyoruz.

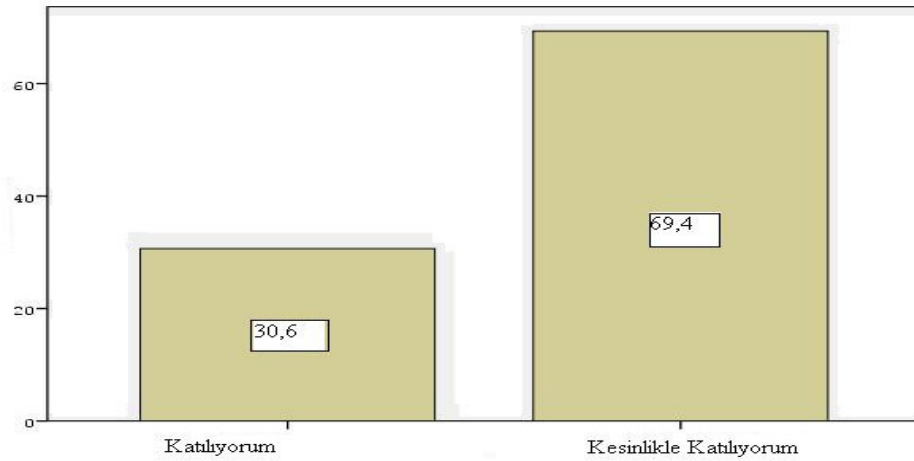
Tablo 3.4. SA 8000 Sertifikasını firmanıza almamak için en önemli sebepler

Cevap Şıkları	Yüzde
a + b + c	35,30%
a + b + c + d	23,50%
a + c	23,50%
a + d	5,90%
b + c + d	5,90%
b + c	5,90%

3.BÖLÜM. ÇALIŞMA KOŞULLARI

Soru 1. İşyerinde 15 yaş altı çocuk çalışan olmamalıdır.

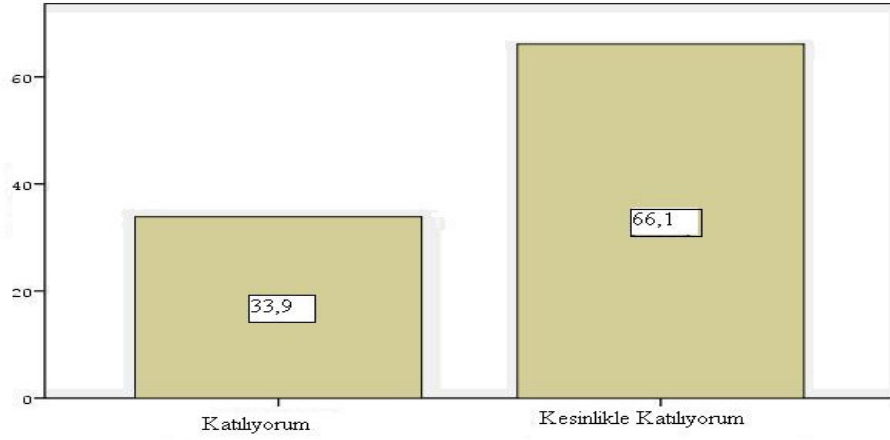
Ankete cevap verenlerin %69.4'ü kesinlikle katılıyorum seçeneğini, geri kalan %30.6'sında katılıyorum şikkını seçmiştir. Buradan da ankete katılanların çocuk işçiliği kesinlikle onaylamadığı sonucuna ulaşılmaktadır.



Şekil 3.11. İşyerinde 15 yaş altı çalışan olmamalıdır

Soru 2. İşyerinde çocuk yada genç işçilerin okula gitmeleri ve eğitimlerine devam etmeleri desteklenmelidir.

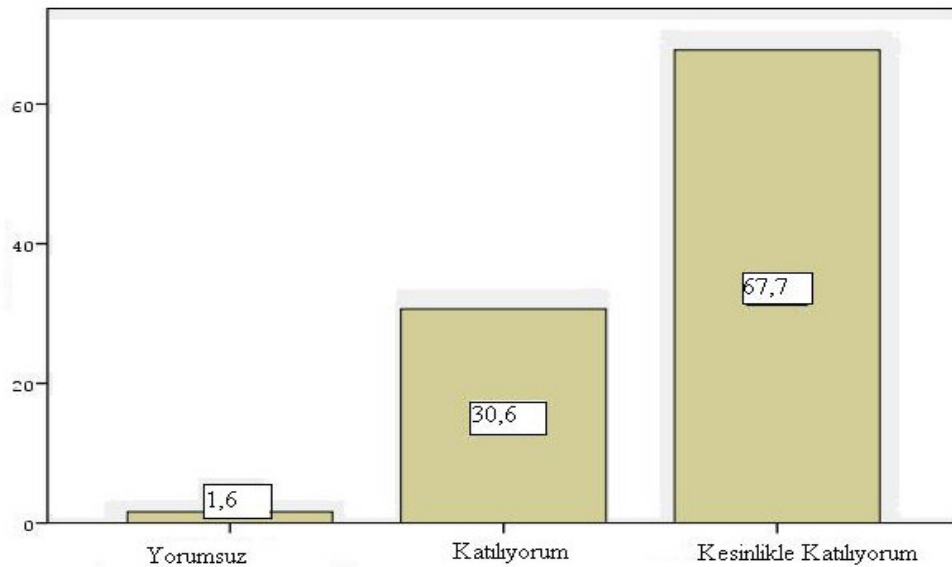
Ankete cevap verenlerin %66.1'i kesinlikle katılıyorum seçeneğini, geri kalan % 33,9'uda katılıyorum şıkkını seçmiştir. Buradan da ankete katılanların genç işçilerin okula gitmelerini destekledikleri görülmüştür.



Şekil 3.12. İşyerinde genç işçilerin eğitimlerine devam etmeleri desteklenmektedir.

Soru 3. İşyerinde çalışanlar Türk İş kanununa göre çalışmalıdır.

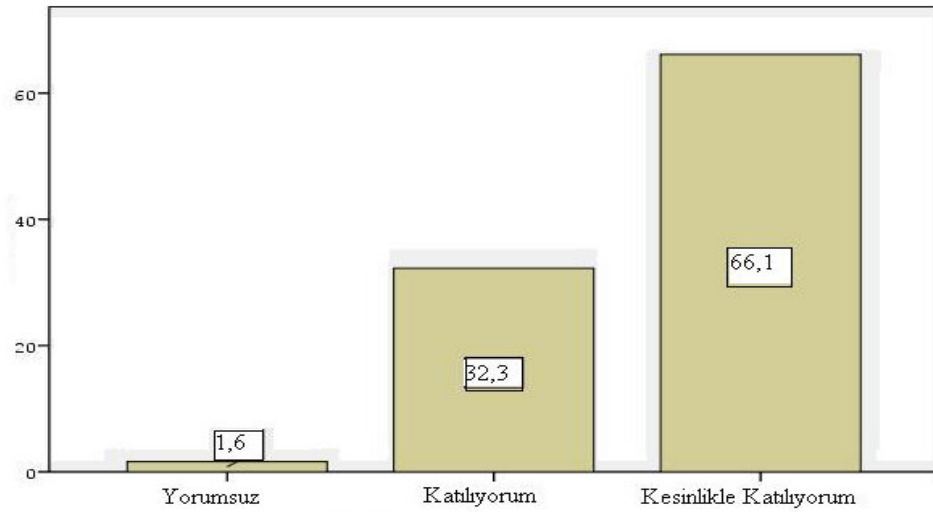
Ankete cevap verenlerin %67.7'si kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçerek çalıştıkları fabrikada tamamen Türk iş kanununun gerekliliklerinin yerine getirildiğini, %30,6'sı katılıyorum şıkkını seçerek çalışmış oldukları fabrikada kısmen kanuna uygun çalışıldığını beyan etmişlerdir. %1,6'lık bir oranda çalışan ise bu konuya yorumuz olarak bırakmıştır.



Şekil 3.13. İşyerinde çalışanlar Türk-iş kanununa göre çalışmalıdır.

Soru 4.İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında gerekli eğitimler düzenli olarak verilmektedir.

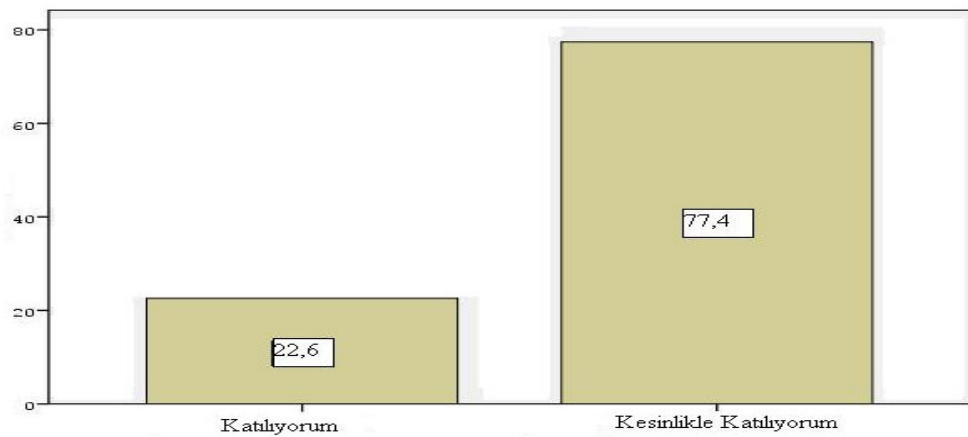
Ankete cevap verenlerin %66.1'i kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçerek çalıştıkları şirkette aldıkları eğitimlerin yeterli ve düzenli olduğunu beyan etmiştir. %32.3'üde katılıyorum seçeneğini seçmişlerdir. Ankete cevap verenlerden 1 kişi yani % 1.6'lık bir kısım ise yorumsuz kalmıştır.



Şekil 3.14. İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında gerekli eğitimler verilmektedir.

Soru 5. İşyerlerinde baskı- taciz- zorlama- küfür olmamalıdır.

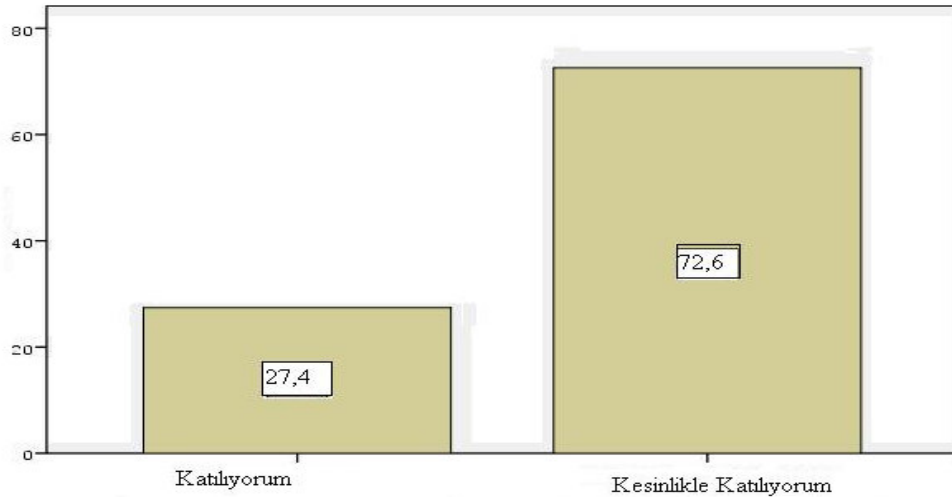
Ankete cevap verenlerin %77.4'ü kesinlikle katılıyorum seçeneğini, geri kalan %22,6'sıda katılıyorum şikkını seçmiştir. Buradan da ankete katılanların baskı- taciz- zorlama ve küfür'ü işyerinde kesinlikle onaylamadığı sonucuna ulaşılmaktadır.



Şekil 3.15. İşyerlerinde baskı, taciz, küfür ve zorlama konularına bakış açısı

Soru 6. İşyerleri iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirleri almalıdır.

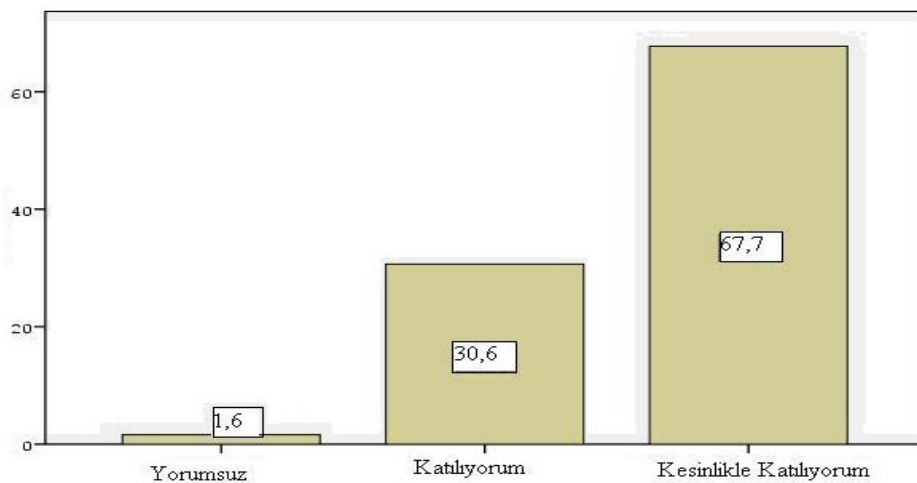
Ankete cevap verenlerin %72.6'sı kesinlikle katılıyorum seçeneğini, geri kalan %27,4'üde katılıyorum şikkını seçmiştir. Buradan da ankete katılanların iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirleri öncelikle şirketin alması gerektiğini beyan ettiği sonucuna ulaşılmaktadır.



Şekil 3.16. İşyerinde iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirlerin alınması

Soru 7.İşyerleri çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliğine uygun şekilde koruyucu ekipman.(Kulaklık, çelik burunlu ayakkabı, maske) ve makinalara iş sağlığı ve güvenliğine uygun şekilde koruyucu ekipman sağlamalıdır.

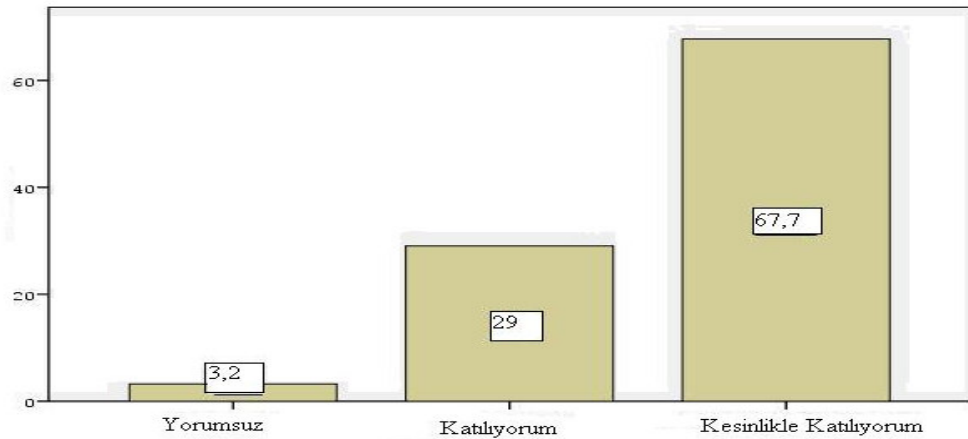
Ankete cevap verenlerin %67.7'si kesinlikle katılıyorum seçeneğini, % 30,6'sı ise katılıyorum seçeneğini seçmiştir. Ankete cevap verenlerden 1 kişi yani % 1.6'lık bir kısım ise yorumsuz kalmıştır.



Şekil 3.17. İşyerinde iş kazalarından korunmak için gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanmaktadır.

Soru 8. İşyerleri çalışma ortamınızın sıcaklık ve havalandırmasını gerekli değerlerde olmasını sağlamalıdır.

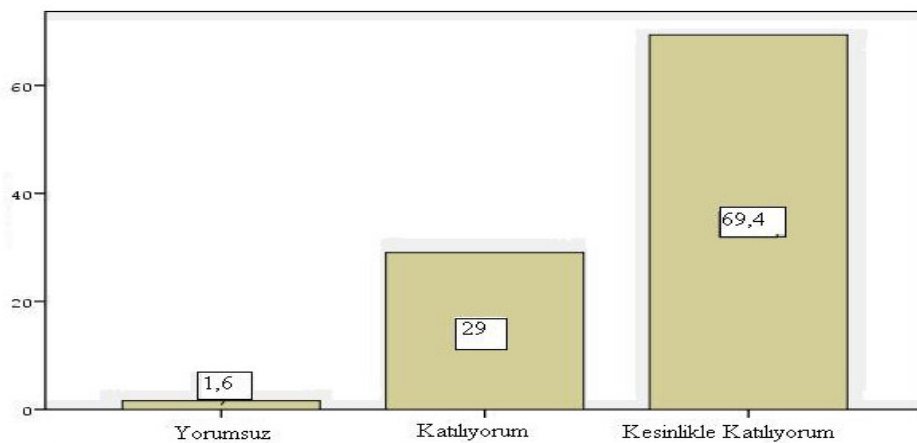
Ankete cevap verenlerin %67.7'si kesinlikle katılıyorum seçeneğini, % 29'u ise katılıyorum seçeneğini seçmiştir. Ankete cevap verenlerden 2 kişi yani % 3.2'lik bir kısım ise yorumsuz kalmıştır.



Şekil 3.18. Çalışma ortamlarının havalandırma ve sıcaklık değerleri

Soru 9. İşyerleri gürültünün engellenmesi konusunda gerekli tedbirleri almış olmalıdır.

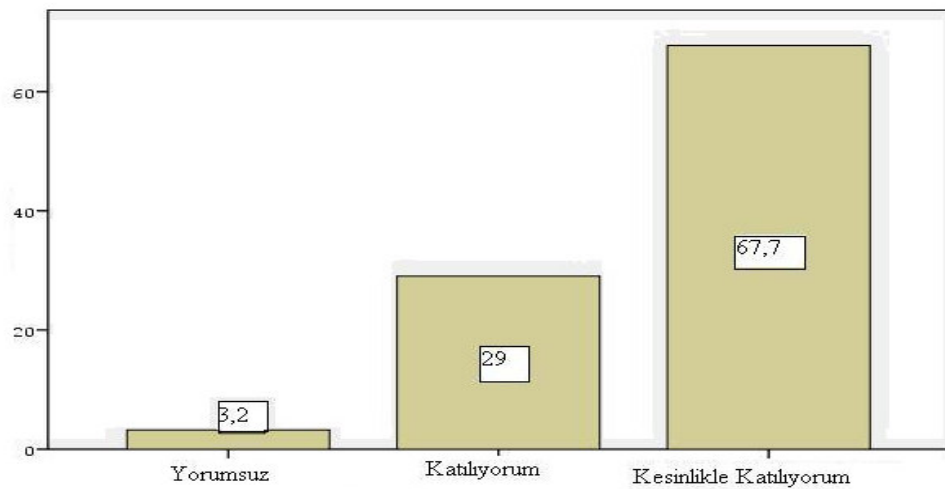
Ankete cevap verenlerin %69.4'ü kesinlikle katılıyorum seçeneğini, % 29'u ise katılıyorum seçeneğini seçmiştir. Ankete cevap verenlerden 1 kişi yani % 1.6'lık bir kısım ise yorumsuz kalmıştır.



Şekil 3.19. İşyerlerinde gürültünün engellenmesi için tedbirler alınmaktadır.

Soru 10. İşyerlerinde ilk yardım ve acil yardım konularında gerekli önlemler alınmış olmalıdır.

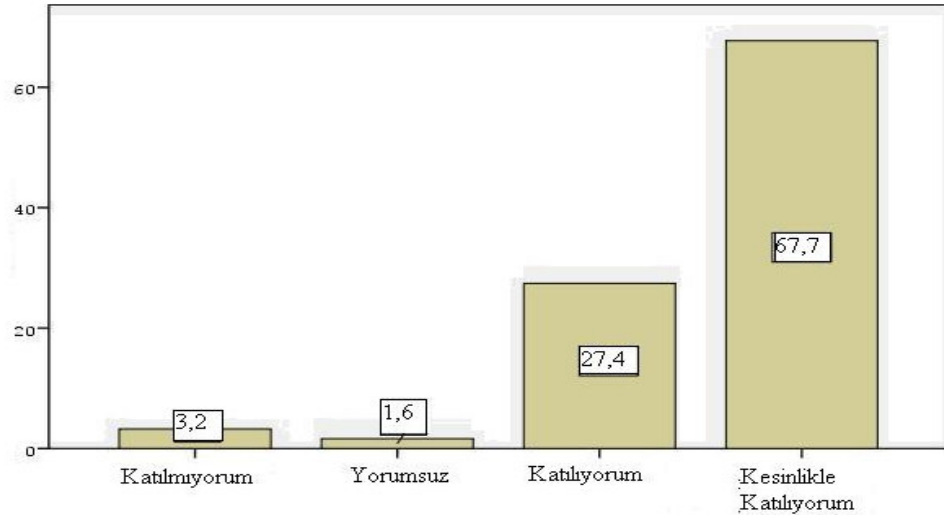
Ankete cevap verenlerin %67.7'si kesinlikle katılıyorum seçeneğini, % 29'u ise katılıyorum seçeneğini seçmiştir. Ankete cevap verenlerden 2 kişi yani % 3.2'lik bir kısım ise yorumsuz kalmıştır. Ankete cevap verenlerin büyük bir çoğunluğu çalıştıkları işyerlerinde ilk yardım ve acil yardım konularında gerekli önlemlerin alındığını düşünmektedir.



Şekil 3.20. İşyerlerinde ilk yardım-acil yardım konularında gerekli önlemler alınmaktadır.

Soru 11. İşyerlerinde yeterli ve dengeli beslenme konusuna önem verilmektedir.

Ankete cevap verenlerin %67.7'si kesinlikle katılıyorum seçeneğini, % 27,4'ü ise katılıyorum seçeneğini seçmiştir. Ankete cevap verenlerden 2 kişi yani % 3.2'lik bir kısım şirketlerinde çıkan yemeklerin yeterli ve dengeli beslenmeye uygun olmadığını belirtmiştir. Ankete cevap verenlerden 1 kişi yani % 1.6'lık bir kısım ise bu soruda yorumsuz kalmayı tercih etmiştir. Ankete cevap verenlerin büyük bir çoğunluğu çalıştıkları işyerlerinde yeterli ve dengeli beslendiklerini düşünmektedir.

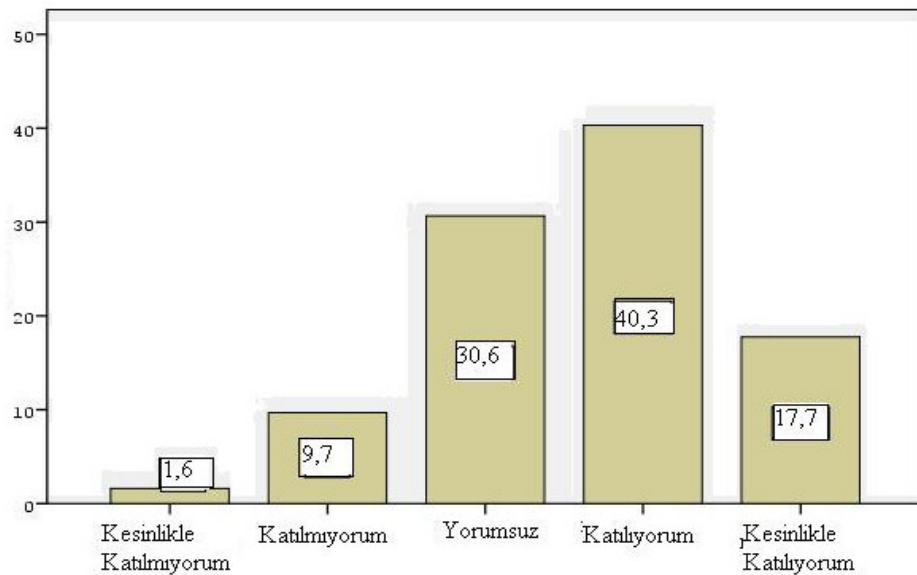


Şekil 3.21. İşyerinde yeterli ve dengeli beslenme konusuna önem verilmektedir.

4.BÖLÜM KALİTE SİSTEMLERİ

Soru 1. Yönetim tarafından tanımlanmış ve tüm işletmeye duyurulmuş bir kalite politikamız vardır.

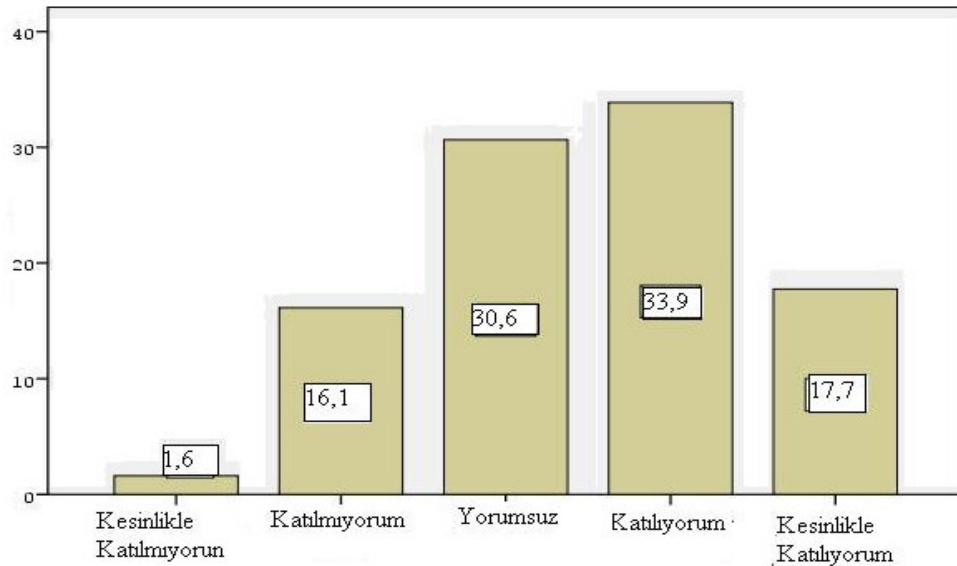
Ankete cevap verenlerin %40,3'ü katılıyorum seçeneğini, %30,6'sı yorumuz seçeneğini, %17,7'i kesinlikle katılıyorum seçeneğini, %9,7' si katılmıyorum seçeneğini, %1,6'sı ise kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçmiştir.



Şekil 3.22 İşletmedeki mevcut kalite politikası

Soru 2. Kalite politikasındaki plan ile ilişkili olarak kalite hedeflerimiz belirlenmiş ve sonuçları izlenmektedir.

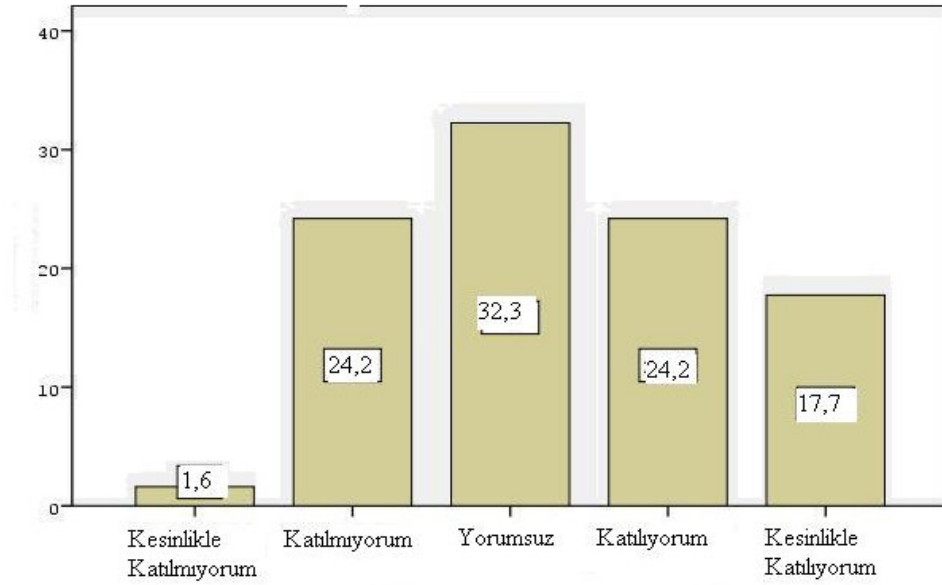
Ankete cevap verenlerin %33,9'u katılıyorum seçeneğini, %30,6'sı yorumsuz seçeneğini, %17,7'i kesinlikle katılıyorum seçeneğini, %16,1'i katılmıyorum seçeneğini, %1,6'sı ise kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçmiştir.



Şekil 3.23. Kalite politikamızdaki plan ile ilişkili olarak kalite hedefimiz belirlenmiş ve sonuçları izlenmektedir.

Soru 3.İşletmemizde bir yönetim temsilcisi belirlenmiş, görev yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır.

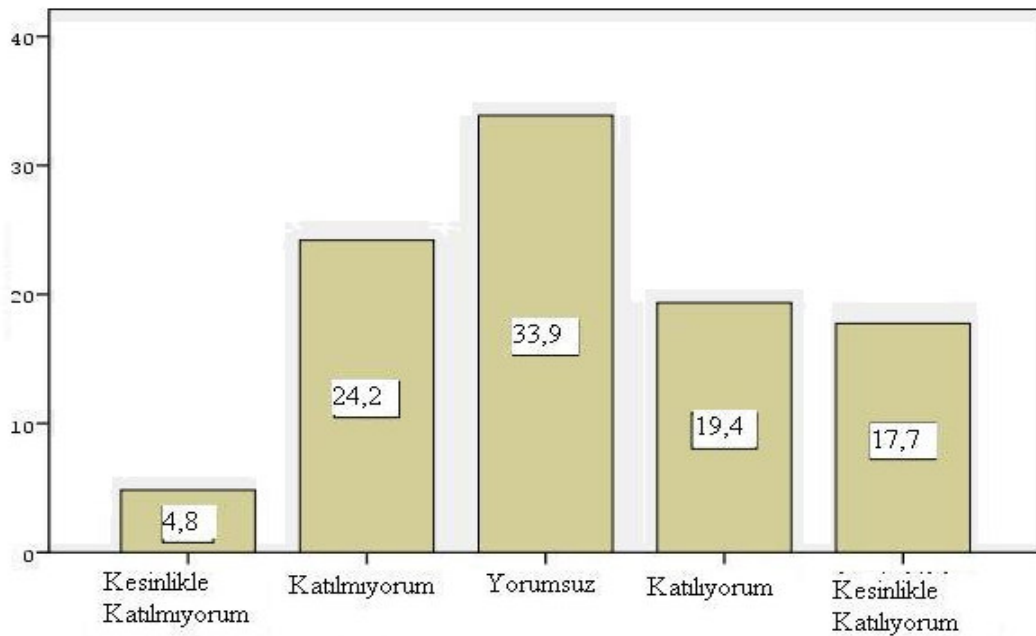
Ankete cevap verenlerin %41,9'u katılıyorum seçeneğini, %32,3'ü yorumsuz seçeneğini seçmiştir. Böylece yönetim temsilcisi olan şirketlerin oranı ortaya çıkmıştır.



Şekil 3.24. İşletmelerde yönetim temsilcisi belirlenmiş, görev ve sorumlulukları tanımlanmıştır.

Soru 4. İşletmemizde kalite sistemini açıklayan Kalite El Kitabı veya dengi bir döküman mevcuttur.

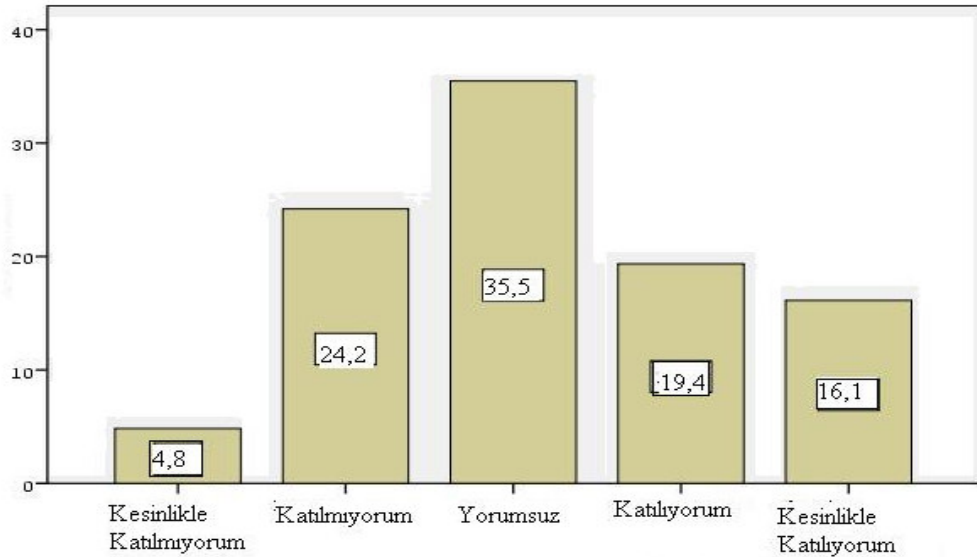
Ankete cevap verenlerin %37,1'inde kalite el kitabımızın mevcut olduğu saptanmıştır.



Şekil 3.25. İşletmelerde kalite sistemini açıklayan dökümanlar mevcuttur.

Soru 5. İşletmemizde kalitenin uygulanabilirliğini görmek için iç denetim prosesi uygulanmaktadır.

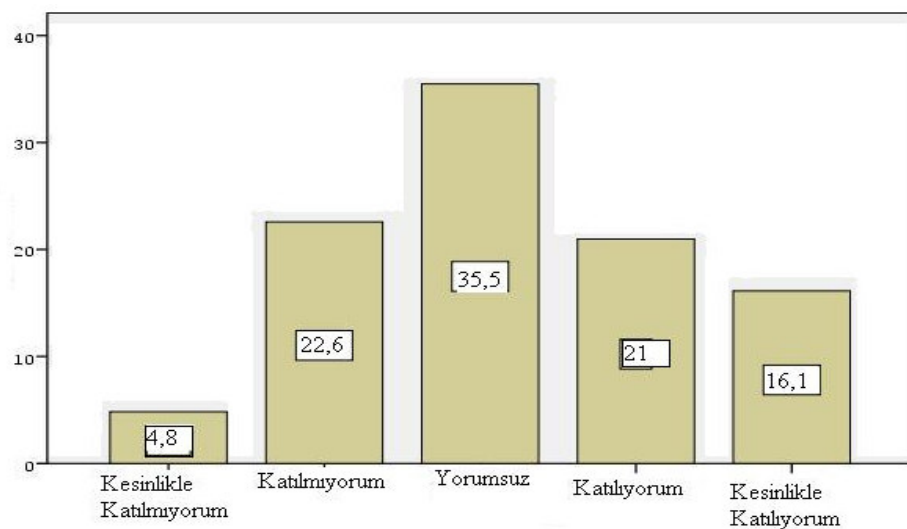
Ankete cevap verenlerin %35,5'inde iç denetim prosesinin uygulandığı saptanmıştır.



Şekil 3.26 İşletmelerdeki iç denetim prosesleri uygulanmaktadır.

Soru 6. İşletmemizde kalite ye yönelik yapılan denetlemeler sonucunda bulunan uygunsuzluklara ait 'Düzeltilici Önlem Faaliyetleri' uygulanmaktadır.

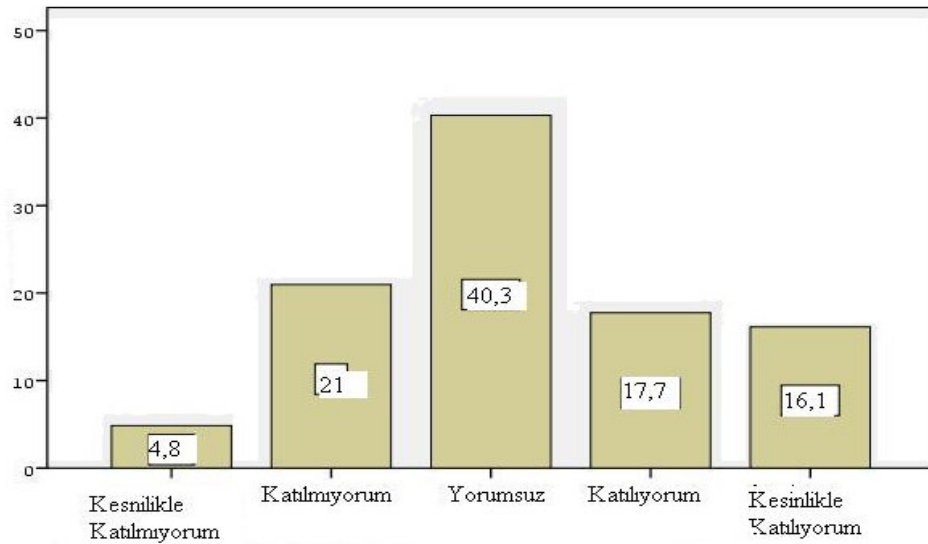
Ankete cevap verenlerin %36,1'inde, denetlemeler sonucunda bulunan uygunsuzluklara ait düzeltici önlem faaliyetleri uygulandığı saptanmıştır.



Şekil 3.27 İşletmelerdeki düzeltici önlem faaliyetleri uygulanmaktadır.

Soru 7. İşletmemizde belirli zamanlarda Kalite Çemberi toplantıları yapılmaktadır.

Ankete cevap verenlerin %33,8'i işletmelerinde kalite çemberi toplantılarının yapıldığını ifade etmiştir.



Şekil 3.28 İşletmemizde kalite çemberleri toplantıları yapılmaktadır.

3.3.2. Sosyal Sorumluluk ve Kalite Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

“Sosyal Sorumluluk” anketinin yapısını belirlemek amacıyla anket maddelerine temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Varimax dönüştürme yöntemi kullanılarak yapılan açıklayıcı faktör analizinde özdeğeri birden büyük iki faktör elde edilmiştir (Tablo 3.5’ de). Bunlar; “*sosyal sorumluluk*” ve “*kalite*” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3.5. Sosyal Sorumluluk ve Kalite İlişkisi

	Değerler	
	Sosyal Sorumluluk	Kalite
İşyerindeki gürültünün engellenmesi için gerekli tedbirler alınmıştır.	,937	,212
İşyerinde iş kazalarından korunmak için gerekli korunma ekipmanları sağlanmaktadır.	,936	,234
İşyerinde ilk yardım-acil yardım konularında gerekli önlemler alınmıştır.	,929	,248
İşyerleri çalışma ortamlarının havalandırma ve sıcaklıklarının gerekli değerlerde olması sağlanmaktadır.	,919	,219
İşyerinde iş kazalarını önlemek için gerekli tedbir alınmaktadır.	,890	,169
İşyerinde genç işçilerin eğitimlerine devam etmeleri desteklenmektedir.	,871	,161
İşyeride yeterli ve dengeli beslenme konusuna önem verilmektedir.	,855	,222
İşyerinde çalışanlar Türk-iş kanununa göre çalışmaktadır.	,840	,154
İşyerinde baskı-taciz-zorlama-küfür olmamaktadır.	,832	,132
İşyerinde 15 yaş altı çalışan yoktur.	,827	,092
İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında eğitimler düzenli olarak verilmektedir.	,819	,157
İşletmemizde kalitenin uygulanabilirliğini görmek için iç denetim prosesi uygulanmaktadır.	,102	,958
İşletmemizde kaliteye yönelik yapılan denetlemelerde bulunan uygunsuzluklara düzeltici önlem faaliyetleri uygulanmaktadır.	,125	,957
İşletmemizde belirli zamanlarda kalite çemberi toplantıları yapılmaktadır.	,132	,944
İşletmemizde bir yönetim temsilcisi belirlenmiş ve görev yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır.	,198	,938
İşletmemizde kalite sistemini açıklayan kalite el kitabı veya dengi bir döküman mevcuttur.	,192	,922
Kalite politikamızdaki plan ile ilişkili olarak kalite hedefimiz belirlenmiş ve sonuçları izlenmektedir.	,266	,824
Yönetim tarafından tanımlanmış ve tüm işletmeye duyurulmuş bir kalite politikamız vardır.	,296	,769
ÖZDEĞER	10.65	4.22
% VARYANS	59.19	23.49

Bu çalışmada hangi maddenin hangi faktöre ait olduğunu belirlenmesi için 0.40 ölçütü dikkate alınmıştır. Anketi oluşturan maddeler faktör yükleri açısından incelendiğinde, maddelerin faktör yüklerinin 0.769 ile 0.958 arasında değiştiği görülmüştür. Özdeğeri 1'in üstünde olan iki faktör toplam varyansın % 82.68'ini açıklamaktadır. Anketin güvenilirliği için Cronbach Alpha (α) katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda, anketin iç tutarlılık katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur. Alt boyutlardan “sosyal sorumluluk” 0.97 ve “kalite” 0.97 olarak bulunmuştur.

Anketin sosyal sorumluluk ve kalite boyutunu ölçen sorular tesbit edilmiştir. Bu sorularda yöneticilerin ve işçilerin sosyal ve kalite konusunda görüşleri arasındaki farkları belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi tekniğinden yararlanılmıştır. İstatistiksel işlemler SPSS 15 paket program aracılığıyla hesaplanarak tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

3.3.3. İşçi ve Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk ve Kalite Konusunda Görüşlerinin Anket Sonuçlarına Göre Değerlendirilmesi

Çalışmamızda bir işletmede çalışan her kesimin fikrini alabilmek için hem idari hemde işçi kadrosuna anketimizi uygulamıştık. Bu sebeple anket çalışmamız 2 kısımdan oluşmaktadır. Ankete cevap veren kişilerin %48,4'ü idari kadro %51.6'sı ise işçi kadrosundaydı. Bununla birlikte ankete katılan kişilerin cinsiyet dağılımı şu şekildeydi; % 51.6' sı erkek, % 48.4'u bayan idi. Buradan da anketimizin yaklaşık olarak eşit oranlarda her iki cinsiyetten de cevaplandığı görülmüştür. Ankete katılan kişilerin %45'inin 30-40 yaş aralığında olduğu, %40'nın 21-30 yaş aralığında olduğu, % 12.9'unun 40 yaş ve üstü olduğu kalan %1.6 'lık kısmında 20 yaş ve altı yaş aralığında olduğu görülmüştür. İşçi ve yöneticilerin sosyal sorumluluk ve kalite konusunda görüşlerinin T-test ile karşılaştırılmasını yapalım.

Tablo 3.6. İşçi ve yöneticilerin sosyal sorumluluk ve kalite konusunda görüşlerinin T-test ile karşılaştırılması

	Çalışma Pozisyonu							
	İşçi			Yönetici				
	n	M	SD	n	M	SD	t	P
Sosyal	32	4.57	.50	30	4.76	.39	1.64	.10
Kalite	32	3.00	.77	30	3.65	1.10	2.66	.01

Çalışma pozisyonlarına göre çalışanların görüşleri arasındaki farkı tespit etmek amacı ile iki bağımsız örneklemlili t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda *sosyal sorumlulukta* $t_{60} = 1.64$; $p > .05$ olduğu saptanmıştır. Bu sonuçta işçi ve yöneticilerin sosyal sorumluluğa bakış açıları bu konulardaki görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Diğer bir ifade ile sosyal sorumluluk hakkında hem işçiler hemde yöneticiler hem işlemleri için hem kendileri için benzer şekilde önemini belirtmişlerdir.

Sosyal sorumluluk denetimlerinin farklı olsa da her iki kesime de faydaları vardır. Örneğin; çalışanların bu denetimler sayesinde sağlık ve güvenlik koşulları kanunlara uyan iş ortamlarına sahip olmaktadır. Aylık olarak aldıkları ücretler en az asgari ücret olmaktadır. İşyerinde çalışma saatleri ve fazla mesai çalışmaları yerel iş kanununa uygun şekilde sınırlandırılmış olmaktadır. İşyerinde hiç bir türde (din, cinsiyet, yaş..vb.) ayrımcılık görülmemektedir. Yine çalıştıkları ortamda baskı-taciz-kötü muamele'ye karşı karşıya kalmamaktadırlar. Periyodik olarak kanuna uygun şekilde sağlık taramaları yapılmaktadır. Bu örnek olarak verdiğimiz 6 madde öncelikle işçinin çalışma koşullarını iyileştirmektedir.

İdari kadro olarak incelediğimizde ise bu maddelerin tek tek yapılması şirkete bir sistem getirmekte işler planlı ve verimli şekilde devam etmektedir. Bunun yanı sıra uluslararası ortamda şirket müşterisine karşı firmasını iyi bir şekilde tanıtmış ve müşteri memnuniyetinide sağlamış olmaktadır. Aynı koşulların sağlanması ile pek çok farklı müşteriden gelecek olan kontrolleri sistemleri sayesinde aşabileceklerdir. Sistem uzun

vadede maliyetlerin düşmesine, siparişlerin devamlılığına ve çalışan memnuniyetinin de belirli bir seviyede tutulmasına fayda sağlayacaktır.

Tablo 3.6'ya göre işçi ve yöneticilerin *kalite* boyutunda görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Anketin bu boyutunda, işçilerin puanların ortalaması 3.00 yöneticilerin ise 3.65 olarak bulunmuştur. Anketin kalite alt boyutunda işçi ve yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{60} = 2.66$; $p < .05$). yöneticilerin kaliteye verdikleri önem işçilere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir

Anketi cevaplayan işçiler incelendiğimizde kaliteye idari kadroya göre daha az önem verdikleri saptanmıştır. İdari kadroda çalışanlar ise kaliteye hem işlerinde hem işletmelerinde önem vermekte, gerekli tedbirleri almakta gerekli olan tüm uygulamaları yaptıkları saptanmıştır..

SONUÇ

Günümüzde, kalite ve maliyet kadar, sosyal sorumluluklara ve ahlaka uygun faaliyet göstermek de rekabet edebilmenin önemli bir koşulu haline gelmeye başlamıştır. Bunda, gelişen iletişim teknolojileriyle birlikte daha da güçlenen sivil toplum örgütlerinin (ekolojik çevreye zararlı, işgücü-yoğun eski teknolojilerini geliştirmekte olan ülkelere transfer ederek, hem gelişmiş ülkelerin hukuki düzenlemelerinden kaçan, hem de ucuz iş gücü sayesinde yatırımlarının ömrünü uzatan) uluslararası işletmeler üzerinde artan baskılarının önemli bir etkisi söz konusu olmuştur.

İnsan hakları bilincinin yaygınlaşması ile işletmelerin sosyal sorumluluklarını ne derece yerine getirdikleri, müşterilerin dikkatle izledikleri konular arasında yerini almıştır. Bu boşluğu dolduran bir sistem olan SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartı, ABD’de etkinlik gösteren bir sivil toplum kuruluşu olan iktisadi öncelikler konseyi akreditasyon bölümü tarafından 1997 yılında, evrensel bir sosyal sorumluluk standardı ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanmıştır. 20. yüzyılın sonlarında gelişen kurumsal toplumsal sorumluluk akımının doğal bir sonucu olan SA 8000 standardı, ilgili taraflara çalışan haklarına duyduğu saygıyı ve çalışan hakları ile ilgili düzeyini ortaya koymaya çalışan firmalar için belgelendirilebilir bir standart niteliğindedir.

SA 8000, denetlenebilir bir standart olarak, ‘çocuk işçilik, zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü, disiplin uygulamaları, ayrımcılık, çalışma saatleri ve ücretlendirme’ gibi konularda minimum standartları belirlemiştir. Birçok şirket için çalışma kuralları yada sosyal standarta uygunluk, yalnızca çalışanların güvenini kazanmakla kalmayıp; aynı zamanda artan müşteri bağlılığı kanalı ile de rekabet avantajına katkıda bulunmaktadır.

SA 8000, insan kaynaklarına yapılan ve bir süre sonra yüksek verimlilik ve moral olarak işletmeye geri dönecek olan bir “yatırım” olarak değerlendirilebilir. Bu yatırımın; mevcut durumu incelemek, politika ve prosedürler geliştirmek, kayıtları

tutmak ve kontrol etmek için yönetimin harcayacağı zaman; iyileştirici eylemler için katlanılacak harcamalar ve belgelendirme denetimi ve sürekli kontroller için denetim şirketlerine yapılacak ödemelerden oluşan bazı maliyetleri söz konusudur. Anılan maliyetlerine karşılık SA 8000, iyileşen çalışma koşullarıyla birlikte işgören verimliliğini, ürün ve hizmet kalitesini, müşteri memnuniyetini ve işletmenin toplumdaki saygınlığını arttıracak önemli bir rekabet üstünlüğü ve insan haklarına daha saygılı bir iş dünyasının oluşturulmasına yapılacak anlamlı bir katkı olarak değerlendirilmelidir.

Sosyal taraflar ve devletler için tüm olumlu getirilerine rağmen “SA 8000”ın alınması hukuki olarak bir zorunluluk değildir. Bu nedenle, işletmeleri “SA 8000”ın kıstaslarını yerine getirmeye zorlayacak mekanizmalara ihtiyaç vardır. Bu ise ancak, tüketici bilinciyle sağlanabilecek bir husustur. Gerçekten de, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı”nın geliştirilmesi sürecinde özellikle tüketici örgütleri gibi sivil toplum kuruluşlarının ciddi katkısı olmuş ve sözkonusu standart uluslararası iş çevrelerinin, sivil toplum kuruluşlarının ve işçi sendikalarının bir uzlaşması olarak takdim edilmiştir. Özellikle tüketici örgütlerinin baskısı, tüm işletmeleri “SA 8000” alınması yolunda çaba göstermeye zorlayacaktır. Örneğin, kalite ya da ücret kadar, satın aldığı malın çocuk işçiler tarafından üretilip üretilmediğine de dikkat eden günümüz tüketicisi, işletmeleri, kayıtdışı ve çok düşük ücretle çalıştırmanın sembolü haline gelmiş olan “çocuk işçi” çalıştırmaktan elbette vazgeçirecektir.

Tezin uygulama bölümünde Denizli ilindeki tekstil işletmelerini kapsayan anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasının temel amaçları; sosyal sorumluluk denetimi geçiren firmalarda denetimlerin firmalara ve çalışanlara kazandırdıklarını saptamaktır. Firmalar açısından sosyal sorumluluk denetimlerinin avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu belirlemek ve bu yeni sistemin işletmelerin uyguladıkları kalite standartları ile bağlantısının ortaya konulmasıdır. Ve son olarak da, firmaların dünya çapında uygulanan SA 8000 belgesini almaya hazır olup olmadıklarının araştırılması amaç edilmiştir.

Anket çalışmamızdan çıkan sonuçları değerlendirecek olursak;

Ankete cevap verenlerin %88.7’si daha önce sosyal sorumluluk denetimi geçirdiğini iletmiştir. Bu da Denizli’deki firmaların çoğunun sosyal sorumluluktan

haberdar olduklarını ve başarıyla bu denetimlerden faydalandıklarını göstermektedir. Buradan da belgenin ismi ne olursa olsun zaten sosyal sorumluluk denetimi geçirdikleri ve SA 8000'ne de kısmen hazır oldukları görülmektedir

Ankete gelen cevaplar neticesinde firmaların sosyal sorumluluk denetimleri ile ilk tanışmaları büyük oranla (%51,6), 2001 ve 2005 yılları arasında olmuştur. Bu sonuç denetimlerin gerçekten son yıllarda arttığı görülmektedir.

Denetim geçiren şirketlerin büyük bir kısmı %91,1'i denetimlerin firmalarına katkı sağladığını düşündüğünü belirtmiştir. Denetimlerin sonucunda işletmelerde meydana gelen net değişiklikleri sorduğumuzda ağırlıklı olarak %51'i çalışma saatleri ile ilgili konularda düzenlemeler yapıldığını, %25'i çalıştıkları ortam koşulları, koruyucu ekipmanlar, sağlık testleri gibi sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda düzenlemeler yapıldığını, %16'sı ödemeler konusunda düzenlemeler yapıldığını ve son olarak %8'i işçi hakları (izinler,sigorta..vb) ile ilgili konularda düzeltilmeler olduğunu saptadık.

Sosyal sorumluluk denetimleri ile ilgili olarak şirketlerin olumsuz olarak ilettikleri tek konu; aynı denetimlerin farklı müşteriler için aynı yıl içinde bir kaç kez yapılması idi. Bu konuda ortak bir denetim olup tüm müşterilerin aynı denetimi kabul etmesi gerektiğini böyle bir durumda gereksiz zaman ve emek kaybının önüne geçileceği sonucu çıkmıştır. Bu noktada ortaya ortak bir denetim programı, ortak bir sertifika olan SA 8000' nin firmaların bu ihtiyacı için bir çözüm olacağı sonucu çıkmaktadır.

Çalışma pozisyonlarına göre çalışanların görüşleri arasındaki farkı tespit etmek amacı ile iki bağımsız örneklemlili t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda *sosyal sorumlulukta* $t_{60} = 1.64$; $p > .05$ olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre işçi ve yöneticilerin sosyal sorumluluğa bakış açıları, bu konulardaki görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Diğer bir ifade ile hem işçiler hem de yöneticiler açısından sosyal sorumluluk kavramı ve sosyal sorumluluk denetimlerinin aynı derecede öneme sahiptir.

Çalışmamızdan çıkan diğer bir önemli sonuç ise sosyal sorumluluk denetimi geçiren firmaların genel olarak kaliteye önem vermeleri. Fakat kaliteye önem açısından baktığımızda işçi ve yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

bulunmuştur ($t_{60} = 2.66$; $p < .05$). Yöneticilerin kaliteye verdikleri önem işçilere göre daha yüksektir. Bu sonuç da doğaldır. İdari kadrodakiler ise kaliteye gerçekten önem vermekte, gerekli tedbirleri almakta gerekli olan tüm uygulamaları yapmak için çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Genel olarak firmalar SA 8000 sertifikasını bilmektedirler. Ancak uygulamaya gelindiğinde, anket yapılan hiç bir firmanın şu an SA 8000 sertifikasına sahip olmadığı ve yakın gelecekte sertifikayı alma planlarının olmadığı saptanmıştır. Yapılan anket çalışması ile görülmüştür ki firmalar sosyal sorumluluk denetimlerinin gerekliliklerine uymaktadırlar, ancak şu an tekstil sektöründe yaşanan krizler sebebiyle sertifika almamayı tercih etmişlerdir. Sertifika almamalarının sebeplerini araştırdığımızda firmaların büyük çoğunluğu; sertifika almanın firmaya yüksek maliyetler getireceğini, müşterilerinden SA 8000 sertifikasını almaları yönünde bir talep gelmediğini ve sektörlerinde rakip firmalar arasında SA 8000'nin çok tanınmadığı gibi üç önemli sebep olduğunu iletmişlerdir.

Sosyal sorumluluk konusunda Denizli'de yaşanan gelişmeler ve görüşler oldukça sevindiricidir. Şirketler sosyal sorumluluk denetimlerini benimsemiş ve bulunan eksiklerden faydalanır bir duruma gelmiştir. Çalışanlar işçi ve idari olarak sosyal sorumluluk denetimlerinin firmalarına katkı sağladığı konusunda aynı fikirdedirler. Ayrıca şirketlerin SA 8000 belgesini alabilecek alt yapıya sahip olduğu tesbit edilmiştir.

KAYNAKLAR

- Akgemci, T. (2001), *Sosyal Denetim Kavramına Genel Bir Yaklaşım (Değerlendirme)*, İ.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, s.23-24.
- Aksoy, A. (2003), *Sanayinin Rekabet Gücü ve Kalite*, Makina Mühendisleri Odası III. Kalite Sempozyumu Bildirgeler Kitabı, Bursa, s.46
- Altaç, E. (2004) *Marka Değerini Oluşturan Unsurların İncelenmesi, Ölçülmesi ve Bir Uygulama*, Konulu Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.2-4
- Anayurt, Ö.(2003) *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Toplanma, Dernek ve Sendika Özgürlüğü*, İstanbul, s.7
- Andersson,K.S. (2006) Corporate Social Responsibility: A trend and a movement, but of what and for what?, Corporate Governance, Vol.6, No.5, p.595
- Arıkök, M. (2002) *SA 8000 Sosyal Standartı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Arkun, O.F. (1980) *İşletmelerde Muhasebe Denetimi, İstanbul Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları*, No:317-550, s.17-18-19.
- Atalay, N. (2001), *Endüstriyel ilişkilerin iyileştirilmesine dayalı rekabet gücü arayışı: SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartı*, Anahtar MPM , Sayı: 156, s.11-22
- Ataman, Ü., Rüstem H., Bozkurt, N. (2001) *Muhasebe Denetimi Uygulamaları*, İstanbul, Alfa Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Aydemir, M.(1999) *Sosyal Sorumluluk*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 1, Sayı 3, s.1-11.
- Başkan, Ş. (1997) *İstatiksel Kalite Kontrolü*, İzmir
- Bayrak, S. (2001), *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, İstanbul
- Bayrak, S., Göncüoğlu, H. (2001), *Toplam Kalite Yönetimi ve Uygulanabilirliğine Yönelik Denizli İlinde Bir Araştırma*, İstanbul.
- Bozkurt, R. (1995), *Hizmet Sektöründe Kalite*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Verimlilik Dergisi, s.176-177.
- Büyüksulu, A.R. (2008), *Tisk İşveren Dergisi, Avrupa Birliği Yeşil Dosyası: İşletme Sosyal Sorumluluğu (The Corporate Social Responsibility -CSR) (KİPLAS Genel Sekreteri).s.25*
- Centel, T.(2000), *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul.

- Chuanbing, C.(1997), '*Internal Audit Under The Socialist Market Economy System*' Audit Bureau of the China National audit office in the ministry of Communication, Beijing, China, p.210
- Costka, P., Bambe C. (2004), '*Integrating Corporate Social Responsibility(CSR) Into ISO Management Systems- in Search of aFeasible CSR Management System Framework*' The TQM Magazine, Volume:16, Number:3, p. 218
- Costka, P. (2007) '*A critical Look An Quality Through CSR Lenses*', Universty of Casterbury, Christchurch, New Zeland, International Journal and Quality Reliability Management, Vol:24, No:7, p.742
- Çelen, E. (2001) '*Bağımsız Denetimin Önemi,Yararları ve Konuyu Aydınlatma İlkesi*' Mali Çözüm Dergisi (Nisan-Mayıs-Haziran), No:55, s.30
- Dinçer, Ö. (2000) '*İşletme Yönetimine Giriş*', Beta Yayınları, İstanbul.
- Durakbaşa N., Görür V., (2003) '*Avrupa Ülkelerinde Kalite Yönetimi Sistemleri-Akreditasyon, Belgelendirme ve Uluslararası Standardizasyon*', Makina Mühendisleri Odası III. Kalite Sempozyumu Bildirgeler Kitabı, Bursa, s.32-36
- Emhan, A. (2007) '*Başarılı İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Kavramına Bakış Açısı*', Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN: 1304-0278, C.6 s.22, 253.
- Ergun, T. (1988) '*Kamu Yönetimine Giriş*' TODAİE Yayını, Ankara.
- Eren, E. (2001) '*Stratejik Yönetim*', Anadolu Üniversitesi Yayınları No:967, Eskişehir.
- Ertekin, Y. (1998), '*Çağdaş Yönetim ve Denetim*', T.İ.D., İçişleri Bakanlığı Cumhuriyetin 75.Yılı Özel Sayısı, s.421-496.
- Ertuğrul, İ.(2004), '*Toplam Kalite Kontrol ve Teknikleri*', Ekin Kitapevi, Bursa.
- Ertuğrul, İ.(2006) '*Toplam Kalite Kontrol*', Ekin Kitapevi, Denizli.
- Esin, A. (2000) '*ISO 9000'in Işığında Toplam Kalite*', Ankara.
- Evik, A.H. (2006), '*Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu*' İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, Sayı:10, s.206
- Fray, A.M. (2007), '*Ethical behaviour and social responsibility in organizations: process and evaluation*', Management Decision, Vol.45, No:1, p.76-88
- Galbreath,J.(2006) '*Corporate Social Responsibility Strategy: strategic options, global considerations*', Journal Business Ethics, Vol.6, No:2, p.182
- Gerşil, S.G., Aracı M. (2007), '*Küreselleşme Sürecinde Türk İş Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu*', Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14, s.165
- Göktürk, O. (2000) '*Muhasebe Denetimi 'Auditing' Standartları ve Yöntemleri*', Bilimsel Yayınlar Derneği, C:1.
- Gürbüz, H. (1995) '*Muhasebe Denetimi*', 4.bs., Eskişehir, Bilim Teknik Yayınevi.

- Halis, M. (2004) '*Toplam Kalite Yönetimi ISO-9000:2000 Kalite Yönetim Sistemi*', Ankara, s.70-72-128-129.
- Halis, M. (2004) '*Toplam Kalite Yönetimi Kapsam, İlkeler ve Uygulamalar*', Ankara.
- Hill, W.Y. (1998) '*Patients' Voices, Rights and Responsibilities: On Implementing Social Audit in Primary Health Care*', p.1482
- Johnson ,Homer H. May-June (2001) '*Corporate Social Audits- This time around. - Business Horizons-* s.4-5.
- Kınalı, N. (2001) '*Çalışma Hayatının Belgelendirilmesi SA 8000 ve Sosyal Sorumluluk*', İstanbul Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.5-9.
- Kobu, B. (1994) '*Üretim Yönetimi*', İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, s.459.
- Kok, P. vd.(2001), '*A Corporate social responsibility audit within a quality management framework*', Kluwer Academic Publishers, s.288.
- Küçükertunç, Y. (10-12 Ekim 2002) '*Kurumsal yapıya geçişte denetim ve raporlamanın önemi*' 17. Türkiye Muhasebe kongresi, Muhasebe, Vergi ve Denetimde Yeni Yaklaşımlar, TÜRMOB yayını, İstanbul, s.220.
- Küçüksözen, C., Sayar R.Z., (Şubat 2002) '*Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Raporlama Standartları*' Muhasebe ve denetime bakış dergisi, No:6, s.50.
- Makina Mühendisleri Odası Dergisi, Mayıs 2008 sayısı, Cilt:49, s.49.
- Mert, Z.(2006) '*Sosyal Uygunluk*' Konulu Seminer Raporu, İstanbul Üniversitesi.
- Morimota, R. vd. (2005) '*Corporate Social Responsibility Audit: From Theory to Practice*', Journal of Business Ethics, s.315.
- Odaman, S. (2000) '*SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartı*', 9. Ulusal Kalite Kongresi, İstanbul, s.10
- Rohitratana, K. (2002) '*SA 8000: A tool to improve quality of life*' Thommasat Business School, Bangkok Thailand,s.60-64
- Sarı, O.(1997) '*Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi*'Kazancı Matbacılık, İstanbul, s.33, 34
- Şimşek, M.Ş. vd. (2003), '*Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*',Yenilenmiş 3.Baskı, Konya, s.410-411.
- Taylan, P. (1999) '*Kölelikten Sosyal Sorumluluğa: Sosyal Sorumluluk Standartları ve SA 8000*', (Kongre), TÜSİAD-KalDer 8.Ulusal Kalite Kongresi Bildirileri CD'si, İstanbul, s.276-287
- Öznaz, D. (2005) '*4857 sayılı yeni iş kanunu perspektifinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ve tekstil sektöründe SA 8000 uygulaması*' konulu yayınlanmış tez çalışması. s.120-122.

- Öztürk, Z. (1999) 'Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 9001-ISO 14001 Entegrasyonuna Yönelik Bir Uygulama', İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, s.47
- Tan, S., Peşkircioğlu N. (1991), '*Kalitesizliğin Maliyeti*', Ankara.
- Tekin, M. (2004) '*Toplam Kalite Yönetimi*', Ankara.
- Tosun, K. (1992) '*İşletme Yönetimi*', Savaş Yayınları, Ankara.
- Türk İş Kanunu.(4857 nolu) Kabul Tarihi: 22.05.2003, Resmi Gazete Yayım Tarih ve Sayısı: 10.06.2003 - 25134
- Ülgen, H. vd. (2004) '*İşletmelerde Stratejik Yönetim*', İstanbul.
- Wokutch, R. (1990) '*Corporate Social Responsibility Japanese Style Academy of Management Executive*' May, No:4, p.58
- Yatkın, A. (2003) '*Toplam Kalite Yönetimi*', Ankara.

İnternet Kaynakları:

http://www.alarko-carrier.com.tr/AC_icerik.asp?IDH=AC55&ID=794&VT=haber

(19.01.2008)

http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=3663(19.01.2008)

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=528> (30.05.2008)

<http://www.saasaccreditation.org/certfacilitieslist.htm>(19.01.2008)

<http://www.yesim.com.tr/intranet/> (23.04.2008)

EKLER

EK-1- SA 8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTI STANDART METNİ

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu standart bir şirketin sosyal sorumluluk gerekliliklerine ulaşması için yapması gerekenleri;

- a. Kontrol altında tutmak ve etkili bir şekilde uygulama gerektiren konuların idaresi için politika ve prosedürler oluşturmak, uygulamak ve koruyarak sürdürmek,
 - b. Bu politika ve prosedürlerin standardın gerekliliklerine uygun olarak uygulamada olduğunu ilgili taraflara göstermek şeklinde açıklar.
- Bu standardın gereklilikleri coğrafi konum, sanayi sektörleri ve şirket ölçüleri dikkate alınarak evrensel olarak uygulanmalıdır.

2. NORMATİF ÖĞELER VE AÇIKLAMALARI

Şirket ulusal yasalara, diğer ilgili yasalara , şirketin uymakla yükümlü olduğu diğer gerekliliklere ve bu standarda uymalıdır. Ulusal yasalar, diğer ilgili yasalar, şirketin uymakla yükümlü olduğu diğer gereklilikler standartla aynı meseleyi ele aldığı anda en zorlayıcı hüküm esas alınacaktır.

Şirket aşağıdaki uluslararası belgelere de uymalıdır;

- . ILO sözleşmesi 29 ve 105 (Zorla ve Kefaletle çalışma)
- . ILO sözleşmesi 87 (Sendika Özgürlüğü)
- . ILO sözleşmesi 98 (Toplu Sözleşme Hakkı)
- . ILO sözleşmesi 100 ve 111 (Eşit değerdeki işler için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödeme; Ayrımcılık)
- . ILO sözleşmesi 135 (Çalışan Temsilcileri Sözleşmesi)
- . ILO sözleşmesi 138 ve Tavsiye 146 (Minimum çalışma yaşı ve Tavsiye)
- . ILO sözleşmesi 155 ve Tavsiye 164 (İşçi sağlığı ve iş güvenliği)
- . ILO sözleşmesi 159 (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam / Özürlü Kişiler)
- . ILO sözleşmesi 177 (Ev İşleri)
- . İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- . Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi

3. TANIMLAR

1. Şirket: Bu standardın gerekliliklerini yerine getirmek zorunda olan, kadrolu sözleşmeli veya başka bir şekilde şirketi temsil eden üst yönetim, orta dereceli yöneticiler, şefler, idari olmayan personelin tümüyle birlikte tüm organizasyonlar ve ticari kuruluşlar.

2. Tedarikçi: Şirketin ürün ve/veya servis sağlamasında faydalanılan ürün ve/veya bağlı hizmetleri sağlayan iş alanı.

3. Taşeron: Ürünü ve/veya servisi yaratma akışı içinde doğrudan veya dolaylı olarak şirketin ve/veya tedarikçinin kullanımına sunmak üzere ürün ve/veya bağlı hizmetleri sağlayan iş alanı.

4. Telafi Faaliyeti: Bir uygunsuzluğu düzeltmek üzere gerçekleşen faaliyet.

5. Düzeltici Faaliyet: Bir uygunsuzluğun tekrar ortaya çıkmasını engellemek için gerçekleşen faaliyet.

6. İlgili Taraf: Şirketin sosyal performansı ile ilgilenen veya bundan etkilenen kişi veya gruplar.

7. Çocuk: 15 yaşın altındaki kişidir. Ulusal yasalar en düşük çalışma yaşı için veya zorunlu ilköğretim için daha yüksek bir yaş belirlemişse o yaş uygulanır. Eğer ulusal yasalar en düşük çalışma yaşı için sınırı 14 olarak belirlemişse, ülkenin gelişmesiyle bağlantılı olarak ILO Sözleşmesi 138'in istisnaları çerçevesinde daha düşük olan yaş uygulanabilir.

8. Genç Çalışan: Çocuk tanımındaki yaşı geçmiş, 18 yaşını doldurmamış çalışan.

9. Çocuk Çalışan: ILO Tavsiyesi 146 dışında, yukarıdaki çocuk tanımındaki yaş(lar)ın altındaki çalışan çocuklar.

10. Zorla Çalıştırma: Bir kişiden kendi isteği dışında, herhangi bir ceza tehdidi altında sağlanan işlerin veya hizmetlerin tümü.

11. Çocuk İşçilerin Durumunun İyileştirilmesi: Yukarıda tanımlandığı şekliyle çocuk çalıştırmaya konu olmuş ve işten çıkartılmış çocukların güvenliği, sağlığı, eğitimi ve gelişmesi için gerekli her faaliyet ve destek.

4. SOSYAL SORUMLULUK GEREKLİLİKLERİ

1. Çocuk Çalıştırma

Şirket yukarıda tanımlandığı şekliyle çocuk çalıştırmamalı veya çocuk çalıştırmayı desteklememelidir.

Şirket Çocuk çalışan tanımına uyan durumlarla karşılaşması ihtimalini göz önünde bulundurarak Çocukların durumunu iyileştirme konusunda politika ve prosedürler oluşturmalı, dökümanete etmeli, uygulayarak sürdürmeli ve çalışanlara ve ilgili taraflara etkili olarak duyurmalı ve bu tür çocukların çocuk tanımından çıkana dek okula devam etmelerini sağlayacak yeterli desteği sağlamalıdır.

1.3 Şirket, ILO Tavsiyesi 146'da tanımlanmış çocukların eğitimi için politika ve prosedürleri oluşturulmalı, dökümanete etmeli, uygulayarak sürdürmeli ve çalışanlara ve ilgili taraflara etkili olarak duyurmalıdır. Ulusal zorunlu eğitim yasası kapsamındaki veya okula devam eden genç çalışanlar içinde, bu çocukların veya gençlerin okul Saatlerinde ve katta (işten okula okuldan ise) yolda geçen saatlerde çalıştırılmadığından emin olunmalıdır. Çalışma zamanı günde 10 saatten fazla olamaz.

1.4 Şirket çocuk veya genç çalışanları çalışma alanı içinde veya dışında tehlikeli, güvenli olmayan ve sağlıksız ortamlarda çalışmaya maruz bırakmamalıdır.

2. Zorla Çalıştırma

2.1 Şirket zorla çalıştırmayla ilişkili olacak bir faaliyette bulunmamalı ve böyle bir faaliyeti desteklememelidir. Ayrıca çalışanlar şirkette çalışmaya başlayabilmek için kimlik veya "depozit" emanet etmeye zorlanmamalıdır.

3. Sağlık Ve Güvenlik

3.1 Şirket sanayinin hüküm süren şartlarını ve olası tehlikelerini göz önünde bulundurarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamalı, kazaların oluşmasını

ve oluşması halinde de yaralanmaları engelleyecek yeterli önlemleri almalı, iş çevresine özgü tehlikelerin nedenlerini belirleyip, mümkün olabildiğince azaltmak için harekete geçmelidir.

3.2 Şirket, standardın işçi sağlığı ve iş güvenliği gerekliliklerini geçerli bir şekilde uygulamak ve tüm çalışanların sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu olmak üzere, bir tepe yönetimi temsilcisi atamalıdır.

3.3 Şirket bütün çalışanların düzenli olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim olmasını sağlamalı ve bunun kayıtlarını tutmalıdır. Bu eğitimlerin yeni çalışanlara ve ayrılmış, tekrar işe başlamış çalışanlar için tekrarlanmasını sağlamalıdır.

3.4 Şirket, işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit eden unsurları tespit etmeli, ortadan kaldırmalı ve çözüm için sistemler saptamalıdır.

3.5 Şirket, bütün çalışanların faydalanabilmesi için temiz duşlar, içme suyu sağlamalı ve eğer varsa yiyecek saklanan yerler sağlıklı ve temiz şartlarda olmalıdır.

3.6 Şirket, çalışanlarına yatakhane sağlıyorsa; yatakhanelerin temiz, güvenli ve çalışanların temel ihtiyaçlarına cevap verir şartlarda olmasını sağlamalıdır.

4. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı

4.1 Şirket çalışanların kendi seçimleriyle sendika kurma ve katılma hakkına ve toplu sözleşme hakkına saygı göstermelidir.

4.2 Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün yasa ile kısıtlandığı durumlarda; şirket paralel anlamda bağımsız ve özgür dernek ve sözleşme olanaklarını bütün çalışanları için kolaylaştırmalıdır.

4.3 Şirket, bu türden personel temsilcilerinin işyerindeki üyelerine ulaşmalarını ve ayrımcılığa tabi tutulmalarını sağlamalıdır.

5. Ayrımcılık

5.1 Şirket, işyerinde işe alma, tazminat, eğitim, ödüllendirme, işten çıkarma veya emekliye ayırmada, ırk, kast, milli köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercihler, dernek veya sendika üyeliği veya siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapmamalı veya desteklememelidir.

5.2 Şirket, çalışanların ırk, milli köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercih, dernek veya sendika üyeliği veya siyasi kimlikleri ile ilgili ihtiyaçlarını karşılamalarına veya gereklilikleri yerine getirmelerine müdahale etmemelidir.

5.3 Şirket, cinsel taciz sayılacak konuşma, hareket veya temaslara izin vermemelidir.

6. Disiplin Uygulamaları

6.1 Şirket, bedensel cezalandırma, zihinsel veya fiziksel baskı veya sözlü kötü muamele yapmamalı, bunları desteklememelidir.

7. Çalışma Saatleri

7.1 Şirket, çalışma saatleri konusunda uygulamadaki yasalara ve endüstriyel standartlara uymalıdır. Her halükarda çalışanlardan haftada 48 saatten fazla çalışması istenmemeli ve haftada en az bir gün izin verilmelidir.

7.2 Şirket, fazla mesai saatlerinin (haftada 48 saati aşan zamanın) haftada 12 saatten fazla olmamasını sağlamalıdır. Fazla çalışmayı kısa dönemli ticari şartlara bağlı olarak veya istisnai durumlar dışında düzenli hale getirmemeli ve fazla mesai ücreti her zaman daha yüksek ödenmelidir.

8. Ücretlendirme

8.1 Şirket, ödenen maaşların en azından yasal veya endüstriyel asgari standardı karşılmasını sağlamalı ve maaşla çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır, ayrıca ihtiyari bazı ihtiyaçları içinde bir ek gelir sağlamalıdır.

8.2 Şirket, disiplin uygulamaları nedeniyle maaşlardan kesinti yapılmamasını sağlamalı, maaş ve ikramiye ödeme dağıtım yönetiminin çalışanlar için ayrıntılı, açık ve düzenli olmasını sağlamalı, maaş ve ikramiyelerin uygulamadaki yasalara tam bir uygunlukla, çalışanlara uygun olacak şekilde nakit veya çek şeklinde ödenmesini sağlamalıdır.

8.3 Şirket, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku kuralları çerçevesinde çalışanlara karşı uygulamak zorunda olduğu yasa kurallarını bertaraf edecek sahte işçi ve çiraklık senaryolarının düzenlenmemesini güvence altına almalıdır.

9. Yönetim Sistemleri

Politika

9.1 Üst yönetim çalışan şartları ve sosyal sorumluluk için bir politika belirlemelidir. Bu politika;

- a. Standardın tüm gerekliliklerine uygunluğu sağlamalı,
- b. Ulusal ve diğer ilgili yasalara, şirketin belirlediği gerekliliklere ve uluslar arası belgelere uygunluğu sağlamalı,
- c. Sürekli gelişmeye uygun olmalı,
- d. Kadrolu, sözleşmeli veya farklı bir şekilde şirketi temsil eden tüm personelin (üst yönetim, orta dereceli yöneticiler, şefler, idari olmayan personel dahil olmak üzere) anlayabileceği şekilde, sürekli uygulanabilir, dökümanete edilmiş olmalı.

Yönetimin Gözden Geçirilmesi

9.2 Tepe yönetimi periyodik aralarla, şirketin politikasının prosedürlerinin ve performans sonuçlarının, standardın gerekliliklerine ve şirketin taahhüt ettiği gerekliliklere uygunluğunu, devamlı olarak etkinliğini gözden geçirmelidir.

Şirket Temsilcileri

9.3 Şirket, diğer sorumluluklarından bağımsız olarak, standardın gerekliliklerine uyulup uyulmadığını takip etmek üzere bir tepe yönetimi temsilcisi atmalıdır.

9.4 Şirket, tepe yönetimi temsilcisi ile standartla ilgili konularla ilişkili olarak temasta bulunmak üzere idari olmayan personelin kendi gruplarından bir temsilci seçmesini sağlanmalıdır.

Planlama ve Uygulama

9.5 Şirket;standartın gerekliliklerinin kuruluşun tüm kademelerince anlaşıldığından ve uygulandığından emin olunmalıdır. Bunun için belirlenecek yöntemler;

- a. Yetki ve sorumlulukların açık tanımını,
- b. Yeni ve/veya geçici çalışanların eğitimini,
- c. Çalışanların bilinci, programları ve periyodik eğitimleri,
- d. Şirketin politikasına ve standardın gerekliliklerinin kurulan sistemce karşılanıp karşılanmadığını takip amacıyla faaliyetlerin ve sonuçlarının sürekli izlenmesini içermelidir. Ancak bunlarla sınırlı kalmamalıdır.

Tedarikçilerin Kontrolü

Şirket, tedarikçilerin standardın gerekliliklerini yerine getirmeye dayalı yeterliliklerini ölçmek üzere, tedarikçi seçimi ve değerlendirmesi konusunda uygun prosedürler belirleyerek uygulamalıdır.

9.6 Şirket, tedarikçilerin sosyal sorumluluk gerekliliklerine uymaları konusunda uymaları konusunda kayıtlar tutmalıdır. Bu kayıtlar;

- a. Standardın bütün gerekliliklerine uyulduğunu,
- b. Şirketin talep etmesi halinde izleme faaliyetlerine katıldığını,
- c. Standardın gereklilikleri çerçevesinde bir uygunluk belirlenmesi halinde anında düzeltici faaliyetleri başlattığını,
- d. Şirketle ilgili ticari faaliyetleri diğer tedarikçi(ler) le ve taşeron (lar) la yürütmesi halinde şirketi hemen ve ayrıntılı olarak haberdar ettiğini içermelidir. Ancak bunlarla sınırlı kalmamalıdır.

9.7 Şirket tedarikçiler ve taşeronlar tarafından standardın gerekliliklerine uyulduğu konusunda yeterli deliller tespit edilmelidir.

İlgi Alanları ve Düzeltici Faaliyet

9.8 Şirket, bu standardın gereklilikleri ve/veya politikaya ilişkin uygunluk veya uygunsuzluklarla ilgili, çalışanların ve ilgili diğer tarafların ilgi alanlarını araştırmalı,

Belirlemeli ve bu konuda çalışmalar yapmalıdır. Şirket, herhangi bir çalışandan, standarda uyum ile ilgili bilgi alma konusunda, disiplin uygulamaları, uzaklaştırma veya farklı bir şekilde ayrımcılık uygulamasından çekinmelidir.

9.9 Şirket, standardın gereklilikleri ve/veya şirket politikasına göre belirlenen herhangi bir uygunsuzluk için, bunun büyüklüğüne göre uygun kaynakları sağlamalı ve telafi düzeltici faaliyeti gerçekleştirmelidir.

Dış İletişim

9.10 Şirket, tüm ilgili taraflarla ilgili bilgilere ve standardın gerekliliklerine yönelik diğer performans bilgilerine (Bu bilgiler yönetimin gözden geçirme sonuçlarını ve izleme faaliyetlerini içerir, ancak sadece bunlarla sınırlı değildir.) düzenli ulaşma konusunda prosedürler oluşturmalı ve bunları uygulamalıdır.

Doğrulara Erişim

9.11 Sözleşme istediği hallerde şirket, standardın gerekliliklerine uygunluğunun doğrulamalarını araştıran ilgili taraflara yeterli bilgiyi sağlamalıdır. Sözleşme istendiğinde, benzer bilgi ve doğrulamalar, şirketin satın alma sözleşmelerine eklenerek, şirketin tedarikçi ve taşeronlarından da temin edilmelidir.

Kayıtlar

9.12 şirket standardın gerekliliklerine uyulduğunu gösterir gerekli kayıtları tutmalıdır.

EK -2- ANKET FORMU

Bu anket formu, Pamukkale Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında, Sayısal Yöntemler bölümünde hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında sosyal sorumluluk denetimlerinin etkilerini, firmaların kaliteye bakış açılarını ve SA 8000 konusunda görüşlerini analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmanın işyerinizle hiçbir alakası olmadığı için lütfen isminizi ve firmanızın ismini belirtmeyin.

Bu çalışma 4 bölümden oluşmaktadır;

- Birinci bölümde Kişisel Bilgiler ,
- İkinci bölümde Sosyal Sorumluluk Denetimleri,
- Üçüncü bölümde Çalışma Koşulları,
- Dördüncü bölümde ise işletmenizdeki mevcut Kalite Sistemleri incelenecektir.

Gösterdiğiniz anlayış ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder işlerinizde iyi çalışmalar dilerim.

N.SEBLA EROGLU

1. BÖLÜM(Kişisel Bilgiler)

1)Cinsiyetiniz?

A() Kadın B () Erkek

2) Yaşınız?

A()20 Yaş ve altı B() 21-30 C() 30-40 D() 40 yaş ve üstü

3) Öğrenim durumunuz nedir?

A () İlkokul B() Ortaokul C() Lise D() Önlisans E() Üniversite

4) Bu şirketteki göreviniz nedir?

A ()İşveren B()Müdür C ()Sorumlu D ()İşçi

5) Kaç yıldır bu fabrikada çalışıyorsunuz?

A() 3 ay ve daha az B() 3-9 ay C()9 ay-1 yıl D() 1-5 yıl E() 5 yıl ve fazlası

6) İş deneyiminiz nedir?

A() 1 yıl ve daha az B() 1-3 yıl C() 3-5 yıl D() 5-10 yıl E() 10 yıl ve fazlası

2. BÖLÜM (Sosyal Sorumluluk Denetimleri)

1) Çalıştığınız fabrika hiç sosyal uygunluk denetimi geçirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

(Cevabınız hayır ise lütfen 8. soruya geçiniz.)

2) İlk sosyal sorumluluk denetimini hangi yılda geçirdiniz?

A ()1995 B()1995-2000 arası C()2001-2005 arası D() 2006 ve sonrası

3) Firmanız 1 yılda ortalama kaç kez geçiriyor?

A ()1 B ()2 C ()3 D ()4

4) Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin firmanıza katkı sağladığını düşünüyor musunuz?

Evet () Hayır ()

5) Evet ise; Sosyal Sorumluluk Denetimlerinin firmanıza en çok hangi konularda faydası olduğunu düşünüyorsunuz?

A () Sağlık ve Güvenlik Ortam koşulları B () Çalışma saatleri ve fazla mesai saatleri

C () Ödemeler D () İşçi hakları E () Hepsi

6) Gecirdiğiniz sosyal sorumluluk denetiminden sonra firmanızda net olarak değişen bir konu var mıdır? (Yok ise lütfen bir sonraki soruya geçiniz.)

Lütfen özetleyiniz;.....

.....

.....

7) Sosyal Sorumluluk Denetimlerinde rahatsız olduğunuz yada firmanız için faydalı olmadığını düşündüğünüz bir konu var mı? (Yok ise lütfen bir sonraki soruya geçiniz.)

Lütfen özetleyiniz;.....

.....

.....

8) Firmanız aşağıdaki sertifikalarından herhangi birine sahip midir?

A () ISO 9.001 B () ISO 14.000 C () OHSAS D () SA 8000

[Cevabınız D seçeneği ise lütfen 3. bölüme geçiniz (9. soru ile 12. soru arasındaki soruları dikkate almayınız)]

9) Sosyal sorumluluk denetimlerindeki son nokta olan SA 8000 sertifikasını hakkında bilgi sahibimisiniz?

Evet () Hayır ()

10) SA 8000 uygulamaları hakkında bilgi sahibimisiniz?

Evet () Hayır () Kısmen ()

11) Firmanızda SA 8000 sertifikası almaya yönelik bir çalışma var mıdır?

Evet () Hayır () Kısmen ()

12) Hayır ise; SA 8000 sertifikası almamanız için en önemli sebep aşağıdakilerden hangisidir? (Birden fazla seçenek seçebilirsiniz.)

A) SA 8000' ni almamız yönünde müşterilerimizden bir talep olmadı.

B) SA 8000' nin sektörümüzde rakip firmalar arasında çok tanınmadığını düşünüyoruz.

C) SA 8000' ni almanın firmamız için maliyetli olduğunu düşünüyoruz.

D) SA 8000' nin içeriğindeki koşulları tam olarak firmamıza uygulayamayacağımızı düşünüyoruz.

3.BÖLÜM. ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE İLGİLİ YORUMLARINIZ

- 1) İşyerimizde 15 yaş altı çocuk çalışan yoktur.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 2) İşyerimizde çocuk yada genç işçilerin okula gitmeleri ve eğitimlerine devam etmeleri desteklenmektedir.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 3) İşyerimizde çalışanlar Türk İş kanununa göre çalışmaktadır.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 4) İşyerimizin sağlık ve güvenlik konularında gerekli eğitimler düzenli olarak verilmektedir.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 5) İşyerimizde baskı- taciz- zorlama- küfür olmamaktadır.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 6) İşyerimiz iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirleri alınmaktadır.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 7) İşyerimizde çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliğine uygun şekilde koruyucu ekipman.(Kulaklık, çelik burunlu ayakkabı, maske) ve makinalara iş sağlığı ve güvenliğine uygun şekilde koruyucu ekipman sağlanmaktadır.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 8) İşyerimizde çalışma ortamımızın sıcaklık ve havalandırmasını gerekli değerlerde olması sağlanmaktadır.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 9) İşyerimizde gürültünün engellenmesi konusunda gerekli tedbirler alınmıştır.
 Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum
- 10) İşyerimizde ilk yardım ve acil yardım konularında gerekli önlemler alınmış durumdadır.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

11) İşyerlerimizde yeterli ve dengeli beslenme konusuna önem verilmektedir.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

4.BÖLÜM. KALITE SİSTEMLERİ İLE İLGİLİ YORUMLARINIZ

1) Yönetim tarafından tanımlanmış ve tüm işletmeye duyurulmuş bir kalite politikamız vardır.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

2) Kalite politikasındaki plan ile ilişkili olarak kalite hedeflerimiz belirlenmiş ve sonuçları izlenmektedir.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

3) İşletmemizde bir yönetim temsilcisi belirlenmiş, görev yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

4) İşletmemizde kalite sistemini açıklayan Kalite El Kitabı veya dengi bir döküman mevcuttur.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

5) İşletmemizde kalitenin uygulanabilirliğini görmek için iç denetim prosesi uygulanmaktadır.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

6) İşletmemizde kaliteye yönelik yapılan denetlemeler sonucunda bulunan uygunsuzluklara ait 'Düzeltilici Önlem Faaliyetleri' uygulanmaktadır.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

7) İşletmemizde belirli zamanlarda Kalite Çemberi toplantıları yapılmaktadır.

Kesinlikle Katılıyorum Katılıyorum Yorumsuz Katılmıyorum Kesinlikle Katılmıyorum

ÖZGEÇMİŞ

N.Sebla Eroğlu, 1979 yılında Aydın-Söke'de doğdu. Söke Hilmi Fırat Anadolu Lisesi'nden mezun olduktan sonra 1997 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümünü kazandı ve 2001 yılında mezun oldu. 2005 yılında Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Sayısal Yöntemler Bilim Dalı'nda yüksek lisansa başladı.