

ÇOCUK İSTİHDAMI AÇISINDAN SOSYAL SORUMLULUK STANDARDI

Ersin KAVİ*

ÖZET

İşletmeler için kalite kavramının her zaman güncelliğini koruması, bu yönde bazı standartları gerekli kılmıştır. Daha çok ürün ya da hizmetin üretimine yönelik teknik standartların yanında, işletmelerin, sosyal yaşam kalitesini sağlamaya yönelik bazı standartlara da uyması gerekmiştir. Sosyal Sorumluluk Standardı (Social Accountability (SA) 8000) da bu tür bir standardı ortaya koymaktadır.

Bir toplumun sağlıklı bireylerden oluşup oluşmaması o toplumdaki sosyal yaşam kalitesinin yükseltilmesi ya da en azından mevcut durumunun korunmasıyla yakından ilgilidir. Sağlıklı bir toplumu oluşturan en önemli yapı taşı da çocuklardır. Çünkü bireylerin iyi yetişmesi, sağlıklı ve sosyal açıdan yeterli olması onların iyi bir çocukluk geçirmelerine bağlıdır. Ancak, çocukluk dönemlerini çalışarak geçiren bireyler, toplumların arzuladığı gelişmişlik düzeyine ulaşmakta zorlanmaktadırlar.

Sonuç olarak, işletmelerin çocuk işgören çalıştırmaları önemli bir sosyal sorun haline gelmiştir. Bu doğrultuda, sosyal sorumluluk bilinci çerçevesinde, işletmelerin çocuk istihdamına yer vermemeleri ve toplumun geleceğini düşünmeleri gerekmektedir. Böylece daha kaliteli ürün ya da hizmet üretimi söz konusu olacaktır.

İlgili çalışmada da özellikle sosyal sorumluluk standardının, çocuk çalıştırılmasını sınırlayan fonksiyonları üzerinde durulmuş ve konu hukuki ve sosyal boyutlarıyla ele alınmıştır.

ABSTRACT

Quality is always important fact for firms that need some standart for ensuring. Besides of goods and service standart, firms have to adopt social standart to remain compatitive. Social Accountability 8000 Standart is most important one.

There is a strong relationship between healthy, social people and high quality society. And also, community is formed from children whose bringing up and to being valuable people belongs to childhood period.

But working children deprivate high quality society. And also, children employment is getting a big social problem. So, social Accountability 8000 Standart can be a solution.

I.GİRİŞ

Günümüz işletmeleri, rekabet açısından üretimde her türlü yöntemi ve tekniği kullanmak istemekte, böylece daha düşük maliyet ile yüksek kar elde edeceklerini düşünmektedirler. Ancak, bu anlayışla hareket eden kuruluşların bir bölümünün amaçlarını gerçekleştirirken topluma sosyal açıdan zararlar verdiği de bir gerçektir. Öyle ki, sosyal sorumluluk açısından topluma ve çevreye duyarlı olmayan işletmeler gün geçtikçe artmaktadır.

Bu açıdan sosyal sorumluluklar, bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları memnun ve mutlu etmesine ilişkin girişimlerden oluşmaktadır.

Bu çerçevede, çalışanlara saygı gösterilmesi, onların haklarının korunması günümüz sosyal sorumluluk anlayışının başında gelen unsurlardır. Bu doğrultuda, çalışma çağı dışındaki bireylerin çalışma hayatında yer almamasına yönelik önlemler de bu standarda dahil edilebilir. Özellikle, çocukların yasal sınırlar dışında çalıştırılmaması ve sosyal gelişimlerinin devamının sağlanması işletmelerin yerine getirmesi gereken önemli bir sorumluluktur.

* Dr., O.M.Ü., Ünye İ.İ.B.F., İktisat Bölümü.

Fakat bu konuda yasal düzenlemeler de olsa ciddi bir yaptırımdan bahsetmek söz konusu değildir. Çünkü sosyal sorumlulukları yerine getirmemenin işletmelerin karlılığı açısından bir kayıp olmadığı görülmektedir. Bu çerçevede 1997'de Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü tarafından geliştirilen "Sosyal Sorumluluk Standartı"nın bir çözüm olabileceği düşünülmektedir. Öyle ki, bu standarda duyarlı tüketici ve tedarikçilerin ilgili standarda uymayan işletmelere yönelik olarak yaptırımda bulunması işletmelerin karlılığını da etkileyecektir.

Bu doğrultuda bu standardın toplumların geleceğini derinden etkileyen çocuk istihdamını da önleyecek olması standardın önemini arttırmaktadır. Böylece, çocuk emeği ile üretilmiş mal ve hizmetleri kullanmak istemeyen bilinçli tüketicilerin yaptırımları standardın gelişmesinde de önemli bir yer tutacaktır.

II. ÇOCUK İSTİHDAMININ SOSYAL ve EKONOMİK YÖNÜ

A. Toplumsal Boyutu

Sağlıklı bir toplum, bedensel, ruhsal, sosyal yönden yeterli düzeyde olan bireylerden oluşur. Bireylerin tüm yönleriyle sağlıklı olabilmesi ise, çocukların çok yönlü gelişimine ve eğitimine önem vermek ve bununla ilgili kaynak ayırmakla mümkündür. Araştırmalar göstermiştir ki, sosyal yatırımların en etkilisi çocuklar için yapılandır. Çünkü her yönden sağlıklı yetişmiş bir çocuk, gelecekte yaratıcı, üretici, çok yönlü düşünebilen, bilimsel problem çözme gücü yüksek, etkili iletişim kurabilen kendisi ve çevresiyle barışık, hak ve sorumluluklarını bilen nitelikli bir vatandaş olacaktır.(Senemoğlu, 2005,1)

Ayrıca, çocuğun içinde bulunduğu çevrenin ve çocuğa sağlanan eğitimin niteliği de onun gelecekteki başarısını ve yaşam kalitesini büyük ölçüde belirlemektedir. Bu da toplumun kalitesi anlamına gelmektedir.

Bloom'un yaptığı analizlere göre, bir çocuğun zihinsel gelişiminin %50'si 4 yaşına, %30'u 4 yaşından 8 yaşına ve %20'si de 8 yaşından 17 yaşına kadar gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, çalışan çocukların daha

zihinsel gelişimlerini tam olarak tamamlamadan çalışma hayatına atılması, onların gelecekte sosyo-psikolojik bazı sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır.

Bu doğrultuda işletmeler, çocuk emeğini kullanmayarak toplumun yapısının bozulmaması açısından büyük bir sosyal sorumluluğu yerine getirmektedirler. Çünkü, nedeni ne olursa olsun çocukların çalıştırılması, toplumların geleceğini tehlikeye sokmaktadır. Ağır iş koşulları altında çalışan çocuklar, hem fiziksel hem de ruhsal olarak çöküntüye uğramakta, toplumu dinamik ve zihinsel gelişimi yeterli olan bir genç nesilden mahrum etmektedir. (Türk-İş,2005,3) Böylece, bir işletmenin sosyal sorumluluk bilinciyle çocuk işgören çalıştırmaması önemli bir toplumsal sorununun çözülmesini sağlayacaktır.

B. Ekonomik Boyutu

Endüstri devrimi sonrası devlet müdahalesinin olmadığı dönemlerde bugünkü gelişmiş ülkelerin çoğunda çocukların ağır iş koşullarında neredeyse bedavaya çalıştırıldığı bilinmektedir. Ancak, devletin ekonomiye müdahalesi ve özellikle de sosyal devlet anlayışının güçlenmesi, beraberinde çalışma yaşamına yönelik bazı sosyal politikaların uygulama alanı bulmasını sağlamış ve çocuk istihdamının azaltılması yönünde tedbirlerin alınmasını gerektirmiştir.

Ancak, birçok tedbire rağmen günümüzde özellikle de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çocuk istihdamının giderek artış gösterdiği bir gerçektir. Bunun önemli nedenlerinden biri de ülkeler için küresel ekonomide rekabet avantajı elde etmek ve haksız rekabete dayalı bir strateji izlemek anlamına gelen "Sosyal Damping" uygulamalarıdır. Türkiye de bu tür ülkeler arasında yer almakta ve en çok çocuk çalıştıran ülkeler sıralamasında Kenya, Bangladeş ve Haiti'den sonra gelmektedir.(Çakır, 2005,1)

Ancak, sorunu geniş bir bakış açısıyla ele aldığımızda, çocuk işgücüne yönelik emek talebi ve emek arzının nedenleri üzerinde durulması gereklidir. Öyle ki, sadece sorunun talep yönü üzerinde durulmamalı, çocukları çalışmaya iten nedenlerin önlenmesine yönelik

tedbirler de alınmalıdır. Bu tedbirlerin başında da yoksullukla mücadeleyi öngören politikalar gelmektedir.

Bu doğrultuda, çocukları çalışmaya iten neden, genel olarak gelir dağılımındaki adaletsizliğin özellikle düşük gelir grubundaki ailelerin aleyhine giderek artış göstermesidir. Bunun sonucunda, bir aileden daha fazla kişinin emek piyasasına girmesi zorunlu hale gelmekte ve böylece, çocuklar çalışmaya yönelmektedir.

Ayrıca, hızlı nüfus artışı, iç göç ve çarpık kentleşme gibi sosyal bazı problemlerin ortaya çıkardığı ekonomik sorunlar ailelerin parçalanmasına neden olmakta, bunun sonucunda da çocuklar erken yaşlarda çalışma hayatına atılmaktadır.

Örneğin, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nin yaptığı araştırmaya göre, Türkiye'deki 6-14 yaş grubu çalışan çocukların %68'i aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışırken, geri kalan kısmı ise, meslek sahibi olmak, kendi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmayı tercih etmektedir.(DİE,2005,5) Bu sonuçlardan anlaşılmaktadır ki, çocuk istihdamının tek amacı, ek gelir ihtiyacının karşılanmasıdır. Bu durum işverenlerin çocuklar üzerindeki baskısını daha da arttırmaktadır. Çünkü çocuklar, ağır koşullara rağmen işten ayrılamamaktadır.

Ayrıca, DİE'nin verilerine göre, Türkiye'de 6-14 yaş grubundaki çocuklar sivil nüfusun yaklaşık %20'sini oluşturmaktadır. Bu yaş grubundaki çocuk nüfusu 12 milyon civarındadır ve bu sayının yaklaşık %10'u çalışmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de çalışan nüfusun %5'lik kısmı çocuklardan oluşmaktadır.(DİE,2005,8)

Çocukların tehlikeli ve sömürücü işlerde çalıştırılmaları, "Çocuk Haklarına Dair Sözleşme"de yer alan bütün hakların ihlali anlamına gelmektedir. Çocukların bulaşıcı hastalıklardan korunması ne kadar önemli ise, onların tehlikeli ve sömürücü işlerde çalıştırılmasının önlenmesi de o derece önemlidir.(Tütüncü, 2003, 9)

Çocuk işçiliğinin aşağıdaki durumlarda sömürücü bir nitelik taşıdığı söylenebilir:

1- Çok küçük yaşta tam gün çalışma.

- 2- Çok uzun saat çalışma.
- 3- Aşırı fiziksel, toplumsal, psikolojik stres yaşatan işlerde çalışma.
- 4- Sokaklarda kötü koşullar altında yaşama ve çalışma.
- 5- Düşük ve yetersiz ücret verilen işlerde çalışma.
- 6-Aşırı sorumluluk verilen işlerde çalışma.
- 7-Öğrenimi engelleyici işlerde çalışma.
- 8-Kölelik, zorunlu çalışma veya cinsel sömürü gibi çocukların onuruna ve öz saygılarına zarar veren işlerde çalışma.
- 9-Toplumsal ve psikolojik gelişmeyi aksatan işlerde çalışma.

Bütün bu veriler ışığında çocuk istihdamı sorununun kısa sürede ortadan kaldırılması mümkün görülmemektedir. Çünkü bu sorun yoksullukla, okullaşma oranıyla ve benzeri sosyo-ekonomik unsurlarla ilgilidir. Örneğin, DİE'nin 2004 verilerine göre ülkemizde ilköğretimdeki okullaşma oranı %89,6 olmasına karşın özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerinde okullaşmanın yetersizliği, çocukların okula gitme eğilimi düşürmekte ve onların çalışmaya yönelmelerini sağlamaktadır. (Çakar, 2003,1) Dolayısıyla okullaşma oranı ne kadar yüksek olursa, çocuk istihdamı da o kadar düşecektir.

Sonuç olarak, çocuk istihdamının önlenmesi önemli sosyal politikalar gerektirmektedir. Öyle ki, sadece işletmelere yaptırım uygulamak yetmemekte, çocukların çalışma zorunluluğunu ortadan da kaldırmak gerekmektedir. Dolayısıyla ülkemiz de dahil olmak üzere bu konuda sorun yaşayan tüm devletlerin çift yönlü bir politika uygulaması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, çocuk istihdamı artık devletlerin sosyal politikalar üretmekle çözüme ulaşmasının ötesinde daha başka tedbirler almayı da gerekli kılmaktadır. Çünkü devletlerin politikaları gereği işletmelere çocuk istihdamının önlenmesine yönelik yaptırımlarda bulunması pratikte her zaman mümkün değildir. Dolayısıyla, çocuk çalıştırmamaya

yönelik girişimleri kalite standardının bir parçası olarak algılatmak ve işletmeleri bu doğrultuda yönlendirmek gerekmektedir.

III. ÇOCUK İSTİHDAMI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

A. Genel Çerçeve

Çocuk istihdamının günümüzde gün geçtikçe büyük bir toplumsal sorun haline gelmesi bilinen bir gerçektir. Özellikle, çocuk emeğinin ucuz ve yaygın olması bu durumu içinden çıkılmaz bir duruma doğru sürüklemektedir. Bugün, milyonlarca çocuk, fiziksel, zihinsel, eğitsel, sosyal ve kültürel gelişimlerine zarar veren ve ulusal yasalarla, uluslararası standartlara uygun olmayan koşullarda çalışmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) araştırmalarına göre, 5-14 yaş grubunda 250 milyon çalışan çocuğun bulunduğu ve 12-17 yaş grubundaki 280 milyon çocuğun da çalıştığı için okula devam edemediği tahmin edilmektedir. (Sapançalı, 2002,18)

Günümüzde gelişmiş ülkeler, çocuk istihdamı sorununu önemli ölçüde çözmüş olsa da bu tür ülkelerde halen çalışan çocuk sorunlarına rastlanmaktadır. Bunun önemli bir sebebi de, genellikle az gelişmiş ülkelerden gelen göçmen ailelerin çocuklarının istihdamda yer almak istemesidir. (Baştaymaz, 1998,62)

Çocukların istihdamda yer alması, özellikle haklarını savunamayan ya da daha doğrusu hiçbir çalışma hakkı olmayan bir kitlenin istismara açık olması anlamına gelmektedir. Bu nedenle de, çeşitli ulusal, uluslararası norm, proje ve standartlar gündeme gelmiştir.

B. Uluslararası Düzenlemeler

Türkiye'nin de onayladığı Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1.maddesi, 18 yaşından küçük herkesi "çocuk" olarak tanımlamaktadır. ILO ise, 15-24 yaş grubunu genç işçi kabul ederken, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak yada yaşamını kazanmak amacıyla çalışanları "çocuk işgören" olarak adlandırmaktadır.

Bu sözleşmenin 32.maddesinde ise, çocuğun sosyal, zihinsel, ruhsal, ahlaksal gelişimi için zarar oluşturabilecek her türlü ekonomik sömürü içeren işlerde çalıştırılmasına karşı korunması da bir hak olarak

kabul edilmiştir. Ayrıca, maddenin devamında taraf devletler, bu maddenin uygulamaya konmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her önlemi alırlar denmektedir.

Bu önlemler arasında, işe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırının tespit edilmesi, çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemelerinin yapılması yer almakta ve bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için de ceza ya da başka uygun yaptırımların yerine getirilmesi ön görülmektedir. (DİE,2005,12)

ILO'nun çocuk istihdamı ile ilgili iki temel sözleşmesi bulunmaktadır. 138 nolu sözleşme ile çocukların istihdama kabulünün asgari sınırı belirlenmiş, 182 nolu sözleşme ile de kötü koşullardaki çocuk istihdamı yasaklanmıştır. Bununla birlikte, ILO, 1992-93 yıllarından itibaren "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programını" (IPEC) başlatmıştır.

Ancak, öncesinde, ILO, 1919 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 5 no'lu "En Az Çalışma Yaşı Sözleşmesi"ni kabul ederek, çocuk işçiliğine ilişkin ilk sözleşmeyi kabul etmiş oldu. Bu sözleşme, 14 yaşından küçük çocukların endüstriyel işletmelerde çalışmasını yasaklamıştır. (Bakırcı, 2004,52) Sonraki 50 yıl boyunca, 9 değişik sözleşme daha kabul edilerek endüstri, tarım, denizcilik, endüstri-dışı, balıkçılık, yeraltı işleri gibi farklı sektörlerdeki en az çalışma yaşı belirlenmiştir.

1973'de kabul edilen ve oldukça kapsamlı olan 138 nolu sözleşme, en az çalışma yaşını 15 olarak kabul etmiş ve bununla birlikte, 13 yaşını doldurmuş çocukların da ancak hafif işlerde çalıştırılabileceğini öngörmüştür.

C. Türkiye'deki Düzenlemeler

Türkiye'de de 4857 sayılı İş Kanununun 71. maddesi ilgili uluslararası sözleşmeler dikkate alınarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına

devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılmasına da izin verilmiştir.

Ayrıca, ilgili maddede çocuk işgörenlerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel, psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır denmektedir. (Kurt, 2004,57)

1982 tarihli Anayasamızın 50. maddesinde de kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla, çocuk istihdamının önlenmesi anayasal dayanağı olan bir zorunluluktur.

İlgili yasal düzenlemelerin yanı sıra, ILO'nun 1992'de oluşturduğu IPEC programına katılan ülkeler arasında yer alan Türkiye'de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde, ilgili bakanlık birimleri, işçi ve işveren kuruluşları, üniversiteler ile çeşitli vakıf ve dernekler tarafından çeşitli projeler uygulanmaya başlanmıştır.

Uygulanan bu projelerin kısa vadede hedefi, çocukların çalıştırma koşullarının iyileştirilmesi ve en riskli alanlarda çalışmalarının engellenmesi, uzun dönemde ise çocukların tümüyle çalışmaktan alıkonulmasıdır.(Çalışma Bakanlığı, 2000,2)

SA 8000 Standardı'nın da, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Konvansiyonları ve ilgili ILO sözleşmeleri temel alınarak oluşturulduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, ilgili mevzuattaki hükümlerin yerine getirilmesi standarda uymayı da sağlayacaktır.

IV. ÇOCUK İSTİHDAMI BOYUTUYLA SOSYAL

SORUMLULUK STANDARDI

A. Genel Olarak Sosyal Sorumluluk

İşletmeler, genellikle ekonomik amaçlar doğrultusunda kurulurlar. Ancak, işletmelerin ekonomik olmayan amaçları olarak kabul edilen sosyal sorumlulukları vardır. Bir işletmenin ekonomik olmayan amaçları işletmenin çevresi ile ilgilidir. İşletmenin çevresi de

çıkar gruplarından oluşmaktadır.(Eren, 2004, 97) Bu çıkar grupları ise, müşteriler, kamu teşekkülleri, halk, işgörenler ve sendikalardır. Ancak, işletmeler çoğunlukla, bu çıkar gruplarının yararlarını maksimize etme noktasında bazı ödünler vermek zorunda kalırlar. Çünkü ekonomik olmayan bu amaçları yerine getirmek, işletmelerin ekonomik amaçlarına ters düşmektedir.

Sosyal sorumluluğa yönelik lehte ve aleyhte bazı görüşler ileri sürülmüştür. Aleyhte olan görüşler, daha çok, sosyal sorumluluğun işletmeye yüklediği maliyet unsuruna odaklanmıştır. Bu çerçevede, bir işletmenin asıl çalışma sahasından uzaklaşarak bazı faaliyetlerde bulunması, maliyetleri arttırıcı bir etki yapmaktadır. Lehte olanlar ise, nasıl ki bireylerin bir ülke vatandaşı olarak bazı sorumlulukları varsa, işletmelerin de toplumun bir parçası olmasından kaynaklanan sorumlulukları vardır görüşünü savunmaktadır.

Ayrıca, sosyal sorumluluğa eğilmeyen işletmelerin ileriki aşamalarda daha fazla bir maliyetle karşı karşıya kalacağını savunan lehte görüşler de vardır. Öyle ki, işletmelerin sosyal sorumluluğa tepki göstermek yerine bazı önlemler almalarının daha tutarlı bir davranış olduğu söylenebilir. Örneğin, nehir, deniz ya da gölü kirleten bir işletmenin, buradaki yaşamı yok ettikten ve bu suları kullanılamaz hale getirdikten sonra, temizlemeye çalışması hem çok maliyetli hem de uzun süreli bir iştir.

Sosyal sorumluluk aslında, bir işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleridir. Bunlar, doğal çevreyi koruma, müşterilerin tercihlerini dikkate alarak kaliteli ürünler üretme, işgörenlerin temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterme, işletmeyi ortakların haklarını koruyacak ve yatırımları karlı kılacak şekilde yönetme, toplumun refah seviyesine katkıda bulunacak eğitim, sağlık ve sanat etkinliklerini destekleme gibi uygulamalardır. (Griffin, 1998, 825)

B. Sosyal Sorumluluk Standardının Genel Çerçevesi

Sosyal sorumluluk, birçok çevre faktörünü ilgilendiren bir özelliğe sahip olduğundan birçok kalite standardıyla da ilgilidir. Örneğin,

çevreye karşı duyarlı olan işletmeler, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri Standardını kabul etmekle hem bu alanla ilgili sosyal sorumluluklarını belgelemekte hem de rakiplerine göre bazı avantajlar elde etmektedir.(Kalitenet,2005,2) Benzer şekilde, tüketicilere ya da müşterilere yönelik sosyal sorumluluk ise, ISO 9001 Kalite Standartları ile karşılanabilmektedir. Çünkü burada ürün ya da hizmetin kaliteli olması için gösterilen çabalar, sonuç olarak müşteri memnuniyetini sağlamaktadır.

İşte bu çerçevede, sosyal sorumluluğun diğer bir yönünü oluşturan işgörenlere yönelik bir kalite standardının oluşturulması gerekmiştir. Bu doğrultuda, geliştirilen standart "Sosyal Sorumluluk (Social Accountability) 8000 Standardı"dır.

Sosyal Sorumluluk (SA) 8000 Standardı, ISO 14001'i örnek alan prosedür ve sistem koşulları kadar, yönetim sistemi koşullarını da önemseyen bir standart özelliği göstermektedir. 1997'de Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü (The Council on Economic Priorities Accreditation Agency: CEPAA) tarafından geliştirilen ve "Amnesty International" ve "The National Child Labour Committee" gibi sivil toplum örgütlerince desteklenen standart, çeşitli özel sektör kuruluşlarının ve işçi sendikalarının da gündeminde yer almıştır.(Aydemir, 1999,2)

Bu standart, mal ve hizmet üretiminde etik kurallara uyumu garanti altına alan bir özelliğe sahiptir. SA 8000, uluslararası bir standart özelliği taşıdığından dünyanın her yerinde, her sanayi kolunda, her büyüklükteki kuruluşa uygulanabilir. (Sodakrom,2005,2) Ayrıca, bu standart, günümüz işletmelerinin imajı açısından önemli bir unsur olan iş yaşamının sosyal değerlere uygun hale getirilmesi konusunda önemli bir sistem oluşturmaktadır.(Oğlak, 2005,1)

SA 8000 Standardına yönelik önemli aşamalardan biri de belgelendirme sürecidir. Uluslararası Belgelendirme Hizmetleri (International Certification Services: ICS)'nin tanımına göre, belgelendirme süreci 4 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar, planlama,

uygulama, kontrol ve periyodik kontrol aşamalarıdır. (Sodakrom, 2005,3)

Ayrıca, sosyal sorumluluk standardına uygun faaliyet gösteren işletmeleri desteklemek amacıyla yatırımcılar tarafından sosyal sorumluluk standardı fonu oluşturulmuştur. İlgili fon henüz yeterli düzeye ulaşmamıştır. A.B.D'de 7 trilyon dolarlık yatırımın ancak %10'u bu fonlara akmaktadır. (Aydemir, 1999, 7)

C. Standardın Çalışma İlişkileri ve Çocuk İstihdamı Boyutu

Günümüz çalışma koşullarında kaliteli ürün ve hizmetler artık çalışanların mutsuz olduğu örgütlerde üretilmemektedir. Uzun çalışma süreleri, güvensiz çalışma alanları, düşük ücretler ve ayrımcılık gibi faktörler, artık yeni yönetim sistemleri tarafından kabul edilmemektedir. (Larson, 2005,1)

SA 8000, dört ana 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, Uluslararası Çalışma Örgütü (ÜÇÖ) nün ve Birleşmiş Milletler Anayasasının temel düzenlemelerini belirtmekte, üçüncü bölüm ise, standartla ilgili tanımlardan oluşmaktadır. Bu bölümde, "işletme", "tedarikçi", çocuk işgören" ve "zorla çalıştırılan işgören" gibi kavramlar tanımlanmaktadır. Son bölümde ise, işletmenin yönetim sistemini uygularken ve belge alırken uymak zorunda olduğu genel kuralları açıklamaktadır. (Export Today, 1998, 75)

İşletmelerin sadece kendilerinin standarda uymaları yeterli olmamakta, birlikte çalıştıkları üretici ve tedarikçi işletmelerin de standarda uyumunu sağlamaları gerekmektedir. CEPAA, işletmelerin birlikte çalışacakları tedarikçileri seçerken bu kuruluşların uyguladığı çalışma saatlerini, ödedikleri ücretleri, hastalık ve kaza ödeneklerini, sağlık ve güvenlik koşullarını, disiplin uygulamalarını, zorla işgören çalıştırıp çalıştırmadıklarını ve "çocuk" kavramını nasıl tanımladıklarını incelemesini önermekte ve böylece standardın yaygınlaştırılmasını hedeflemektedir. (Aydemir, 1999,3)

Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının gelişmiş ülkelere nazaran daha kötü olması, gelişmiş ülkeleri bazı adımlar atmaya yöneltmiştir. Çünkü çoğunlukla bu tür çalışma koşulları, insan haklarının ihlali anlamına gelmektedir. Örneğin, dünya oyuncak üretiminin %80'i ucuz işgücü nedeniyle üçüncü dünya ülkelerinde özellikle de Asya ülkelerinde gerçekleştirilmektedir. Ancak, bu üretim gerçekleştirilirken çalışma şartları ve koşulları çok ağır olmakla birlikte, kölelerden ve çocuk işçilerden yararlanılmaktadır.

Dünya Ticaret Örgütü toplantısında da ortaya konulduğu üzere, gerçek anlamda demokrasinin olmadığı bu ülkeler, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerini sağlıklı bir şekilde tamamlayamadıkları sürece, "çifte standart"lı uluslararası işletmelerin "modern sömürgeleri" olmaya devam edeceklerdir. (Aydemir, 1999,5)

Bu tür olumsuz çalışma koşullarının önüne geçebilmek adına daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasında, ürün kalite standardıyla beraber sosyal sorumluluk standardının da ön plana çıkması gerekmektedir. Öyle ki, işletmelere bu standarda uyma zorunluluğu getirildiğinde, kendiliğinden işleyen bir kontrol mekanizması oluşturulmuş olur. Örneğin, Amerikan pazarının beşte birine sahip olan Toys 'R' Us, 5000 kadar tedarikçisinden SA 8000 Standardı'nı almalarını istemiştir.

Sivil toplum örgütlerinin de son yıllarda dünyadaki insan hakları ihlallerine yönelik önleyici girişimleri başlatması, önemli bir adım olarak görülebilir. Özellikle bu örgütlerin fonksiyonu, gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının dünyaya duyurulmasına ve düzeltici adımların atılmasına yardımcı olmasıdır. Örneğin, bu örgütlerin ağır eleştiri ve baskılarına maruz kalan Disney, Nike ve Mattel gibi işletmeler, Asya'daki fabrikalarında çalışma koşullarını iyileştirme yoluna gitmişlerdir. Mattel, bu olumlu çabası sonucunda Çin'de SA 8000 Standardı'nı alan ilk işletme olma başarısını göstererek bütün fabrikalarını bağımsız denetçilere açmıştır. (Economist, 1999,63)

Sivil toplum örgütlerinin yanı sıra son zamanlarda tüketicilerin de bu konudaki duyarlılığı artmaktadır. Dolayısıyla, bu çerçevede reklam

amaçlı da olsa, bazı işletmelerin ürünlerinin üzerine, ilgili ürünün çocuk ya da köle emeği kullanılmadan üretildiğinin yazılması, tüketicileri bu konuda bilinçlendirmeye yönelik bir çalışmadır. Örneğin, Amerika'da "Bu top için ne çocuk ne de köle işgören çalıştırılmıştır" şeklinde ifadeler yer verilmektedir. (Economist, 1998, 13)

Her hangi bir işletme SA 8000 Standardı'na sahip olmak istediğinde, öncelikle, bu standardın gereklerini yerine getirecektir. Bu gerekler özetle şu başlıklardan oluşmaktadır:

- 1- Çocuk işgören çalıştırmama.
- 2- Zorla işgören çalıştırmama.
- 3- Çalışanlara sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı tanıma.
- 4- Çalışma saatlerini yasalara göre düzenleme.
- 5- Maaş ve ücretleri ekonomik gereklere göre düzenleme.
- 6- Sağlık ve güvenliğe yönelik tedbirleri alma.
- 7- Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmama.

Dolayısıyla, ilgili standarda uymak çocuk işgören çalıştırmamaktan geçmektedir. Bununla birlikte, standardın gerektirdiği prosedürleri yerine getiren işletmeler, ICS tarafından denetlenerek, SA 8000 Standardı belgesine sahip olabilmektedirler. Ayrıca, denetçi kuruluşların değerlendirmeleri CEPAA tarafından düzenli aralıklarla kontrol edilerek, standardın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Denetçiler, gerektiğinde denetimin ve belgelendirmenin etkinliğini arttırabilmek için bölgesel insan hakları gruplarıyla bilgi alışverişinde bulunabilmektedirler. (Aydemir, 1999,6) Belgeler, 3 yıl için geçerli olmakta ve bu süre zarfında işletmelere periyodik kontroller uygulanmaktadır.

Sonuç olarak, SA 8000, insan kaynaklarına yapılan ve bir süre sonra yüksek verimlilik ve moral olarak işletmeye geri dönecek olan bir "yatırım" olarak değerlendirilebilir. Ancak, bu verimliliğin sağlanmasında çocuk istihdamına yer vermemek ve bunun bir sosyal sorumluluk anlayışı olduğunu kabullenmek gerekmektedir.

SONUÇ

Günümüz işletmeleri her ne kadar kısa vadede, yüksek maliyetli bir uygulama olarak algılasa da, sosyal sorumluluk bilinci, gün geçtikçe işletmeleri rakiplerine karşı avantajlı bir konuma getirmeye başlamıştır. Dolayısıyla hem devletlerin çeşitli yaptırımlarda bulunması, hem de işletmelerin topluma karşı saygılı bir bakış açısı kazanmaları, bu kavramın gelişmesinde itici bir güç olmuştur

Ancak, sosyal sorumluluk bilincinin sadece işletmelerin inisiyatifine bırakılması, yetmemekte, bunun dünyada genel kabul görmüş bir standart haline gelmesi uygun görülmektedir. Böylece, kavramın kapsama ve uygulama alanı bakımından daha fonksiyonel hale getirilmesi mümkün olacaktır. Bu nedenle de SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'na gerek duyulmuştur.

Bu standardın en önemli fonksiyonlarından biri de çocuk işgören çalıştırmamaya yönelik olmalıdır. Çünkü çocuk istihdamı, dünyada giderek yaygınlaşarak toplumun sosyal dengesini bozan bir özelliği sahiptir. Bunun önlenmesi için ulusal ve uluslararası birçok hukuki yaptırım devrede olmasına rağmen yine de çocuk istihdamı giderek artmaktadır.

Dolayısıyla, sorunun çözümünde sadece hukuki çözümler değil, sosyal yapıya dayalı çözümler de üretilmelidir. Bu doğrultuda, SA 8000 Standardının, özellikle işletmeleri ve toplumu bilinçlendireceğini ümit etmekteyiz. Öyle ki, işletmeler bunu bir kalite faktörü olarak görmeye başlayacak, toplum da bir tüketici olarak bu kalite düzeyine uymayan ürün ve hizmetlerden faydalanmama eğiliminde bulunacaktır.

Bununla birlikte, çocukları çalışma hayatına iten faktörler önlenemediği sürece, "çalışan çocuklar" olgusunun sorumlusu tüm toplum olacaktır. Bu anlamda çocukların çalışma yaşamına dahil edilmemesine katkıyı, sadece işverenlerden değil, toplumun tüm kesiminden beklemek gerekmektedir. Bu da bu sosyal sorumluluk standardına uyması gerekenlerin sadece işletmeler değil toplumun tümü olduğudur.

KAYNAKLAR

- Aydemir, Muzaffer : "Sosyal Sorumluluk 8000 Standardı", D.E.U. Sosyal Bilimler Enst. Dergisi, 2003, (Çevrimiçi) <http://www.sbe.deu.edu.tr/yayinlar/dergi03/sa%208000.htm>, 5 Ağustos 2005.
- Bakırcı, Kadriye : "Türkiye'de Çocuk ve Genç İşçiliği", Görüş, İstanbul, Mart 2004, s.52-56.
- Baştaymaz, Tahir : "Günümüzde Geleceğimizi Karartan Bir Problem: Çalışan Çocuklar", Mercek, Mess Yay., Ekim 1998.
- Çakar, Yıldırım : "Ülkemizde Çocuk İstihdamı, Eğitimi ve Çözüm Önerileri", Çalışma ve Sos.Göv.Bak.3. Uluslar arası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, 2003, (Çevrimiçi) http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2003/calisma_guvenligi.htm, 7 Ağustos 2005.
- Çakır, Aytül : "Küresel Rekabet Ekseninde İhracatçı Firmalar İçin Bir Risk Faktörü: Sosyal ve Ekolojik Damping", (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/arc_wiew.php?ex=194, 9 Ağustos 2005.
- Çalışma Bakanlığı : Çalışan Çocuklar Projesi Raporu, Ankara, Çalışma ve Sos.Göv. Bak. Yay,2000.
- DİE : "Çocuk 99" (Çevrimiçi) http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/COCUK_99.pdf, 5 Ağustos 2005.
- Economist : "Sweatshop Wars", Vol.350 Issue 8108, 27 February 1999.
- Eren, Erol : Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul, Beta Yay, 2003, s.108.
- Export Today : "Conduct of Codes", Vol.14, Issue 9, September 1998.
- Griffen, Richy W. : Management, New York, Houghton Mifflin Company Pub., 1995.
- Kalitenet Iso 14000, (Çevrimiçi) http://www.kalitenet.com/iso_14000.asp, 2005, 2
- Kurt, Kudret : İş Kanunları, Ankara, Seçkin Yay, 2004.
- Larson, Elizabeth R. Quality Digest, February 1998, (Çevrimiçi) <http://www.qualitydigest.com/feb98/html/cover.html>, 2 Ağustos 2005.
- Oğlak, Sema : "SA 8000-Kuruluş Değerlerinin Kanıtlanmasının Yeni Evrensel Çözümü", (Çevrimiçi) <http://www.smyo.deu.edu.tr/makaleler/semaoglak/8000/html.7> Ağustos 2005.
- Sapancalı, Faruk : "Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar" Çimento İşveren Dergisi, Sayı:4, Cilt:16, İstanbul, Temmuz 2002.
- Senemoğlu, Nuray : "Çocuk Hakları, Çalışan Çocuklar ve Eğitim Sorunları", (Çevrimiçi) http://bef.sdu.edu.tr/hocalar/dekanlik/nuray_senemoğlu/Makaleler/cocuk_calis.htm, 1 Ağustos 2005.
- Sodak Sanayi : "Sosyal Sorumluluk", (Çevrimiçi) http://www.sodakrom.com.tr/saglik_emniyet/sosyal.asp, 2 Ağustos 2005.
- TURK-İŞ : "Çalışan Çocukların Sorunları ve Çözüm Yolları", (Çevrimiçi) http://www.turkis.org.tr/icerik/calisan_cocuklar.htm, 8 Ağustos 2005.
- Tütüncü, Enis : "Çocuk Çalıştırılmasının Önlenmesi ve Genç İşgücünün Korunması", (Çevrimiçi) http://www.enistutuncu.com.tr/hedefler/hedef2/hedef25_7.asp, 4 Ağustos 2005.