



Dilek AŞAN
Taksim Danışmanlık Genel Müdürü
dilekasan@taksimdanismanlik.com

SOSYAL UYGUNLUK VE ETİK DENETİMLER

Sosyal uygunluk, bir şirketin en önemli kurumsal sosyal sorumluluklarından biridir. Çalışanlarına, çevreye, topluma ve diğer paydaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getiren bir işletme, sosyal uygunluk kriterlerini karşılıyor diyebiliriz. Peki bu nasıl tespit edilebilir? Yani bir kurumun, faaliyetlerinde sosyal uygunluk standartlarına uyduğunu nasıl anlayabiliriz? Sosyal uygunluk denetimleri ya da diğer adıyla etik denetimler ile...

Günümüzde birçok yerel ve global marka, ürünlerini farklı şehir ya da ülkelerdeki anlaşma sağladığı fabrikalardan tedarik ediyor. Geçmişte, markaların tedarikçi seçiminde en önemli kriterleri elbette fiyat / kalite oranı idi. Yani, istediği kalitedeki ürünü uygun fiyata sunan tedarikçiler ile çalışması çok olağan bir durumdu. Fakat günümüzde şirketlerin yönetimi anlayışında daha farklı kriterlerin de değerlendirilmeye tabii olduğunu söyleyebiliriz.

Bir marka, tedarikçilerinden artık sadece uygun fiyat ve yüksek kalite değil, aynı zamanda sosyal uygunluk kriterlerine uymasını da talep ediyor. Bu, özellikle büyük markalar için kurumsal itibar ve marka yönetimi bağlamında bir tercih değil, zorunluluk halini almış durumda. Çünkü günümüzde şirketlerin marka değeri, borsa değeri, paydaşları nezdindeki prestiji ve tanınırlığı sadece ürün ve hizmet kaliteleri, satış rakamları, çalışan sayısı vs ile belirlenmiyor. Tedarik zincirindeki sosyal uygunluk performansı da en az bu faktörler kadar önemli. Sosyal uygunluk gerekliliklerini yerine getirmeyen tedarikçiler ile çalışan bir marka, müşterileri, hissedarları, rakip firmalar, yatırımcılar, sivil toplum ve hükümet kuruluşları ve diğer paydaşları tarafından adeta kara listeye alınıyor. Peki böyle bir duruma düşmemek için ne yapmalı? Bunun için öncelikle sosyal uygunluk prensiplerine şöyle bir göz atalım.

Sosyal Uygunluk Prensipleri

Bir şirketin ya da markanın sosyal uygunluğunu hangi prensiplere göre değerlendirebiliriz? Bunun için birçok ilke sayabiliriz. Ülkelerin kendi çalışma yasaları, uluslararası standartlar, iş sağlığı ve güvenliği ve çevre ile ilgili mevzuatlar ve Birleşmiş Milletler'in tüm dünyada çalışma hayatının genel kural ve esaslarını belirleyen kuruluşu ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) bunlardan biridir. Fakat bunun yanında sosyal uygunluk performansının ölçülmesi için geliştirilmiş özel denetim metodolojileri mevcuttur. Özünde ILO ilkelerini ve sözleşmelerini referans alan bu sosyal uygunluk ölçüm yaklaşımları, günümüzde birçok sektör ve marka tarafından kullanılıyor. Bunların dışında bazı markaların sosyal uygunluk denetimlerini kendi oluşturdukları tedarikçi davranış kuralları çerçevesinde gerçekleştirdiğini söyleyebiliriz.

Günümüzdeki en popüler sosyal uygunluk denetim metodolojileri şunlardır:

- SEDEX / SMETA (Sedex Üyeleri Etik Ticaret Denetimi)
- Amfori BSCI (İş Sosyal Uygunluk Girişim)
- SAI (Uluslararası Sosyal Sorumluluk) / SA8000
- WRAP (Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim)
- ETI (Etik Ticaret Girişimi)
- ICS (Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik Girişimi)

Bu metodolojilerin ağırlıklı olarak kullanıldığı sektörler, tercih edildiği markalar ve coğrafyalar kısmen farklılık gösterse de temelde hepsi belirli prensipler etrafında şekilleniyor. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Çalışma özgürlüğü: Hiçbir işçi zorla çalıştırılmaz. Kaçak veya köle işçi çalıştırmak yasaktır.
- İş sağlığı ve güvenliği: Çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı tahsis edilmelidir. Bunun için yerel yasalara ve uluslararası standartlara uyulması gerekmektedir.
- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı: Çalışanlar kendi aralarında birlik olarak (sendika kurarak vs) örgütlenebilmelidir. Böylelikle işveren ile çalışma koşulları ve ücretler ile ilgili pazarlık yapabilmeli ve toplu iş sözleşmesi imzalayabilmelidir.

- Çocuk işçiliğinin

yasaklanması: Hiçbir işveren yerel ve / veya uluslararası mevzuatlara göre yaşı itariyle "çocuk" sayılan kişileri çalıştıramaz.

- Çalışma saatleri:

İşçilerin haftalık çalışma süreleri insana yakışır düzeyde olmalıdır. İşverenler, haftalık makul ilave mesai süreleri dışında, ücretini ödeyerek dahi çalışanları gereğinden fazla çalıştıramaz. İşçiler haftada en az bir gün süreyle dinlenebilmelidir.

- Ayrımcılık: Çalışanlara

iş yerinde her ne sebeple olsun ayrımcılık yapılamaz. Din, dil, ırk, etnik köken, siyasi görüş, cinsiyet vb gibi faktörlerden ötürü hiçbir çalışan mağdur edilemez.

- Çevre: İşletmeler

çevreye saygı olmalı ve çevresel konulardaki farkındalığını faaliyetlerine etkin bir şekilde yansıtmalıdır. Atıkların azaltılması, enerji verimliliği politikaları, karbon ayak izinin düşürülmesi vs gibi çalışmalar bu kapsamda değerlendirilmektedir.

- Etik değerler:

İşletmelerde rüşvet ve yolsuzluk gibi girişimlerin önüne geçilmeli; bunu engelleyecek sistematik yapılar oluşturulmalıdır.

- Ücretler: Çalışanlar

için adil bir ücret politikası uygulanmalı; hiçbir çalışan asgari ücretin altında ve / veya sigortasız olarak çalıştırılmamalıdır.

Sosyal Uygunluk Denetimleri / Etik Denetimler

Sosyal uygunluk denetimleri, bir markanın kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerini tedarik zincirine uygulayabilmesi için gerçekleştirmesi gereken en önemli faaliyetlerden biridir. Yani bir marka faaliyetlerinde sosyal sorumluluk prensiplerine uyduğunu beyan ediyorsa sosyal uygunluk performansı yüksek tedarikçiler ile çalışması gerekiyor. Bu bağlamda, tedarikçi seçimleri de yukarıda bahsettiğimiz prensiplerin yerinde tetkik edildiği etik denetimler aracılığıyla yapılmalıdır.

Etik denetimlerin en önemli özelliği bağımsız üçüncü taraf denetim kuruluşları tarafından yapılıyor olmasıdır. Gerekli akreditasyonu sağlayan kuruluşlar, tedarikçilerin çalışma sahalarını ilgili sosyal uygun denetim metodoloji kapsamında ziyaret ederek performans değerlendirmesi yapıyor. Denetim şartlarını sağlayan kuruluşlara belgelendirme yapıyor. Daha sonra ise önceden haber vererek veya habersiz olarak periyodik denetimler yapılıyor ve sosyal uygunluğun sürdürülebilirliği sağlanıyor.

Sosyal uygunluk denetimlerinin farklı aşamaları vardır. Denetçiler, bu süre zarfında

- incelemek üzere işletmelerden belirli dokümanlar (maaş bordrosu, puantajlar, kimlik bilgileri, çalışan listesi vs) talep edebilir,
- üretim hattını ve ofisleri ziyaret edebilir,
- çalışanlarla görüşebilir,
- işveren ve yöneticiler ile toplantılar yapabilir.

Denetleme sonucunda eksik ya da yanlış olduğunu düşündükleri noktaları işverene bildirerek bu konuda düzeltici bir aksiyon almalarını talep edebilir. Bu gibi durumlarda denetimin tekrarlanması söz konusudur.

Etik denetimler, sürdürülebilir bir iş hayatı, çalışan memnuniyeti, sağlığı ve güvenliği için çok önemli. Zira, geçmişte bu denetimlerin eksikliği yüzünden bazı acı olaylar yaşandı. Sizi 24 Nisan 2013 tarihine götürmek istiyorum. Kimine göre kaza, kimine göre bir facia hatta katliam olarak nitelendiren Rana Plaza olayını hatırlayalım. Bangladeş'in başkenti Dakka'da, içerisinde Zara, H&M, LC Waikiki, C&A, Carrefour, Walmart gibi büyük markalar için üretim yapılan plaza çökmüş ve 1100'ün üzerinde çalışan hayatını kaybetmiş, binlercesi de olaydan yaralanarak kurtulmuştu. İşçiliğin çok ucuz olduğu ülkede birçok dünyaca ünlü marka üretim yapıyor. Bu gibi olayların tekrarlanmaması için her markanın, tedarik zincirindeki çalışma koşullarından emin olması ve bu nedenle sosyal uygunluk denetimlerine gereken önemi vermesi gerekiyor. Bu, her şeyden önce insan haklarına saygının bir gereğidir şüphesiz. Umarız, faaliyet gösterdiği sektör fark etmeksizin her marka bu olaydan gereken dersi çıkarır ve gelecekte bu gibi olaylar tekrarlanmaz.

