

İşveren Örgütleri için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Rehberi

1

Nisan 2014

**Bu Proje
TİSK, BCM, HUP/CEA, MEF/UPCG ve CNIPMMR
tarafından yürütülmektedir.**



"Bu proje Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir."

İletişim

TİSK Genel Sekreterliği: 0312 439 77 17, tisk@tisk.org.tr
IOE: Matthias Thorns, +41 22 929 00 21, thorns@ioe-emp.org
BIAC: Hanni Rosenbaum, +33 1 42 300 960, rosenbaum@biac.org
BUSINESSEUROPE: Rebekah Smith, +32 2 237 65 16, r.smith@businessseurope.eu
EU Commission: Sophie Müller, +32 229-85849, Sophie.Mueller@ec.europa.eu
ILO-ACTEMP: Roy Chacko, +41 22 799 7704
ILO: Emily Sims, +41 22 799 6264, sims@ilo.org



İÇİNDEKİLER

Giriş	5
I.Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) nedir?	6
KSS işletmeler için neden gereklidir?	7
Hükümetlere ve şirketlere düşen görevler nelerdir?	7
Tedarik zincirinde şirketlerin sorumlulukları nelerdir?	8
II.KSS ile ilgili başlıca araçlar ve çerçeveler nelerdir?.....	14
Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) nedir?	16
BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri nedir?.....	18
“İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu” işletmeler için ne anlama gelmektedir?	19
ISO 26000 nedir?	23
ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi nedir?	25
OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi nedir?.....	27
Etik Kurallar Rehberi ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları nelerdir?.....	30
Etik Kurallar Rehberi	30
Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları (UÇA)	31
KSS odaklı Etik Kurallar Rehberi ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarda nelere dikkat edilmeli?	34
III.Paydaş Katılımı ve Raporlama - neler dikkate alınmalıdır?	36
Paydaş Katılımı	36
Raporlama	38
Şeffaf İletişim	41
EK- Kaynakça (Sözleşmeler, Girişimler ve Kuruluşlar)	46



SUNUŞ

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), bugün dünyada ve Türkiye’de ekonomik ve toplumsal hayatın en fazla ilgi gören kavramlarından biridir. Üstelik KSS gitgide etki alanını genişletmekte, her geçen gün daha çok işletmenin dahil olmak istediği bir süreci ifade etmektedir.

Bu nedenle, işletmelere hizmet etmekle yükümlü işveren örgütlerinin KSS konusuna ilgisiz kalmak bir yana, derinlemesine bilgi sahibi olmaları ve işletmelere danışmanlık etmeleri gereklidir.

Konfederasyonumuzun bu yeni yayını, liderliğini yaptığı “Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Projesi” kapsamında; TİSK’in üyesi bulunduğu, aynı zamanda Proje’nin ortaklarından biri olan Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) tarafından hazırlanmıştır.

Rehber, Proje’nin diğer ortakları olan Hırvatistan, Karadağ, Makedonya ve Romanya Ulusal İşveren Çatı Örgütleri’nce kendi ülke dillerinde de yayınlanıp dağıtılacaktır.

4

Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda temel ve en yeni bilgileri içeren KSS Rehberi’ni başta TİSK’e Üye İşveren Sendikaları olmak üzere, işletmelerin ve özel sektörü temsil eden tüm kuruluşların hizmetine sunarken, verdiği uzmanlık desteği için Uluslararası İşverenler Teşkilatı’na (IOE) ve Proje’yi fonlayan Avrupa Komisyonu’na teşekkür ederiz.

Saygılarımızla
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu



Giriş

Bu Rehber IOE tarafından, Güneydoğu Avrupa'daki işveren örgütlerinin KSS konusundaki farkındalığının artırılmasını ve kapasitelerinin geliştirilmesini hedefleyen, AB'nin finansal destek verdiği Herkes için KSS Projesi (Ref: EuropeAid/132438/C/ACT/Multi – Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk – HERKES İÇİN KSS PROJESİ) kapsamında hazırlamıştır. Projenin başlıca faaliyetleri şunlardır:

- Beş ülkede yürütülecek ulusal inceleme çalışmaları ve ulusal düzeyde düzenlenecek yuvarlak masa toplantıları aracılığıyla paydaş ülkelerdeki (Hırvatistan, Makedonya, Karadağ, Romanya, Türkiye) mevcut durumun gözden geçirilmesi,
- Paydaş işveren örgütlerinde "Ulusal Görev Güçleri (UGG)" oluşturarak KSS konusundaki farkındalığın artırılması ve kapasitenin geliştirilmesi,
- Beş paydaş ülkede işletmelere yönelik seminerler düzenleyerek, ulusal konferanslar organize ederek ve işletmelere KSS konusunda yol gösterecek bir rehber hazırlayarak beş işveren örgütünün ulusal görev güçlerine ve üye kuruluşlarına eğitim verilmesi.
- Bir iletişim ve yaygınlaştırma stratejisi geliştirerek görünürlük ve yaygınlaştırma faaliyetlerinin desteklenmesi.

Bu Rehber, Herkes için KSS Projesi kapsamında, işveren çatı örgütlerine, onlara üye kuruluşlara ve şirketlere temel KSS bilgilerini vermek amacıyla hazırlanmıştır. Bu rehberde, ekte sunulan temalar hakkında detaylı bilgi almak isteyenler için internet linkleri bulunmaktadır. IOE ayrıca, üye örgütlerine ve bu örgütlerin kurumsal üyelerine KSS ile ilgili özel hususlarda bireysel destek hizmeti sağlamaktadır.

Bu Rehber'de belirtilen bilgiler yalnızca genel tavsiye niteliği taşımaktadır, yasal tavsiye olarak değerlendirilmemelidir.



I. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) nedir?

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), paydaşların toplumsal ve çevresel beklentilerine cevap veren veya bu beklentileri fazlasıyla karşılayan işletme faaliyetlerinde, bir şirketin gönüllü olarak benimsediği davranışlar ve ilkelerdir. Şirketler var olmaya başladıkları ilk günden bu yana toplumla yapıcı ilişkiler kurmaktadır, dolayısıyla KSS yeni bir oluşum değildir. Ancak toplum geliştikçe KSS faaliyetleri de gelişmeye devam edecektir. Bu tip faaliyetleri ifade etmenin pek çok yolu vardır, örneğin sosyal sorumluluk, gönüllü özel girişimler vs. Bu Rehber’de ise amaca uygun olarak KSS kullanılacaktır.

AB Komisyonu 2011 yılında yayımladığı bildiride KSS’yi şöyle tanımlamıştır: “KSS, işletmelerin toplum üzerindeki etkileri bakımından yerine getirmeleri gereken sorumluluklardır. Yürürlükteki mevzuata ve toplu sözleşmelere saygı göstermek, bu sorumluluğu yerine getirmenin bir önkoşuludur. İşletmeler kurumsal sosyal sorumluluğunu layıkıyla yerine getirebilmek için paydaşlarıyla işbirliği yaparak toplumsal, çevresel ve etik konuların yanı sıra insan hakları ve tüketiciyle ilgili hususları da işletme faaliyetlerine ve temel stratejilerine dâhil etmelidirler. Bunun amacı;

- Şirket sahipleri/hissedarları, diğer paydaşlar ve toplum için ortak bir değer oluşturulmasını sağlamak;
- İşletmelerin toplum üzerinde yaratacakları olumsuz etkileri tespit etmek, önlemek ve azaltmaktır.

6

Bu sürecin karmaşıklığı, işletmenin büyüklüğüne ve faaliyet alanının niteliğine göre değişkenlik göstermektedir. Mikro işletmeler başta olmak üzere küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için KSS süreci muhtemelen gayri resmi bir düzeyde kalacak ve sağduyuyla uygulanacaktır.”

İşletmeler farklı koşullar altında sorumluluklarını yerine getirmektedir: Örneğin, küresel çapta faaliyet gösteren çokuluslu bir şirketin sorumluluğu küçük bir unlu mamul işletmesininkinden farklıdır. Bir bilgi teknolojileri şirketinin KSS alanında karşılaştığı zorluklar, petrol endüstrisindeki bir şirketin karşılaştığı zorluklarla aynı değildir. Bir şirketin topluma karşı olan sorumluluğunun türü ve yapısı, şirketin büyüklüğünün yanı sıra ait olduğu sektöre ve pazara göre de değişim göstermektedir.



KSS işletmeler için neden gereklidir?

Artan küreselleşmeyle birlikte KSS tüm dünyada önemli ve yaygın bir konu haline gelmiştir. KSS medyada daha fazla yer almakta; tüketici örgütleri, üretim koşullarına ve pazara açılma yöntemlerine ilişkin sürekli olarak bilgi talep etmekte; sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve sendikalar, şirketlerden topluma karşı olan sorumluluklarını yerine getirmelerini talep etmekte; kurumsal müşteriler ise tedarikçilerinden KSS gerekliliklerini yerine getirmelerini talep etmektedirler. Bunun yanı sıra, siyasetçiler de KSS'nin politika geliştirmenin bir yolu olduğunu keşfetmişlerdir. KSS, bir şirketin itibarı ve tedarik zincirindeki yerini sağlamlaştırması açısından da son derece önemlidir. Etik nedenler dışında, şirketlerin KSS gelişmelerini ve trendlerini takip etmeleri için bir ticari gerekçe de bulunmaktadır.

Hükümetlere ve şirketlere düşen görevler nelerdir?

KSS'ye olan ilgi arttıkça hükümetlere ve şirketlere düşen görevler arasında net bir ayrım yapılması gerekliliği doğmuştur. Toplumsal aktörler, devletin “eksiklerinin” ve hatalarının giderilmesi için her geçen gün şirketlere daha fazla yönelmektedirler. Bu durum, hükümetlerin neler yapması gerektiği ile şirketlerin nasıl katkı sağlayacağına ilişkin beklentiler arasında uyumsuzlığa yol açmaktadır.

7

Söz konusu uyumsuzluk tüm aktörler açısından birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. İlk olarak, uyumsuzluk KSS'yi baltalamakta ve devletin itibarını zedelemektedir. İkincisi, toplumun gerçek dışı ve ulaşılmaz imkânsız beklentilere sahip olmasına yol açabilmektedir. Üçüncü olarak, beklentileri yeteri kadar karşılayamayan şirketlerin eleştirilmesine neden olabilmektedir. Son olarak ise, asli görevi kâr faaliyetleri aracılığı ile bir toplumdaki zenginliğin artırılmasına aracılık etmek olan şirketlerin amaçlarından sapmasına neden olabilmektedir.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Özel Temsilcisi John Ruggie, 2008'de BM İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilen “koruma, saygı gösterme ve telafi etme” çerçevesiyle, farklı aktörlerin sorumluluklarını birbirinden ayıran ve devletin görevleri ile şirketlerin sorumlulukları arasındaki karmaşık ilişkinin netleştirmesine yardımcı olan bir anlayış sunmaktadır. Bu anlayışın üç temel unsuru bulunmaktadır:

- Koruma: Kendi toprakları üzerindeki bireyleri üçüncü taraflarca yapılan insan hakları ihlallerine karşı korumak devletin görevidir.



- Saygı gösterme: İlgili ulusal mevzuatta belirtildiği şekilde insan haklarına saygı göstermek ve bu amaç doğrultusunda gereken yönetim yapılarını oluşturmak şirketlerin sorumluluğundadır.
- Telif etme: Şirket tarafından yapılan hak ihlallerinin telif edilmesi için resmi ve gayri resmi şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

“Koruma, saygı gösterme ve telif etme” çerçevesi insan haklarına odaklanmıştır. Ancak, çerçevede benimsenen bu anlayış, şirket ve hükümetlere düşen farklı sorumlulukların yanı sıra şirketlerin KSS alanında oynadıkları role de yansımaktadır. Şirketler, devleti destekleyebilir, ancak devletin yerini alamazlar.

Şirketler toplum üzerinde yarattıkları olumlu ve olumsuz etkilerden sorumludur. Şirketler KSS faaliyetleri aracılığıyla sürdürülebilir kalkınmaya önemli katkılar sağlayabilir. Şirketler üstlendikleri sorumluluklar ile hükümetin toplumun gelişmesi yönünde gösterdiği çabaların yanı sıra çevresel ve toplumsal kalkınma yönündeki çalışmalarını da destekleyebilir. Fakat şirketler devletin yerine geçemezler. Çevresel ve toplumsal yasaları ve standartları uygulama yetkisi şirketlere devredilemez. Yasa yapmak ve bu yasa yürürlüğe koymak, istikrarlı ve öngörülebilir siyasi ve hukuki sistemler geliştirmek, ekonomik ve sosyal kalkınma için elverişli bir ortam oluşturmak hükümetin görevlerindendir. Vatandaşlarının eğitime ve sosyal refahına yatırım yapmak, kendilerini seçen toplumun çeşitli beklentileri arasında denge kurmak hükümetin sorumluluğudur. Bu açıdan hükümetlerin, şirketlere devredilmeyecek bir meşruiyeti vardır.

Tedarik zincirinde şirketlerin sorumlulukları nelerdir?

Artan küreselleşmeyle birlikte, tedarik zinciri yönetimi hususu, özellikle de KSS açısından, çok daha önemli hale gelmiştir. Çokuluslu şirketlerin tedarik zinciriyle ilişki kurmasına yönelik sorumlulukları, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nde ve OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi’nde kısmen açıklanmaktadır:

- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nin 13. İlkesine göre, işletmeler insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirebilmek için doğrudan katkıları olmasa bile iş ilişkileri nedeniyle faaliyetleri, ürünleri ya da hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olarak insan hakları üzerinde ortaya çıkan olumsuz etkileri önlemeye veya



azaltmaya çalışmalıdır. Bu nedenle ilk katmanın ötesindeki ilişkiler de doğrudan bağlantılı olabilir.

- Benzer şekilde OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi'ne göre işletmeler, doğrudan katkıları olmasa bile iş ilişkileri nedeniyle faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olarak ortaya çıkan olumsuz etkileri önlemeli veya azaltmalıdır. Fakat Rehber, olumsuz etki yaratan tüzel kişinin üzerinden sorumluluğu alarak iş ilişkisi içinde bulunduğu işletmeye bu sorumluluğu yükleme amacı taşımamaktadır. Rehberde ifade edilen hususlara bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz etkileri ele almanın yanı sıra işletmeler, uygun yerlerde tedarikçileri ve taşeronları da dâhil olmak üzere iş ortaklarını Rehberde uygun sorumlu iş faaliyetleri yürütmeye teşvik etmelidirler.

Şirketlerin büyük çoğunluğu, insan haklarına gereken özeni göstermeleri ve çevresel/ toplumsal standartları karşılamaları konusunda tedarikçilerini teşvik etmenin kendi sorumlulukları olduğunun bilincindedir. Pek çok şirket tedarik zincirinde oldukça aktiftir. Şirketler, işyerindeki şartları iyileştirmek, benimsedikleri temel değerleri ve ilkeleri kendi faaliyet alanı dışına da taşımak için çeşitli yaklaşımlar geliştirmektedirler. Tedarik zincirindeki sorumluluklarını yerine getirme konusunda şirketlere yardımcı olan pek çok girişim, birlik ve önlem mevcuttur. Bu bağlamda, bazı şirketler İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi (BSCI) ya da ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve IFC (Uluslararası Finans Kurumu) işbirliğiyle yürütülen Daha İyi İş Programı (Better Work Programme) gibi kapsamlı girişimlere dâhil olmaktadır. Bu ortak yaklaşımlar sayesinde, şirketler tedarikçi ülkelerdeki sosyal standartların karşılanması ve/veya iyileştirilmesiyle ilgili yaşadıkları sorunları daha etkin ve daha etkili bir şekilde ele almaktadır. Tedarikçi şirketler KSS'yi kavrayıp buna uygun olarak hareket ettikleri takdirde zorlukların üstesinden daha rahat bir şekilde gelebilirler.



Daha İyi İş ve BSCI

Daha İyi İş, çalışma standartlarına uyulmasını teşvik eden ve küresel tedarik zincirlerinde rekabet gücünün artırılmasını hedefleyen bir programdır. Program, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Finans Kurumunun (IFC) işbirliğiyle yürütülen bir ortaklık programıdır.

“Daha İyi İş” hem küresel araçların geliştirilmesini hem de ülke düzeyinde hizmetlerin uygulanmasını kapsar; hükümetler, işçi/işveren örgütleri ve uluslararası alıcılar arasında işbirliği kurulmasına yardımcı olan ölçeklenebilir ve sürdürülebilir çözümlere odaklanır.

Daha İyi İş programının küresel düzeydeki kilit faaliyetleri şunlardır:

- Uluslararası çalışma standartları ve ulusal iş kanununa ne derece uyulduğunu ölçen, sektör ortalamalarıyla kıyaslayan ve zaman içinde kaydedilen ilerlemeyi ortaya koyan pratik bir işyeri değerlendirme aracının geliştirilmesi,
- Uyumsuzluk sorunlarını ve yönetim sistemlerini ele alan iyileştirme çalışmaları konusunda danışmanlık hizmetinin sunulması,
- 12 aylık modüler eğitim programı, tekil sorun üzerine eğilen seminerler, oryantasyon kitleri ve ilk kademe yönetici eğitimleri de dâhil olmak üzere amaca özel eğitim kaynakları sunulması,
- Dizi ve çizgi romanlar gibi yaratıcı yöntemlerle işçilerin farkındalığının artırılması,
- Model politikalar ve prosedürler geliştirilmesi, çeşitli ortak işletme ihtiyaçlarını yansıtan iyi uygulama örnekleri rehberinin hazırlanması,
- Her işletmeden alınan uyum ve iyileştirme verilerini bir araya getiren ve bu verilerin kolaylıkla ve hızlı bir şekilde paylaşılmasına olanak tanıyan bir bilgi yönetim sisteminin (STAR) kurulması,
- Program hizmetlerini iyileştirmek amacıyla izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin yürütülmesi, “Daha İyi İş” programının çalışanların hayatını nasıl etkilediğini ölçmek amacıyla etki değerlendirmesi yapılması, çalışma standartlarına ne derece uyum sağlandığının değerlendirilmesi.

Ulusal düzeyde: Daha İyi İş programı, çalışma standartlarına ve rekabet gücüne uyum sağlamayı teşvik eden yerel, sürdürülebilir kurumlar yaratmayı hedeflemektedir. Endüstrinin böylesi çalışmaları destekleyebildiği büyük pazarlarda Daha İyi İş ülke programının amacı, zamanla bağımsız olmak ve kendi kendini finanse edebilir hale gelmektir.



Ülke programları genellikle şu faaliyetleri kapsamaktadır:

- Pratik iyileştirmeleri desteklemek için çalışma ortamında kurulan işbirliği ile bağımsız işletme değerlendirmeleri yapılması, danışmanlık ve eğitim hizmetleri verilmesi,
- Hükümet ve işçi/işveren örgütlerinin proje tasarımına katkı sağlayabileceği ve Daha İyi İş programının faaliyetlerine yönelik geribildirim verebileceği ulusal bir Proje Danışma Komitesi aracılığıyla paydaş katılımının teşvik edilmesi,
- Daha İyi İş ülke programındaki tüm fabrikalardan alınan uyumsuzluk verilerini sunan ve belli başlı göstergeler kullanılarak ülkeler arasında karşılaştırma yapmaya olanak tanıyan bir rapor hazırlanması.

Daha fazla bilgi için bakınız: <http://betterwork.org/global/>

İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi (BSCI), Foreign Trade Association (FTA) tarafından 2003'te başlatılan bir girişimdir. Girişim, küresel tedarik zincirinde daha şeffaf ve daha iyi çalışma koşullarının yaratılmasına yönelik iş talebine bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır. BSCI, 1000'i aşkın şirketi tek bir etik kurallar rehberi etrafında toplamaktadır. BSCI, tüm sektörlerle ve tüm ülkelere uygun, adım adım gelişmeye odaklanan bir sistem sunarak etik bir tedarik zinciri yaratılması yönündeki çabaları desteklemektedir.

BSCI sistemi üç bileşen üzerine kurulmuştur: İzleme, güçlendirme ve işbirliği.

- İzleme, şirketlerin BSCI Etik Kurallar Rehberi'ne ne kadar uydukları hakkında bilgi vermektedir. BSCI gerekliliklerinin yerine getirilmesi ve kaydedilen ilerlemenin ölçülmesi için denetim yapılmalıdır.
- BSCI, çalıştaylar ve eğitim programları aracılığıyla üyelerini güçlendirmeyi hedeflemekte ve tedarikçilerin farkındalığını artırmak, bir konuya özel bilgi vermek, fabrikalarda ve çiftliklerde sürdürülebilir değişim sağlamak için kapasite geliştirmeye odaklanmaktadır.
- BSCI, karmaşık sorunlara çözümler bulabilmek için çok sayıda paydaşla işbirliği yapmaktadır. İşçi haklarına riayet etmemek yalnızca işyerlerini değil tüm sektörleri ve ülkeleri etkileyen siyasi, ekonomik veya kültürel hususlarla ilişkilendirilmektedir. BSCI, hükümetler, sendikalar, STK'lar, dernekler, alıcılar ve tedarikçilerle aktif diyalog kurar ve işbirliği geliştirir.

Daha fazla bilgi için bakınız: <http://www.bsci-intl.org/>



Fakat tedarik zincirleriyle ilişki kurarken şirketler birtakım zorluklarla karşılaşabilmektedir:

- Küresel tedarik zincirleri ipe dizilmiş inciler gibi değil, koca bir spagetti öbeği gibidirler. Çeşitli ve karmaşıktırlar; büyük şirketlerin farklı katmanlarda on binlerce tedarikçileri bulunmaktadır ve bunlar sürekli değişmektedir. Dahası, şirketlerin aynı anda hem tedarikçi hem de alıcı firma oldukları da sıklıkla görülmektedir.
- Şirketlerin tedarik zincirlerine etki etme olanakları tedarikçi sayısı, tedarik zincirinin yapısı ve karmaşıklığının yanı sıra şirketin piyasadaki durumuna bağlı olarak da değişkenlik göstermektedir. Çoğu durumda tedarikçiler piyasada güçlü bir konuma sahip olan müşterileri için tedarik şartlarını tek taraflı olarak belirleme fırsatı yakalayamayabilir. Kimi zaman tedarik zincirindeki küçük şirketler bile tekel pozisyonunda bulunabilir, bu nedenle müşterilerin müdahalelerine kapalı olabilirler. Bazı durumlarda tedarikçinin alıcıdan daha büyük olduğu bile görülebilir.

19 numaralı BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkesinin açıklamalarında belirtildiği üzere, *“bir işletme insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu ya da katkıda bulunduğu takdirde, insan hakları ihlallerini durdurmak ve önlemek için gerekli adımları atmak zorundadır ve zararlı sonuçlarını gücü dâhilinde mümkün olduğunca telafi etmelidir. Bu güç, işletmenin zarara sebebiyet veren özel veya tüzel bir kişiliğin kusurlu faaliyetleri üzerinde değişiklik yapabilme yetisi olarak değerlendirilmektedir.”* 19 numaralı Rehber İlkenin açıklamasında bu duruma uygun şekilde karşılık vermek için nelerin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.



Bunlar genel olarak aşağıdaki karar matrisinde görülebilir:

	Gücü var	Gücü yok
Büyük Önem Teşkil Eden İş İlişkisi	Hak ihlallerinin devam etme/tekrarlanma riskini azaltma	- Gücü artırmaya çalışma - Başarılı olduğu takdirde, hak ihlallerinin devam etme/tekrarlanma riskini azaltmaya çalışma - Başarısız olduğu takdirde ilişkiyi sonlandırma; ya da hak ihlallerinin azaltılması için çaba sarf etme, ilişkiyi sürdürmenin yol açabileceği sonuçların farkında olma
Az Önem Teşkil Eden İş İlişkisi	- Hak ihlallerinin devam etme/tekrarlanma riskini azaltmaya çalışma - Başarısız olduğu takdirde, ilişkiyi sonlandırmaya yönelik adımlar atma	- Hak ihlallerinin devam etme/tekrarlanma riskini azaltmak için makul yollarla gücünü artırma - Eğer bu mümkün görünmüyorsa ilişkiyi sonlandırma

(Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu. Açıklamalı Kılavuz, OHCHR, 2012)

OECD Rehberi şirketlerin tümünden insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin mümkün olduğunca azaltılması için güçlerini kullanmalarını istemektedir. Güç, işletmenin zarara sebebiyet veren özel veya tüzel bir kişinin kusurlu faaliyetleri üzerinde değişiklik yapabilme yetisi olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda OECD Rehberi pratikte işletmelerin tedarikçilerinin davranışlarını etkileme güçlerinin kısıtlı olduğunu da kabul etmektedir. Bu durum ürün özellikleriyle, tedarikçi sayısı, tedarik zincirinin yapısı ve karmaşıklığıyla ve işletmenin tedarikçileriyle ya da tedarik zincirinin diğer elemanlarına kıyasla piyasa da nasıl bir konumda bulunduğuyla ilişkilidir. OECD Rehberi açıklamaları iş ilişkilerine yönelik uygun yanıtların arasında, risk azaltma faaliyetleri süresince tedarikçilerle ilişkinin korunmasının da bulunduğu altını çizmektedir.



Bunun haricinde risk azaltımı sürecinde geçici bir süre ilişkinin durdurulması ya da risk azaltımı başarısız olduğunda veya risk azaltımının mümkün görünmediği durumlarda son çare olarak tedarikçilerle bağlantının kesilmesi de olanak dâhilindedir. İşletme ayrıca ilişkinin kesilmesi durumunda meydana gelebilecek potansiyel sosyal ve ekonomik zararları da göz önünde bulundurmalıdır.

Tedarik zincirindeki işletmelerin sorumlulukları BM Rehber İlkeleri ışığında incelenmelidir. Bu ilkeler devletlerin insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Hem tedarikçiler hem de onlarla temas kuran büyük uluslararası şirketler ulusal ekonomilerin aktörleridir, dolayısıyla iş yaptıkları yerin kanunlarına ve düzenlemelerine (ve istişare mekanizmalarına) tabidir. Vatandaşlarının insan haklarını koruma görevi hükümetlere aittir. Şirketler bu açıdan hükümetlerin sorumluluklarını üstlenemezler.

Ayrıca, tedarikçiler her ne kadar pasif oluşum olmasalar da BM Rehber İlkeleri doğrultusunda insan haklarına saygı göstermek durumundalardır. Yukarıda da belirtildiği gibi OECD Rehberi, olumsuz etki yaratan tüzel kişinin üzerinden sorumluluğu alarak iş ilişkisi içinde bulunduğu işletmeye bu sorumluluğu yükleme amacı taşımamaktadır.

14

Son olarak, şirketlerin büyük bir çoğunluğu küresel tedarik zincirleriyle bağlantılı olmadan iç piyasada faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu yüzden en iyi tedarik zinciri girişimlerinin dahi işçilerin ancak küçük bir kısmına ulaşabildiğini göz önünde bulundurmak gerekir.

II. KSS ile ilgili başlıca araçlar ve çerçeveler nelerdir?

İşletmelerin sorumluluk bilinci ile hareket etmelerini sağlama konusunda bir çerçeve sunan çok sayıda referans metin ve araç mevcuttur. Başlıca araçlar ve referans metinler şunlardır:

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi (OECD Rehberi)
- ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi
- ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi



Bu sözleşme ve belgelerin hukuki bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Ancak sundukları rehberlik, şirketler için oldukça önemlidir. Ayrıca, paydaşlar şirketlerin bu araçlarda ve çerçevelerde yer alan ilkelere bağlı kalmalarını istemektedirler.

2011 KSS Bildirisi'nde AB Komisyonu:

- Avrupa'daki büyük işletmelerin hepsine 2014'e kadar, KSS yaklaşımlarını geliştirme sürecinde şu ilkelere ve kılavuzlardan en az bir tanesini benimsemeleri çağrısında bulunmuştur: **BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi** veya **ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi**.
- Bütün Avrupa merkezli çokuluslu işletmeleri, **ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'ne** bağlı kalacaklarına dair 2014'e kadar taahhüt vermeye davet etmiştir.
- Avrupa'daki tüm işletmelerden BM Rehber İlkeleri'nde tanımlanmış insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini talep etmiştir.

Büyük AB şirketleri tarafından, uluslararası alanda kabul görmüş KSS Rehber ve İlkelerine yapılan referanslara dair Mart 2013'te yayınlanmış bir AB araştırmasına göre:

15

- Araştırmaya dahil edilen şirketlerin %68'i KSS'ye referans vermiş, %40'ı uluslararası alanda kabul görmüş KSS sözleşmelerinden en az birini kullanmıştır.
- %33'ü Avrupa Komisyonu'nun şu araçlardan en az birini benimseme çağrısına uymuştur: BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi veya ISO 26000.
- %2'si Avrupa Komisyonu'nun ILO Deklarasyonu'na değinme çağrısına uymuştur.
- %3'ü BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehberlik İlkelerine değinmiştir.

Ancak şirketlerin böylesi referans metinlere dayanarak faaliyetlerini şekillendirmediği de göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, bu çerçevelerin sunduğu ilkeleri genellikle KSS girişimleri ve faaliyetleri aracılığıyla üstü kapalı şekilde uygulamaya koymaktadırlar.



Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) nedir?

Global Compact (Küresel İlkeler Sözleşmesi) eski BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından başlatılan bir girişimdir. Ocak 1999'da temelleri atılan Global Compact, dünya üzerindeki tüm işletmeleri, açık ve serbest piyasaların sürdürülmesi ve desteklenmesine, bütün insanların yeni küresel ekonomideki fırsatlardan yararlanmasına olanak tanıyacak sosyal ve çevresel bir çerçeve oluşturmaya davet etmektedir.

Global Compact, insan hakları (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden), işgücü (ILO Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nden), çevre (Çevre ve Kalkınma Hakkında Rio Deklarasyonu'ndan) ve yolsuzluk (BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nden) alanlarına ilişkin on ilkeyi kapsamaktadır.

Global Compact'ın On İlkesi:

İnsan Haklarına İlişkin İlkeler

İlke 1 - İş dünyası uluslararası alanda resmi olarak tanınmış insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalıdır.

İlke 2 - İş dünyası insan hakları ihlallerine suç ortağı olmamalıdır.

Çalışma Koşullarına İlişkin İlkeler

İlke 3 - İş dünyası çalışanların örgütlenme özgürlüğünü ve toplu müzakere hakkının etkin biçimde tanınmasını desteklemelidir.

İlke 4 - İş dünyası her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.

İlke 5 - İş dünyası çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.

İlke 6 - İş dünyası işe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa son vermelidir.

Çevreye Yönelik İlkeler

İlke 7 - İş dünyası çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.

İlke 8 - İş dünyası çevreye yönelik sorumluluğu artıracak girişimlere destek vermelidir.

İlke 9 - İş dünyası çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını özendirmelidir.

Yolsuzlukla Mücadele İlkesi

İlke 10 - İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.



Global Compact (GC) ne bir etik kurallar rehberi ne de şirket performansının BM ya da diğer kurum ve kuruluşlar tarafından izlenmesi veya denetlenmesini sağlayacak kural koyucu bir araçtır. Eski BM Genel Sekreteri Annan'ın da belirttiği üzere, BM'nin şirket performansını değerlendirme veya denetleme yetkisi yoktur. Sözleşme, on ilkenin uygulanması sırasında kazanılan deneyimlerin ve edinilen bilgilerin paylaşılmasına yönelik bir platformdur. Sözleşme aracılığıyla şirketler, çalışanlarına ve topluma, sorumluluklarını nasıl yerine getirdiklerini göstermektedir.

Global Compact yasal bir araç değil, yol gösteren bir kılavuzdur. Bir şirket Sözleşmeyi imzalayarak hedeflerini gerçekleştirme konusunda çaba göstermeye hazır olduğunu beyan eder. Değişimin bir gecede gerçekleşmesi beklenemez fakat şirketler ilerleme kaydederken ivmelerini korumalıdır. Sözleşmeye taraf olan işletmeler, Sözleşmede yer alan on ilkeyi iş stratejilerinin ve günlük faaliyetlerinin bir parçası haline getireceklerini taahhüt ederler. Ayrıca şirketler, on ilkenin uygulanması ve BM kalkınma hedeflerinin desteklenmesi konusunda kaydettikleri ilerlemeye ilişkin yıllık İlerleme Bildirim Raporu yayınlamaya taahhüt ederler. Eğer taraf şirketlerden biri belirtilen son tarihe kadar Bildirim Raporunu hazırlamazsa, Global Compact'ın internet sitesinde "bilgi vermeyen" şirket olarak yer alacaktır. Şirket bir yıl daha Bildirim Raporu hazırlamadığı takdirde Global Compact üye listesinden çıkarılacaktır. Sözleşme, bu şartı yerine getirmeyip üyelikten çıkarılan şirketlerin isimlerini yayınlama hakkını saklı tutmaktadır.

Global Compact bir "öğrenme modeli" olduğu için, ilkelerinin tanıtılmasına ve benimsenmesine yönelik yürütülen faaliyetler hakkında tarafların bilgi alışverişinde bulunmasını teşvik etmektedir. Katılımcı şirketler -ister bireysel olarak ister diğer şirketlerle işbirliği yaparak- hem küresel düzeydeki diyaloglar, öğrenme faaliyetleri ve projeler hem de ulusal veya bölgesel düzeydeki Yerel Ağlar sayesinde, sözleşmede yer alan hedefleri tanıtmaya fırsatına sahip olurlar.

Global Compact bölgesel, ulusal ve sektörel düzeyde ağlar oluşturulmasını teşvik eder. Bu ağlar, diyalog kurma, öğrenme ve proje yürütme gibi küresel faaliyetlerin bir kısmının veya tamamının tekrarlanması sağlar. Ağlar, çeşitli şekillere bürünebilir, farklı aktörleri bünyesinde toplayabilir ve farklı konuları ele alabilir. Yerel Ağlar her geçen gün daha fazla destek ve çözüm bulma çalışması yürütmektedir.



Pek çok ülkede, örneğin Türkiye’de, yerel ağlar işveren ve iş dünyası çatı örgütleri tarafından koordine edilmektedir. (bkz. Global Compact Türkiye’nin internet sitesi: www.globalcompactturkiye.org)

Girişimin başlamasından bu yana, dünya çapında 10,000’i aşkın katılımcı girişime dâhil olmuştur. Global Compact, öncelikle işletmelere yönelik bir çağrı olsa da, sendikaların yanı sıra insan hakları ve çevreyle ilişkili sivil toplum kuruluşları (STK’lar) gibi ticari amaç gütmeyen katılımcılar da Sözleşmeye ilgi göstermiştir. (bkz. Global Compact’ın internet sitesi: www.unglobalcompact.org/) Ticari olmayan katılımcılar, uzmanlıkları ve deneyimleriyle Sözleşmeyi desteklemekte, Sözleşmenin öğretici yanını güçlendirmekte ve bu sayede iyi uygulama örneklerinin yaygınlaşmasına katkı sağlamaktadır. İşverenler bu ilkelerin benimsenmesini sağlamak için söz konusu aktörlerle işbirliği yapabilir. Bu aktörlerin (sendikalar ve STK’lar) sürece dâhil olup olmayacaklarına ilişkin karar, işveren tarafından verilmektedir.

Global Compact Ofisi New York’tadır. Detaylı bilgi için: <http://www.unglobalcompact.org/>.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri nedir?

18

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Haziran 2011’de BM İnsan Hakları Konseyi tarafından oybirliğiyle kabul edilmiştir. İlkeler, işletmeler için yeni yasal yükümlülükler getirmemekte veya mevcut insan hakları araçlarının yapısını değiştirmemektedir. İlkelerin amacı, var olan araçların hem devletler hem de şirketler için ne anlama geldiğini açıklamak ve yasa ile uygulama arasındaki uçurumu kapatmaktır.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM İnsan Hakları Konseyi’nin 2008’de kabul ettiği “koruma-saygı gösterme-telafi etme “ çerçevesine dayanmakta ve bu çerçeveye işlerlik kazandırmaktadır:

- İşletmeler de dahil olmak üzere üçüncü taraflarca yapılan insan hakları ihlalleri karşısında uygun politikalar benimseyerek, düzenlemeler yaparak veya ihtilafları çözüme kavuşturarak vatandaşlarını korumak devletin görevidir.



- İnsan haklarının ihlal edilmemesi için gereken önlemleri almak ve insanların haklarını ihlal etmekten kaçınmak kurumsal bir sorumluluktur.
- İnsan hakları ihlallerinden dolayı mağdur olan bireylerin mahkemeler veya kurum içi süreçler aracılığıyla etkin telafi yöntemlerine erişimi sağlanmalıdır.

“İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu” işletmeler için ne anlama gelmektedir?

İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, diğer bireylerin haklarını ihlal etmekten kaçınmak ve insan hakları üzerinde olumsuz bir etki yaratıldığı takdirde bu etkileri başarılı bir şekilde ele almak demektir. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun kapsamı, bir işletmenin hem kendi faaliyetleri hem de kurduğu ilişkiler (örneğin, tedarikçiler gibi diğer iş ortaklarıyla ya da hükümetler ve müşterilerle kurduğu ilişkiler) nedeniyle ortaya çıkan fiili veya olası etkilerle belirlenir. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu temel bir sorumluluktur. Uluslararası geçerliliğe sahip tüm insan hakları için bu sorumluluktan bahsetmek mümkündür.

19

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, hükümetlere ve işletmelere yönelik tavsiyeleri bünyesinde barındırmaktadır. İşletmelere verilen tavsiyeler arasında şunlar bulunmaktadır:

- İşletmeler insan haklarına saygı göstermelidir. Bu bağlamda şirketler, insan haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve insan hakları üzerinde yarattıkları olumsuz etkileri ele almalıdır. (İlke 11)
- İşletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarını kapsamaktadır; bunlar asgari olarak, Uluslararası İnsan Hakları Yasası'nda belirtilen haklar ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde tanımlanan temel haklarla ilgili ilkelerdir. (İlke 12)
- İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirebilmek için işletmeler:



- (a) Kendi faaliyetleri aracılığıyla insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktan veya katkıda bulunmaktan kaçınmalı, olumsuz bir etki ortaya çıktığı takdirde vakit kaybetmeden bu hususu ele almalıdır;
 - (b) Doğrudan katkıları olmasa bile, iş ilişkileri nedeniyle faaliyetleri, ürünleri ve hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olarak insan hakları üzerinde ortaya çıkan olumsuz etkileri önlemeye ve azaltmaya çalışmalıdır. (İlke 13)
- İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, büyüklüğü, sektörü, faaliyet alanı, mülkiyeti ve yapısı ne olursa olsun tüm işletmeler için geçerlidir. Ancak işletmelerin bu sorumluluğu yerine getirmede kullanacakları yöntemlerin ölçeği ve karmaşıklığı, söz konusu faktörlere ve işletmenin insan hakları üzerinde yarattığı olumsuz etkinin boyutuna göre değişkenlik gösterebilir. (İlke 14)
 - İşletmeler, insan haklarına saygı göstermeye yönelik sorumluluğunu yerine getirebilmek için büyüklüklerine ve faaliyet alanlarına uygun politikalara ve süreçlere sahip olmalıdır. Örneğin:
 - (a) İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getireceklerine dair bir politika taahhüdü
 - (b) İnsan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve bu etkileri nasıl ele aldıklarına ilişkin hesap verebilmek amacıyla insan haklarına yönelik bir teknik değerlendirme
 - (c) Neden oldukları ya da katkıda bulundukları olumsuz etkiler için iyileştirme sağlayabilecek süreçler. (İlke 15)
 - İnsan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin ele alınıp alınmadığını doğrulamak için işletmeler verdikleri karşılığın ne kadar etkili olduğunu takip etmelidir. (İlke 20)
 - Etkilenen paydaşlar tarafından veya bu paydaşlar adına birtakım endişeler dile getirildiği takdirde, işletmeler insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini nasıl ele aldıkları konusunda hesap vermeye hazırlıklı olmalıdırlar. Faaliyetleri insan hakları için ciddi ölçüde tehdit oluşturan işletmeler bu konuyu nasıl ele aldıklarına ilişkin resmi olarak rapor vermelidir. (İlke 21)



- İşletmeler olumsuz etkilere neden olduklarını ya da katkıda bulunduklarını tespit ettikleri takdirde, söz konusu etkilerin ortadan kaldırılması için meşru yollarla iyileştirme sağlamalı veya işbirliği yapmalıdır. (İlke 22)
- Her durumda işletmeler:
 - (a) Nerede olurlarsa olsunlar, yürürlükteki tüm yasalara riayet etmeli ve uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına saygı göstermelidir;
 - (b) Birbiriyle çatışan ihtiyaçlarla karşı karşıya kaldığında, uluslararası geçerliliğe sahip insan hakları ilkelerine saygı göstermenin yollarını aramalıdır;
 - (c) Nerede olurlarsa olsunlar, insan hakları ihlallerine neden olan ya da katkıda bulunan durumları ortadan kaldırmalıdır (İlke 23)

Teknik Değerlendirme nedir?

17. Rehber İlke, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin saptanması, önlenmesi, azaltılması ve bu konuda hesap verilebilmesini sağlayan bir “araç” olarak teknik değerlendirmenin kullanılmasını ele almaktadır. Teknik değerlendirmede, insan hakları üzerindeki mevcut veya olası etkiler değerlendirilmeli, bulgular bir araya getirilerek izlenecek yol seçilmeli, verilen yanıtlar takip edilmeli ve etkilerin nasıl ele alındığı duyurulmalıdır. Şirket yalnızca kendi faaliyetlerinden değil aynı zamanda herhangi bir iş ilişkisinden doğan etkileri de göz önünde bulundurmalıdır.

Şirket birleşmeleri ve şirketlerin devralınması gibi hususlarla ilişkili olduğu için teknik değerlendirme, bir kavram olarak, işletmeler tarafından zaten bilinmektedir. Bu bağlamda deneyimlerden yararlanılabilir; ancak insan hakları konusunda teknik değerlendirme yapılırken işletmenin kendisi değil, insanların üzerindeki olumsuz etkiler incelenmelidir. Fakat insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin işletmeyi de olumsuz etkileyebileceği unutulmamalıdır. Bir şirket, ancak insan hakları üzerindeki mevcut veya olası olumsuz etkilerini analiz ederse kendi davranışını düzeltebilir veya iyileştirebilir. Teknik değerlendirme yapılmadan şirket, diğerleri ve elbette ki kendisi için risk oluşturabilecek durumlardan haberdar olamaz. Teknik değerlendirme şu sorunun cevaplanmasına yardımcı olabilir: “Bir işletme insan hakları üzerinde olumsuz etki yaratmadığını nasıl bilebilir?”



İş dinamikleri göz önünde bulundurulduğunda, insan haklarına ilişkin teknik değerlendirme yapmak mevcut teknik değerlendirme süreçlerinin (örneğin şirket birleşmeleri veya şirketlerin devralınması sırasında yapılan teknik değerlendirme) ya da yapılan diğer değerlendirmelerin (örneğin çevreye ilişkin) bir parçası haline getirilmelidir. Fakat teknik değerlendirme uygulaması düzenli aralıklarla tekrar edilmeli, yeni girişimler, ürünler veya hizmetler geliştirilirken, yeni bir pazara girerken ya da yeni bir iş ilişkisine adım atarken (tedarik sözleşmesi, ortak girişim vs.) kullanılmalıdır.

Kurumsal sorumluluk insan haklarının tümüne saygı göstermeyi gerektirmektedir. Bazıları aşikâr olmakla beraber teknik değerlendirme aracı, şirket adına hem risklerin hem de önceliklerin yeniden değerlendirilmesini gerektirecek önceden farkında olunmayan gerçekleri de açığa çıkabilir. Riskler insanları ilgilendirdiği için potansiyel olarak etkilenen gruplarla ve diğer bireylerle istişare yapmak teknik değerlendirme sürecinin bir parçası haline getirilmelidir.

Öncelikle potansiyel olarak etkilenen grupların tespit edilmesi bu grupların sürece dahil edilmesi açısından son derece önemlidir. Bu süreçte “her şirkete uyan standart bir yaklaşım” mevcut değildir; işletme ne kadar büyükse yapılması gereken tespit çalışması da o denli kapsamlı olacaktır.

Teknik değerlendirmeden elde edilen bulgular değerlendirilmeli ve bu bulgular doğrultusunda uygun şekilde eyleme geçilmelidir. Atılan adımların etkili olup olmadığı takip edilmeli ve hak ihlallerinin bir kez daha yaşanmaması için şirket içinde süreçler yeniden gözden geçirilmelidir. Bu bağlamda, hem beşeri hem de mali kaynaklar ve sorumluluklar paylaştırılmalıdır. Etkilenen grupların denetlenmesi ve bu gruplarla istişareler yapılması yanıt sürecine dahil edilmelidir.

Haziran 2011’de BM İnsan Hakları Konseyi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nin etkin bir şekilde yaygınlaştırılması ve uygulanmasını teşvik etmek amacıyla bir İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu oluşturmaya karar vermiştir. Çalışma Grubu görevini yerine getirmek için üç farklı boyutta faaliyet göstermeyi planlamaktadır:

- İlkelerin küresel düzeyde yaygınlaştırılması
- Uygulamanın teşvik edilmesi



- İlkelerin küresel yönetim çerçevelerine dahil edilmesi

BM Çalışma Grubunun görev süresi Haziran 2014'de sona erecek ve BM İnsan Hakları Konseyi tarafından yenilenmesi gerekecektir.

ISO 26000 nedir?

ISO 26000, Uluslararası Standartlar Kuruluşunun (ISO) kurumların sosyal sorumluluklarına ilişkin hazırladığı gönüllü bir rehberlik standardıdır. ISO 26000, yalnızca şirketlere değil aynı zamanda faaliyet alanı, büyüklüğü, yeri ne olursa olsun tüm kurum ve kuruluşlara, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkelere hitap etmektedir.

ISO 26000 bir Yönetim Sistemi Standardı değildir. ISO 26000'in metninde şu ifadeler yer almaktadır: *"ISO 26000 belgelendirme, düzenleme ya da sözleşmeli kullanım amacı taşımamaktadır ve böylesi kullanıma uygun değildir. ISO 26000'e yapılacak belgelendirme teklifleri veya belgelendirme talepleri, işbu Uluslararası Standardın niyetine ve amacına ters düşmekle birlikte Standardın yanlış kullanımına neden olabilir. İşbu Uluslararası Standardta yerine getirilmesi gereken şartlar yer almadığı için Standard, belgelendirme amacıyla kullanılamaz."* Dolayısıyla, ISO 26000 örgütsel yönetim, insan hakları, işgücü uygulamaları, çevre, adil işletme uygulamaları, toplumsal katılım ve gelişim konularının yanı sıra tüketiciyle ilgili hususlarda yol göstermeyi amaçlamaktadır. ISO 26000'in hedefi, sosyal sorumluluğun bir kurumda benimsenmesi konusunda kılavuzluk etmektir.

23

ISO 26000 Rehberi Kasım 2010'da yayınlanmış olup, Ekim 2013 – Mart 2014 döneminde sistematik inceleme süreci uygulanmıştır.

ISO 26000'in içeriği

-Terimler ve tanımlar

-Sosyal sorumluluk ilkeleri

-Temel sosyal sorumluluk konularında rehberlik

- Örgütsel yönetim
- İnsan hakları
 - Teknik değerlendirme
 - İnsan haklarını tehlikeye atan durumlar



- Suç ortaklığından kaçınma
- Şikâyetlerin ortadan kaldırılması
- Ayrımcılık ve hassas gruplar
- Medeni ve siyasi haklar
- Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar
- Çalışmaya ilişkin temel ilkeler ve haklar
- Çalışma Şartları
 - İşçi-İşveren ilişkileri
 - Çalışma ve sosyal güvenlik koşulları
 - Sosyal diyalog
 - İş sağlığı ve güvenliği
 - İşyerinde gelişim ve eğitim
- Çevre
 - Kirliliğin önlenmesi
 - Sürdürülebilir kaynak kullanımı
 - İklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin azaltılması ve iklim değişikliğine uyum sağlanması
 - Çevrenin ve biyoçeşitliliğin korunması, doğal yaşam alanlarının iyileştirilmesi
- Adil işletme uygulamaları
 - Yolsuzlukla mücadele
 - Sorumlu siyasi katılım
 - Adil rekabet
 - Değer zincirinde sosyal sorumluluğun teşvik edilmesi
 - Mülkiyet haklarına saygı gösterilmesi
- Tüketici hususları
 - Adil pazarlama, gerçek ve tarafsız bilgi, adil sözleşme uygulamaları
 - Tüketici sağlığının ve güvenliğinin korunması
 - Sürdürülebilir tüketim
 - Tüketici hizmetleri, destek, şikâyetlerin giderilmesi, ihtilafların çözümü
 - Tüketici verilerinin korunması ve gizlilik
 - Temel hizmetlere erişim
 - Eğitim ve farkındalık



- Toplum katılımı ve toplumsal kalkınma
 - Toplum katılımı
 - Eğitim ve kültür
 - İstihdam yaratma ve beceri geliştirme
 - Teknoloji geliştirme ve erişim
 - Refah ve gelir yaratma
 - Sağlık
 - Sosyal yatırım

-Kurumun her biriminde sosyal sorumluluğun benimsenmesi için yol gösterme

-Sosyal sorumluluğa yönelik gönüllü girişimlerden ve araçlardan örnekler

ISO 26000, küresel bir uzlaşma süreciyle geliştirildiği için oldukça ilgi görmüştür. ISO 26000, işletmelere sosyal sorumluluk konusunda yol gösteren başlıca uluslararası araçlardan biri olarak ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin yanında yer almaya başlamıştır. Şirketler, tüketicilerden, STK'lardan ve müşterilerden gelecek olası taleplere cevap verebilmek için ISO 26000 hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

25

ISO 26000'in kabul edilmesinden bu yana belgelendirme hususu tartışılmaktadır. Bazı ülkelerde ISO 26000'i temel alan belgelendirilebilir ulusal standartlar geliştirilmiştir. Ayrıca, uluslararası düzeyde ISO 26000 geliştirme çalışmaları da devam etmektedir.

ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi nedir?

ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, hükümetler, işçi ve işveren temsilcileri arasında istişareler yapılarak hazırlanmıştır. Bu nedenle, söz konusu Bildirge çalışma politikası ve sosyal politika kapsamındaki alanlarda işletmelerin benimsemesi gereken davranışlara ilişkin bilgi veren uluslararası tek üçlü mutabakattır. ILO Üçlü Bildirge'nin hazırlanma aşamasında, deklarasyon içeriğinin istihdam ve endüstri ilişkileri konusunda oluşturulacak BM yasasına bir fasıl olarak dahil edilmesi öngörülmüştür. BM girişi başarısız olunca bu hedef gerçekleştirilememiştir. ILO bünyesinde konuya ilişkin çalışmalar devam etmiş ve Kasım 1977'de Bildirge ILO Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 2000 yılında ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü



Bildirgesi, 1998’de kabul edilen ILO’nun Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ni de içine alacak şekilde güncellenmiştir. OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi’nin aksine, ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, tüm Üye Devletlerdeki şirketleri ve hükümetleri hedef almaktadır. Bu yüzden, deklarasyon geliştirmekte olan ülkelerdeki hükümetler ve sosyal ortaklar tarafından da desteklenmektedir.

ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, istihdam, eğitim, iş ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler konularında hükümlere, işçi ve işveren örgütlerine, çokuluslu şirketlere ve ulusal işletmelere yol göstermektedir. Bu nedenle, ILO Bildirgesi OECD Rehberi’nden farklı olarak yalnızca sosyal politika hususlarını ele almaktadır.

Bildirgede aşağıdaki hususlara ilişkin ilkeler tanımlanmaktadır:

- İstihdam:
 - İstihdam imkanlarının artırılması ve standartların geliştirilmesi
 - İstihdamda fırsat eşitliğinin ve eşit muamelenin desteklenmesi
- Eğitim:
 - Ev sahibi ülkede çalışanların örneğin iş ilişkileri gibi alanlarda tecrübelerini artırmalarını sağlayacak eğitimlerin verilmesi ve fırsatların sunulması
- Çalışma ve Yaşam Şartları:
 - Ücretler, yardımlar veya çalışma koşullarının ev sahibi ülkedeki çalışanlardan daha düşük düzeyde olmaması
 - Çalışanlar ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlayacak düzeyde ücret ödenmesi
 - Çocuk işçiliği ile etkin mücadele
 - Yeni ürünler ve/veya işlemlerden doğan tehlikeler hakkında bilgilendirme yapılması ve bu tehlikelere karşı gerekli önlemlerin alınması
- İş İlişkileri:
 - İşçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü
 - Çalışanlara şikâyet hakkı verilmesi ve şikâyetlerinden dolayı herhangi bir olumsuz muamele görmemelerinin sağlanması



Uygulanması zorunlu olmamakla birlikte ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, işletmeler için bir etik kurallar rehberi de değildir. Bu Bildirge, şirketlerin sosyal sorumluluk konularında başvurabileceği bir kontrol listesi veya referans belgesi niteliğindedir. Bildirgede ayrıca herhangi bir yaptırım veya şikâyet mekanizması bulunmamaktadır. Bu bildirge ile OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi arasındaki en önemli farklardan biri de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Ancak Bildirge’de yer alan bir hükmün uygulanıp uygulanmayacağı konusunda bir anlaşmazlık ortaya çıktığı durumlarda taraflar ILO’ya bu hüküm ile tam olarak ne ifade edildiğini sorabilir.

Bunlara ek olarak ILO bünyesinde bir Yardım Masası mevcut olup uluslararası çalışma standartları ve Bildirge hakkında rehberlik ve danışmanlık hizmeti sağlamaktadır.

ILO Yardım Masası: İşletmeler için Uluslararası Çalışma Standartları

ILO Yardım Masası, şirketlerin faaliyetlerini uluslararası standartlarla uygun hale getirmelerine yardımcı olmak amacıyla ücretsiz hizmet sunmakta ve bu hizmetler gizli tutulmaktadır.

İletişim: assistance@ilo.org veya +41 22 799 62 64

OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ile karşılaştırıldığında ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi biraz daha geri planda durmaktadır. Ancak Bildirge’nin ön plana çıkması için çalışmalar devam etmektedir. Bunun yanı sıra Bildirge’deki hükümlerin (belirli bir düzeyde) OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ve ISO 26000’de de mevcut olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca AB Komisyonu, 2011 yılında yayımladığı KSS Tebliği’nde "Merkezi Avrupa’da olan tüm çokuluslu şirketleri 2014 yılına kadar ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi 'ne uygun hareket etmeye" davet etmektedir. Bu süre boyunca Bildirge’ye dair farkındalık düzeyinde bir artış gerçekleşmiştir.

OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi nedir?

OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi; OECD’ye üye ve Rehberi benimseyen ülkelerdeki çokuluslu şirketlere yurt dışındaki ticari faaliyetlerinde sorumlu davranışları hususunda sunduğu tavsiyelerden oluşmaktadır. Söz konusu Rehberde işletme davranışları; genel politikalar, kamuyu aydınlatma, insan hakları, istihdam ve toplum paydaşları arasındaki



ilişkiler, çevre, rüşvet ve irtikâp suçları ile mücadele, tüketici menfaatleri, bilim ve teknoloji, rekabet ve vergi olmak üzere on ana başlık altında ele alınmaktadır.

OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi'nin temel amacı nedir?

Çokuluslu şirketler, faaliyetlerinin olumsuz etkiler yaratmasına izin vermemelidir. Şöyle ki;

- Rehber'de belirtilen alanlarda olumsuz etkiler oluşturmayın veya olumsuz etkileri körükleyecek davranışlardan kaçının.
- Ortaklarınızın olumsuz etkiler oluşturmalarına izin vermeyin (Buradaki amaç sorumluluğu ortaklarınıza devretmek değildir).
- Tedarikçilerinizi de bu kurallara uygun davranmaya teşvik edin.

OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi'nin uygulanması her ne kadar gönüllülük esasına dayalı olsa da işletmelerden Rehberde yer alan tavsiyelere uymaları beklenmektedir. Ayrıca OECD devletleri de Rehber'i uygulayacaklarına dair taahhüt vermişlerdir. Bu doğrultuda devletler, Rehber'de belirtildiği şekilde işletmeleri olumlu davranışlar sergilemeye teşvik etmek ve bu davranışları izlemek amacıyla Ulusal Temas Noktaları (UTN) oluşturulmasını kararlaştırmışlardır. İşçi sendikaları ve STK'lar Rehber'de yer alan hükümler üzerinde bir anlaşmazlık yaşandığı durumlarda arabuluculuk ve uzlaş platformu olan UTN'lerin yardımına başvurabilir. Sendika ve STK'lar giderek artan bir şekilde UTN'lerin bu işlevinden faydalanmaktadır. Ancak tüm UTN'lerin aynı yapıda olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bazı UTN'ler Global Compact kapsamındaki şikayetlerle ilgilenmektedir.

28

Rehber, çokuluslu şirketlerin tüm organları için geçerlidir. Örneğin ana şirketin yanı sıra şirketin sahip olduğu diğer bağımsız işletmeler de bu Rehber'e tabidir. Ana şirket bünyesindeki tüm işletmelerin Rehber'e daha kolay uyum sağlayabilmek için birlikte çalışmaları ve birbirlerine yardımcı olmaları gerekmektedir. Rehber sadece büyük ölçekli şirketlere mahsus olmayıp, uluslararası alanda faaliyet gösteren KOBİ'leri de kapsayan bir içeriğe sahiptir.

Rehberde işletmelerin öncelikle faaliyet gösterdikleri ülkede yürürlükte olan mevzuatlara uyum sağlamaları öngörülmektedir. Rehber ne ulusal mevzuat ve kurallardan önce gelir, ne de şirketlerden diğer mevzuat ve kurallarla çelişen taleplerde bulunur. Ulusal mevzuat ve kuralların Rehber'deki ilkeler ve standartlarla çeliştiği ülkelerdeki işletmeler mümkün olduğunca ülkedeki ulusal mevzuat ve kuralları ihlal etmeden Rehber'deki ilke ve standartları uygulamaya çalışmalıdır.



Genelde OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi bu tür çatışmalara yol açmaz. Fakat çokuluslu bir şirketin Rehberi doğru biçimde uygulamadığına dair şüpheler ortaya çıkarsa veya bu çerçevede bir şikâyetle bulunmak istenilirse ilgili taraflar konuyu UTN'ye taşıyabilir. Bu durumda UTN, Rehber'deki Uygulama Esasları bölümünde yer alan prosedürleri esas alarak konuyu inceler ve ilgili mercileri devreye sokar. UTN, arabulucu ve uzlaştırıcı görevi üstlenerek ilgili tarafların barışçıl bir uzlaşmaya varmalarına yardımcı olur. Bu noktada UTN'nin **uzlaştırıcı işlevi** ön plana çıkarılır. UTN'ler genellikle işçi sendikaları ve SKT'lar tarafından başvurulmuş bir mekanizmadır, ancak diğer işletmeler ve kişiler de Rehber'e aykırı işletme davranışlarını ihbar edebilir.

UTN'ye yapılan başvurularda şu üç aşama takip edilir:

1. Konunun UTN'ye taşınması ve kabul edilmesi
2. Konunun çözüme kavuşturulması için sağlanan yardım süreci
3. Konunun çözüme kavuşturularak kapatılması.

Rehber'i benimseyen ülkeler, ev sahibi ülkelerin özel şartlarını da dikkate alarak çokuluslu şirketlerini faaliyet gösterdiği her yerde bu rehberi uygulamaya teşvik etmektedir. Rehber'i uygulamayan ülkelerdeki çokuluslu şirketler için ise bu Rehber'in prensipte geçerliliği yoktur. Ancak Rehber'de, bu tür ülkelerdeki şirketlerin sorumlu işletme davranışları sergilemesi için OECD ülkelerinin söz konusu ülkelerle diyalog kurması teşvik edilmektedir. OECD ülkelerindeki ticaret örgütlerinden, Rehber'in OECD üyesi olmayan ülkelerde de yaygınlaştırılması için gerekli desteği sağlamaları beklenmektedir.



Etik Kurallar Rehberi ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları nelerdir?

Etik Kurallar Rehberi

Kurumsal Etik Kurallar Rehberi veya Etik Kurallar; şirketlerin kendi içinde benimsedikleri çevresel ve toplumsal ilkeler ile değerleri sistematik bir biçimde şirket faaliyetlerine entegre edebilmek amacıyla belirledikleri kurallar bütünüdür. Çoğu etik kurallar aynı zamanda tedarik zincirini de kapsar. Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarının (UÇA) aksine etik kurallar genellikle şirketlerin kendi içinde ve bağımsız olarak belirlenir.

Bu kurallar çok fazla farklılık gösterse de ortak noktada şu unsurlar yer alabilmektedir:

- ILO'nun temel çalışma standartları ile uyum sağlama (istismar düzeyine ulaşan çocuk işçiliğinin önlenmesi, zorla çalıştırma sorununun ortadan kaldırılması, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, işe alımlarda uyruk, ten rengi, din, etnik köken, siyasi görüş veya cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması)
- Global Compact ilkelerinin gözetilmesi
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne uygun davranılması
- Çevreye ilişkin taahhütler
- Uygun çalışma saatleri
- Sağlık ve güvenlik standartları
- Sosyal sorumluluk sahibi işletme
- Tedarik zinciri

Etik kurallar rehberi, işletmelerin çevresel ve toplumsal standartlarına uyum sağlayarak bunları şirket faaliyetlerine sistematik bir biçimde entegre etmelerine yardımcı olur. Bu kurallar her işletmenin kendi şartlarına göre belirlenmelidir.



Etik kuralları belirlerken göz önünde bulundurulması gereken bazı noktalar vardır. Örneğin etik kuralları, hukuk sisteminin ve geleneklerin farklı olduğu ülkelerde aynı düzeyde önem taşımaz.

Toplumsal ve çevresel hususlara ilişkin **sektörel etik kurallar** ise sektörel sendika olarak da adlandırılan ticaret sektörü temsilcileri tarafından ortak mutabakat yoluyla belirlenen ilkeler çerçevesidir. Bu çerçevenin amacı genellikle asgari toplumsal standartlar ve temel çevre koruma önlemleri ile uyumu sağlamaktır. Bu standart ve tedbirlerden hangilerine uyum sağlanacağına karar verirken sektöre özgü kriterler ve gereksinimler de dikkate alınır. Sektörel etik kuralları benimsemiş şirketler, faaliyetlerini toplumsal standartlar ve çevre koruma tedbirleriyle uyumlaştırma doğrultusunda gönüllülük esasına dayalı bir yükümlülük almış olur.

Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları (UÇA)

Uluslararası alanda faaliyetler gösteren şirketler giderek artan bir şekilde, sendikaların tüm dünyada geçerliliği olan bir uluslararası çerçeve anlaşması belirlenmesi yönündeki talepleriyle karşılaşmaktadır. UÇA'lar, çokuluslu bir şirket ile örneğin IndustriAll ve UNI (Union Network International) gibi uluslararası bir sektörel sendika arasında akdedilir. UÇA'lar, uluslararası bir sektörel sendika ile uluslararası faaliyet gösteren bir şirket arasındaki resmi bir anlaşmanın tamamlayıcısı niteliğindedir. Ancak bu tür anlaşmalarda taraflardan birinin pek çok ülkeden çok fazla sayıda üyesi olan uluslararası bir ticaret sendikası, diğerinin ise bu sendikayla eş düzeyde olan başka bir sendikadan ziyade tek bir işletmenin olduğu bir durum ortaya çıkmaktadır. Kurallar gereği UÇA'larda ILO'nun temel çalışma ilkeleri esas alınır. Buna ek olarak UÇA'larda çalışanlara uygun düzeyde ücret ödenmesi, düzgün çalışma şartları ve sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı gibi hususlar düzenlenir. Anlaşmalar genellikle sadece şirket içinde geçerli olup tek bir şirketin taraf olduğu anlaşmalarda aynı zamanda tedarikçiler de bu anlaşmanın kapsamında kalmaktadır.

Sendikalar için ise UÇA'lar, sendikanın ve çalışan haklarının ulusal mevzuatların yetersiz kaldığı veya uygulanmadığı bölge ve ülkeler başta olmak üzere küresel çapta tanınırlığını artırmak için kullanılan bir tür araçtır. Sendikalar, UÇA'lar vasıtasıyla şirketlere etki etme imkanı bulurlar.



IndustriAll Dünya Küresel Çerçeve Anlaşmaları Konferansı ve işçi sendikası ağları, 17-18 Ekim 2012 Frankfurt/Main

IndustriAll Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan: "Öncelikle belirli bir strateji çerçevesinde hareket ederek ağlar oluşturmak ve özgün ve küresel çapta bir sendika dayanışması sağlamak için hedef şirketler seçmeliyiz. Daha sonra bu küresel çaptaki sendika, ağın gerçek sahipleri olan sendika üyelerinin tam katılımıyla gerekli alt yapıyı oluşturabilmelidir."

UÇA'ların şirketler için sağlayabileceği faydalardan biri, sendikalar ile diyalogun güçlendirilmesidir. Bu güçlendirilmiş diyalog, özellikle muhatap alacak bir işçi sendikası bulunmayan ülkelerde fayda sağlayabilir. Bunların haricinde UÇA'lar sayesinde şirketlerin kurumsal kimliği güçlendirilebilir ve coğrafi açıdan çok farklı şartlara sahip şirketlerin de gerekli uyumu göstermesi sağlanabilir. UÇA'lar, yatırımcıların şirket faaliyetlerinin çevre ve toplum üzerindeki etkilerine dikkat ettiği bir ortamda bir şirketin borsa değerini yükseltmesine de yardımcı olur. Şirketler bir uluslararası çerçeve anlaşmasını kabul ederek aynı zamanda bağlayıcılığı olan kuralları da kabul etmiş olurlar. Ayrıca taslak anlaşma tekliflerinde ciddi yasal sonuçlar doğuracak hükümler yer almaktadır. Bu tür hükümler sadece imzadan önce iyice incelendikten sonra tespit edilip anlaşmadan çıkarılabilir.

32

İşçi sendikaları, bütünüyle bağlayıcı olan UÇA'ları, endüstri ilişkilerinin uluslararası düzeyde düzenlenmesinde yeni bir araç olarak kabul etmektedirler. Bu anlaşmaların uzun vadeli taahhütler içermesi ve yasal sonuçları olduğu için bir UÇA'nın asıl amacı asla halkla ilişkiler olmamalıdır.

Uluslararası Çalışma Standartları

Uluslararası Çalışma Standartları (UÇS) **çalışanlara tanınan sosyal imkânlar ve çalışma şartlarına dair uluslararası kuralların** belirlendiği yasal bir belge olup ILO tarafından (üye devletler, işverenler ve çalışanlar) Uluslararası Çalışma Konferansı'nda hazırlanmıştır. Bu standartlar ILO'ya üye devletlerin onaylanmasından sonra bağlayıcılık kazanan **Sözleşmeler** veya herhangi bir bağlayıcılığı olmayan ilkeler sunan **Tavsiyeler** şeklinde geliştirilmiştir.



"Temel Sözleşmeler" olarak nitelendirilen Sekiz Sözleşme bulunmakta olup, bu Sözleşmelerde **temel çalışma ilkeleri ve hakları** olarak tanımlanan şu hususlar düzenlenmiştir: sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırma sorununun ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğiyle mücadele, işe alırken ve iş yerinde ayrımcılığın önlenmesi. Bu Sözleşmelerde yer alan ilkeler aynı zamanda 1998 tarihli ILO Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Deklarasyonu'nda da mevcuttur.

Diğer UÇS'ler kapsamında düzenlenen hususlar şunlardır:

- İş Sağlığı ve Güvenliği
- Ücretler / Çalışma Saatleri
- İstihdam Politikası, Yardım ve Güvence
- Çalışan Kategorileri
- Eğitim ve Beceri Geliştirme
- Çalışma Yönetimi ve Denetimi
- Analık Hakları ve Sosyal Güvence
- Yerli Halklar ve Kabile Halkları
- Göçmen İşçiler

UÇS'ler şirketler için değil ILO üyesi devletler için geliştirilmiştir. Devletler bir Sözleşmeyi onayladıktan sonra bu Sözleşmeyi ulusal mevzuatlar yoluyla hayata geçirmek zorundadır. Ancak şirketler UÇS veya 1998 Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ni referans kaynağı olarak kullanabilir. Bazı durumlarda şirketler bu Sözleşmeleri sadece referans olarak kullanmakla kalmayıp aynı zamanda bu Sözleşmelerde öngörülen ilkeleri "yürürlüğe koyarlar" veya "bu ilkelere uygun hareket ederler". Uluslararası Çalışma standartları sadece ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri ile uyumlu ulusal mevzuatlar uygulanırken değil aynı zamanda da kullanımları giderek artan etik kuralları rehberleri ve UÇA'lar yoluyla da şirket politikalarının ve faaliyetlerinin bir parçası haline gelmiştir.

UÇS ve şirketlerin yukarıda açıklanan davranışları arasındaki güçlü bağlantı göz önünde bulundurulduğunda, bir uluslararası çerçeve anlaşmasını imzalayan veya belirli etik kuralları benimseyen şirketlerin altına imza atarak kabul ettikleri ilkelerin içeriğini iyi kavramaları büyük önem arz etmektedir. Çünkü kabul edilen bu ilkelere doğabilecek yasal sonuçlar, derinlemesine bir inceleme yapılmadan bilinmemektedir.



ILO Yardım Masası: İşletmeler için Uluslararası Çalışma Standartları

ILO Yardım Masası, şirketlerin faaliyetlerini uluslararası standartlarla uygun hale getirmelerine yardımcı olmak amacıyla ücretsiz hizmet sunmakta ve bu hizmetler gizli tutulmaktadır.

İletişim: assistance@ilo.org veya +41 22 799 62 64

KSS odaklı Etik Kurallar Rehberi ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarda nelere dikkat edilmeli?

Etik Kurallar Rehberi ve Çerçeve Anlaşmalar için farklı durumlar söz konusudur. Bu yüzden aşağıda bahsedilen hususlar bu farklı durumlara bağlı olarak farklı düzeyde anlam ifade ederler:

- Etik kurallar rehberi geliştirilmesi veya çerçeve anlaşma imzalanması konusunda karar, şirketin en üst düzeydeki yönetim birimine ait olmalıdır. Eğer böyle bir girişimde bulunulması yönünde karar alınırsa şirketteki tüm ilgili birimlerin sürecin tamamına dâhil edilmesi gerekmektedir. Çünkü bu süreçte çalışma mevzuatı, insan kaynakları ve ücret politikaları gibi hassas konulara değinilmektedir.
- Bir anlaşma imzalanmadan önce maliyet-fayda dengesinin iyi hesaplanması gerekir. İzleme çalışmaları, rapor zorunluluğu ve sendika temsilcileriyle düzenlenecek uluslararası toplantılar gibi sebeplerden ortaya çıkacak masraflar için UÇA'ların fazladan kaynak gerektirdiği unutulmamalıdır. Ayrıca UÇA'lar çerçevesinde diğer ülkelerdeki grevlere de destek vermeniz gerekebilir.
- Bir UÇA imzalamadan önce böyle bir anlaşmadan doğacak durumun ve yasal sonuçların yurt dışındaki alt kuruluşların bulunduğu bölgedeki bağlam içinde değerlendirilebilmesi için şirketlerin yurt dışındaki alt kuruluşlarıyla koordineli hareket etmesi oldukça önemlidir.
- Çerçeve anlaşma veya etik kuralları rehberinden doğacak yükümlülüklerin şirketin yerine getirebileceği türden yükümlülükler; beklentilerin de gerçekçi olmasına dikkat edilmelidir.



- Eğer bir etik kuralları rehberi uygulanıyorsa bu rehberde neyin hedeflendiği açık bir şekilde belirlenmelidir (Örneğin bu etik kurallar rehberi şirketin temel değer ve ilkelerinin ilanı mı, yoksa şirket çalışanları için belirlenmiş belirli hükümler içeren bir etik kurallar rehberi mi? Çalışanlara yönelik bir etik kurallar rehberi ise bunun çalışanlar ile karşılıklı olarak imzalanması gerekebilir)
- Eğer söz konusu bir UÇA ise bu anlaşmanın yerel sendikalar ile ilişkiler üzerindeki muhtemel etkilerinin analiz edilmesi gerekir. Eğer yerel sendikalar, çerçeve anlaşmanın diğer tarafındaki uluslararası sendika konfederasyonuna üye değilse nasıl bir durum ortaya çıkar? Eğer çalışanlar, uluslararası sektörel sendikaya bağlı olmayan bir ulusal sendika konfederasyonuna katılmak isterse ne yapılması gerekir?
- Çerçeve anlaşmanın veya etik kurallar rehberinin ulusal mevzuatlar arasındaki hukuki statüsü nedir? Ulusal mevzuatlarla bir çelişki ortaya çıkarsa çerçeve anlaşmanın veya etik kurallar rehberinin normlar hiyerarşisindeki statüsü ne olacak?
- Eğer bir şirket kendi kendine, çalışanlarına "adil ücret ödeme" ve "uygun çalışma saatleri uygulama" taahhüdü vermişse buradaki "adil" ve "uygun" kavramları ile tam olarak neyin kastedildiği açık bir şekilde belirtilmelidir. Yerel anlaşmaların söz konusu hususlara yaklaşımı nasıl? Bu hususlara ilişkin herhangi bir yasal yükümlülük mevcut mu? Eğer mevcut değilse çalışma saatlerini kim ve neye göre belirliyor?
- Uluslararası düzeydeki istişare ve bilgilendirme yükümlülükleri neler? Bu yükümlülüklerin sonuçları açık bir şekilde belirtilmelidir.
- Toplu sözleşme hakkı verme yükümlülüğü, değişiklik gösteren yerel şartlar göz önünde bulundurulduğunda yerine getirilebiliyor mu? Diğer ülkelerdeki yasal çerçeveler nasıl? Şirketler bu yasal çerçeveler sınırları içinde nasıl hareket ediyor?
- Bir anlaşmanın süresi sona erdiğinde ne olur? Şirketin bu anlaşmayı uzatmama özgürlüğü var mıdır?
- Bir anlaşma tedarikçi firmalara ne tür yükümlülükler getirir? Bu yükümlülükler nasıl yerine getirilebilir?
- ILO Sözleşmeleri'nin muhatabı devletlerdir. Bir devletin ILO Sözleşmesi'ni kabul etmesi şirketler için ne anlam ifade eder? Ulusal mevzuatlar ile ILO Sözleşmeleri



arasında bir çatışma doğduğunda ne olur? Böyle bir durumda şirket sorumlu tutulabilir mi?

Hangi devletlerin ILO Sözleşmelerini uygularken sorunlarla karşılaştığını öğrenmek için öncelikle ILO Sendikal Özgürlükler Komitesi ve ILO Standartları Uygulama Komitesi'nin raporlarına başvurulabilir. Bir devletin ILO Standartları Uygulama Komitesi raporunda yer alması, bu devletin otomatik olarak standartları ihlal ettiği anlamına gelmez. Ayrıca uluslararası faaliyetler gösteren kredi sigortası kurumları (Atradius ve Euler Hermes gibi) da politik riskler hakkında bilgi ve danışmanlık sağlayabilir. Dolayısıyla şirketler istedikleri ülkedeki duruma ilişkin bilgi almak için kredi sigortası şirketlerinin yardımına başvurabilir. Bu çerçevede elçiliklerin de bilgisine başvurulabilmektedir.

III. Paydaş Katılımı ve Raporlama - neler dikkate alınmalıdır?

Paydaş Katılımı

36

Paydaş katılımı KSS'nin en önemli unsurlarından biridir. ISO 26000 standardında "Bir kuruluşun, aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetlerden fayda sağlayabilecek kitleyi belirleyerek bu kitle üzerindeki etkilerini tespit etmesi ve bu etkileri nasıl yöneteceğini belirlemesi" öngörülmektedir. Ayrıca BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin 18. ilkesinde "Ticari işletmelerin, faaliyetlerinden etkilenebilecek gruplarla ve diğer ilgili paydaşlarla bir araya gelerek ticari işletmenin büyüklüğüne ve faaliyetlerine uygun şekilde istişareler yürütmesi" gerektiği belirtilmektedir.

ISO 26000 standardına göre paydaş katılımı hususunda şu noktalara dikkat edilmelidir:

- Konu ile bağlantılı paydaşların katılımını sağlayacak şekilde adil ve uygun bir süreç oluşturulmalıdır.
- Paydaş olarak belirlenen kişi veya kuruluşların çıkar(lar)ı gerçeğe uygun olmalıdır.
- Paydaşların tespit edilmesi sürecinde bu paydaşların şirket kararlarından ve faaliyetlerinden mevcut durumda veya gelecekte gerçekten etkilenip etkileneceği



kesin olarak belirlenmelidir. Eğer mümkünse ve fazla çaba gerektirmiyorsa söz konusu bu çıkarları en üst düzeyde temsil eden kuruluşların katılımı aranmalıdır.

- Paydaş katılımının verimli olması için sürecin faydasına inanılmalıdır. Paydaş katılımı ayrıca halkla ilişkilerin çok ötesinde bir anlam taşır.
- Paydaşların katılımı aranırken, seçilecek örgütün diğerlerine göre daha "ılımlı" olması veya kuruluş hedeflerini daha fazla desteklemesi gibi kriterler tercih sebebi olmamalıdır.
- Kuruluşlar, bir paydaşı sırf sessiz kalıyor diye göz ardı etmemelidir.
- Kuruluşlar, diyalog ortağının gerçekte kendilerinden bağımsız olmasına dikkat etmeli ve yapmacık bir nitelik taşımasına rağmen sırf bir diyalog ortağına sahip olduğu izlenimi vermek için belirli bir kitle oluşturmamalı veya belirli grupları desteklememelidir. Gerçek bir paydaş diyalogu kurabilmek için tarafların birbirinden tamamen bağımsız olması ve taraflar arasındaki her türlü mali ve benzeri yardımlara ilişkin bilgilerin şeffaf bir şekilde paylaşılması gerekir.
- Kuruluşlar, aldıkları kararların ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin paydaşların çıkarları ve ihtiyaçları üzerindeki etkilerinin bilincinde olmalıdır. Paydaşlarına saygı göstererek paydaşlarının farklı iletişim ve katılım kapasitelerine sahip olmalarını anlayışla karşılamalıdır.
- Paydaşların katılımı, şu şartlar sağlandığında daha fazla anlam ifade eder: Paydaş katılımındaki amacının iyi anlaşılması, paydaş çıkarlarının tespit edilmesi, bu çıkarlar vasıtasıyla kuruluş ve paydaş arasında ortaya çıkan ilişkinin doğrudan olması ve bu ilişkiye önem verilmesi, paydaş çıkarlarının uygun olması ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önem arz etmesi ve paydaşların karar verirken gereken bilgilere sahip olması ve bu bilgileri doğru anlaması.



Raporlama

Şirketlerden giderek artan şekilde toplumsal ve çevresel konulardaki davranışları hakkında şeffaf ve dürüst bir rapor hazırlamaları istenmektedir. Politikacılar, tüketici kuruluşları ve STK'lar, şirketlerin KSS raporları hazırlaması yönündeki baskılarını giderek artırmaktadır. Danimarka, Fransa ve İngiltere gibi Avrupa ülkeleri, şirketlerin KSS raporları hazırlamasını öngören yasalar çıkarmıştır. Şirketlerin mali bilgiler dışındaki tüm bilgilerini kamuoyu ile paylaşmasını öngören bir AB yönetmeliği Nisan 2014 itibariyle Avrupa Parlamentosunda görüşülmektedir.

Mali Bilgiler Dışındaki Bilgilerinin Kamuoyu ile Paylaşılmasına İlişkin AB Yönetmeliği

"2011-2014 Dönemi için Yenilenmiş AB Kurumsal Sosyal Sorumluluk Stratejisi" başlıklı ve Ekim 2011 tarihli AB KSS stratejisinde AB Komisyonu *"tüm sektörlerden şirketlerin toplumsal ve çevresel faaliyetlerine ilişkin bilgilerin şeffaf hale getirilmesi için bir yasa teklifi sunulduğunu"* açıklamıştır. 16 Nisan 2013'te AB Komisyonu, şirketlerin mali bilgiler dışındaki bilgileri rapor halinde açıklamasına ilişkin bir direktif teklifi sunmuştur. 26 Şubat 2014'te Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu, söz konusu direktif teklifinin hükümleri üzerinde anlaşma sağlamıştır. Mali bilgiler dışındaki bilgilerin raporlanmasına ilişkin bu hükümler, 26 Haziran 2013 tarihli ve 2013/34/EU sayılı AB "Muhasebe Direktifi"ne derç edilecektir. Söz konusu direktifin detayları şu şekildedir:

- Bu yeni hükümler, 500'den fazla çalışana sahip halka açık şirketler için geçerli olacaktır. Bu halka açık şirketler arasında borsaya kayıtlı teşebbüsler, bankalar ve sigorta şirketleri yer almaktadır. AB üyesi devletler, "ticari faaliyetlerinin türü, büyüklüğü veya çalışan sayısı nedeniyle kamuyu yakından ilgilendiren" teşebbüsleri de bu direktifin kapsamına alma imkânına da sahiptir (giriş fıkrası). Bu nedenle küçük ve orta büyüklükteki işletmeler bu rapor yükümlülüğünden muaftır. AB genelinde bu Direktif'in kapsamında kalan yaklaşık 6.000 halka açık şirket bulunmaktadır.
- Direktif uyarınca AB içerisindeki şirketlerin her yıl faaliyet raporlarında veya ayrı bir sürdürülebilirlik raporunda gerekli beyanda bulunması gerekmektedir.
 - Çevre, toplum ve çalışanları ilgilendiren konular,
 - İnsan haklarına saygı,
 - Yolsuzluk ve rüşvetle mücadele hususları.



- Mali bilgiler dışındaki bilgilerin yer alacağı beyanlarda şirket politikası, bu politikalar doğrultusunda elde edilen sonuçlar ve bu hususlara ilişkin öne çıkan risklerin açıklanması zorunlu olacaktır.
- Bunlara ek olarak şirketler aşağıdaki konularda da rapor hazırlamak zorundadır:
 - Direktif kapsamında kalan alanlarda (çevre, toplum ve çalışanlar) yapılan teknik değerlendirmeler
 - "Uygun görüldüğü takdirde olumsuz etkiler oluşturabilecek" ticari ilişkiler
 - Mali konular dışındaki temel performans göstergeleri
- Eğer bir şirket, bu yükümlülükleri yerine getirmek için herhangi bir girişimde bulunmazsa bunun gerekçelerini açıklamak zorundadır. Ancak şirketlere belirli koşullarda ticari açıdan hassas bilgilerini ifşa etmeme seçeneği sunan bir koruyucu hüküm de mevcuttur.
- Denetimciler sadece, mali bilgiler dışındaki bilgilerin paylaşıp paylaşılmadığını kontrol edebilir ancak tutarlılık denetimi yapmaz veya bu doğrultuda görüş bildirmez. Yalnızca Üye Devletlerin tutarlılık denetimi yapmalarına izin verilmektedir.
- Borsaya kayıtlı büyük şirketlerin kurumsal yönetim beyannamelerinde, şirketlerinin idari, yönetim ve denetim organlarındaki yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki tecrübe gibi hususlardaki çeşitlilik politikalarına dair bilgiler sunması gerekecektir.
- Kamuyla paylaşılan bu tür bilgilerde şirket tarafından benimsenen çeşitlilik politikasının amaçları, bu politikaların nasıl uygulandığı ve elde edilen sonuçlar açıklanacaktır.
- Çeşitlilik politikası olmayan şirketler bunun gerekçelerini açıklamak zorunda olacaktır.
- Denetimciler mali bilgiler dışındaki bilgilerin kamuyla paylaşıp paylaşılmadığını kontrol edecektir.
- AB Komisyonu, Direktifin kabul edilmesini takip eden iki yıl içinde herhangi bir bağlayıcılığı olmayan bir rehber hazırlayacak ve bu rehberde mali konular haricindeki genel ve sektörel temel performans göstergeleri (TPG) yer alacaktır.



- Üye devletlere, ulusal mevzuatlarını söz konusu Direktif ile uyumlaştırıp yürürlüğe koymaları için iki yıl süre tanınacaktır. Devletlerin bu Direktif'i bir yıl içinde ulusal mevzuatlarına aktarmış olması gerekmektedir. Dolayısıyla Avrupa'daki büyük şirketlerin mali bilgiler dışındaki bilgileri kamuya paylaşmasını gerektiren bu yasal yükümlülük 2017 yılında yürürlüğe girecektir.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri uyarınca *"ticari işletmeler, faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki etkileriyle nasıl mücadele ettiklerini özellikle bu olumsuzluklardan etkilenen paydaşlar veya bu paydaşların temsilcileri konu hakkındaki şikayetleri dile getirdiğinde kamuya paylaşmalıdır."* Yürüttüğü faaliyetler veya faaliyet gösterdiği şartların insan hakları üzerinde ciddi etkileri olan ticari işletmelerin bu olumsuz etkilerle nasıl mücadele ettiklerine dair rapor sunmaları gerekmektedir. Bu beyanlar;

- A. İşletmelerin insan hakları üzerindeki etkilerini yansıtacak şekilde ve sıklıkta hazırlanmalı; hedef kitle tarafından ulaşılabilir olmalı,
- B. İşletmelerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini önlemek için gösterdiği çabanın yeterli olup olmadığını değerlendirmeye imkân verecek düzeyde bilgi sağlamalı,
- C. Bu tür bilgileri paylaşırken olumsuz etkilenen paydaşlar, çalışanlar veya ticari gizliliği öngören yasal gereklilikler üzerinde herhangi bir risk teşkil etmemelidir."

40

Şirketler sadece yasal gerekliliklerden dolayı değil, KSS sayesinde tüketiciler, çalışanlar ve yerel toplum arasında güven inşa edilebilmesi ve şirketlerin güvenilirliğinin artırılması gibi çeşitli nedenlerle de sürdürülebilirlik raporu hazırlamaları için teşvik edilmektedir. Bunun önemi aşağıdaki gerekçelerden kaynaklanmaktadır:

- Bir şirket inşa ettiği güven sayesinde mevcut müşterilerinin kalıcı olmasını sağlar ve hem işletmeden tüketiciye, hem de işletmeden işletmeye faaliyetlerde yeni müşteriler kazanılmasına katkı sağlar.
- Şirketler, oluşturduğu güven sayesinde ayrıca toplumdaki itibarını artırır ve herhangi bir anlaşmazlığın ortaya çıktığı durumlarda sorunun yapıcı ve başarılı bir çözümü için iyi bir zemin inşa eder.
- Güven inşa eden bir şirket en kaliteli elemanları bünyesine katar ve bunları elinde tutar.



- Şeffaflık da şirket içinde olumlu bir etkiye sahiptir ve ticari risklerin tespit edilip gerekli önlemlerin alınmasına katkı sağlar. Borsada işlem gören bir şirketin toplumsal ve çevresel girişimleri, şirketin sermaye artışında ve hisse senedi değerinin yükselmesinde giderek güçlenen bir etkiye sahiptir.

KSS ve KSS raporlarının sağladığı faydalar şirketten şirkete farklılık gösterir ve bu yüzden de faydaları her şirket için bireysel bazda değerlendirilmelidir. Şirketler aynı zamanda şirketin büyüklüğü, sektörü ve farklı hedef gruplarının kendine özgü ihtiyaçlarına bağlı olarak sosyal sorumluluk çerçevesinde farklı şekillerde şeffaf yapı oluşturabilir. KSS'de şeffaflık konusu, KSS'nin kendisi kadar karmaşık bir konudur.

Şeffaf İletişim

KSS faaliyetlerini hem şirket içinde hem de şirket dışında duyurmanın şirkete ve hedef kitleye bağlı olarak çeşitli yolları vardır:

- Çalışan sayısı daha az ve içinde faaliyet gösterdikleri topluma oldukça bağlı olan KOBİ'ler genellikle sosyal sorumlulukları hakkında bilgi paylaşmak için düzenli bir iletişim çalışması yürütmeye ihtiyaç duymaz. Çalışanlar, müşteriler ve yerel toplum işletme sahibi ile birebir tanışır ve işletmenin sorumluluklarını ve davranışlarını bilir. Bilgi aktarımı doğrudan temaslarla sistematik olmayan bir biçimde sağlanır.
- İşletmeden işletmeye süreçlerde ve finans piyasalarında (sosyal sorumluluk yatırımı) şeffaflık, şirkete yöneltilen sorulara verilen cevaplarla sağlanır. Müşteri firmalar ve sosyal sorumluluk yatırımı için fon sağlayan kuruluşlar tedarikçilerine sosyal sorumluluk ve sosyal davranışları hakkında anketler gönderir. Genel geçer ve standart formata sahip bir anket ve anket değerlendirme metodu bulunmamaktadır. Genel yatırımcılar aynı zamanda şirketlerin emisyon verilerine de daha fazla dikkat etmektedir. Ayrıca araştırmacılar, STK'lar, tüketici kuruluşları ve vatandaşlar giderek artan bir şekilde şirketlerin kurumsal davranışları hakkında bilgi talep etmektedir.
- İşletmeden tüketiciye süreçlerde ise şirketler, gönüllük esası temelinde ürünlerinin paketlerine ve etiketlerine yerleştirdiği mesajlar yoluyla veya tüketicilerle doğrudan temas kurarak ürünleri ve üretim süreçleri hakkında ek bilgi sunmaktadır. İnternet siteleri, sosyal medya, iletişim formları, e-posta ve müşteri destek hatları sayesinde tüketiciler ve



şirketler yakın temas kurabilmekte ve aynı zamanda da şirketler hem toplumsal hem de çevresel faaliyetleri hakkında şeffaflık gösterebilmektedir. Bu bağlamda şirketler belirli bir izlenim ve imaj oluşturmak ve müşterilerine sosyal sorumluluk çerçevesinde hitap edebilmek için KSS alanında da şeffaf davranmaktadırlar.

- Şirketler paydaşlarıyla temasa geçebilmek, yürüttükleri faaliyetleri açıklamak ve hem sosyal konuları hem de çevre konularını tartışabilmek için çalıştaylar düzenlemektedir. Basın açıklamaları yoluyla şirketler yeni gelişmeler, girişimler ve projeleri hakkında bilgi vermektedir. Şirket içi iletişim kanalları vasıtasıyla ise çalışanlarına sürekli bilgi sağlamaktadır. Tüm bunlara ek olarak bir KSS veya sürdürülebilirlik raporu hazırlayarak bu raporda toplum ve çevreye yönelik eylemlerini ifade eden şirketlerin sayısı da artmaktadır. Son olarak, şirketler tecrübelerini KSS sitelerinde, iyi uygulama örnekleri derlemelerinde ve sözlü açıklamalar yoluyla paylaşmaktadır. Global Compact çerçevesinde şirketler, söz konusu Sözleşme ilkelerini ne derecede hayata geçirdiklerine dair ilerleme raporları hazırlamaktadırlar.

Şeffaflık ve raporlama konularında Küresel Raporlama Girişimi gibi çeşitli çalışmalar mevcuttur.

CERES (Çevreye Duyarlı Ekonomiler Koalisyonu) ve BM Çevre Programı (BMÇP) tarafından başlatılan **Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative -GRI)**, sürdürülebilirlik raporu hazırlama rehberi sunan bağımsız ve çok paydaşlı bir girişimdir. Küresel Raporlama Girişimi rehberinde raporlama ilkelerinin yanı sıra sürdürülebilirlik raporunun içeriğinin nasıl olması gerektiği de açıklanmaktadır. Ekonomik, ekolojik ve toplumsal alanda sergilenen performansların sürdürülebilirlik raporlarında nasıl bir yapıda düzenleneceğine dair yol gösterir. GRI raporu aşağıdaki ilkeler çerçevesinde hazırlanır.

Raporun İçeriğine İlişkin İlkeler:

- Böyle bir rapor hazırlayacak olan kuruluş, öncelikle paydaşlarını belirlemeli ve bu paydaşlarının makul beklenti ve çıkarları doğrultusunda ne tür girişimlerde bulunduğunu açıklamalıdır.
- Raporda kuruluşun sergilediği performans, daha geniş bir kapsama sahip olan sürdürülebilirlik çerçevesinde değerlendirilmelidir.
- Raporda aşağıdaki hususlara değinilmelidir:



- Kuruluşun önemli ekonomik, çevresel ve sosyal etkileri veya
- Paydaşların değerlendirmeleri ve kararları üzerinde büyük etkiler oluşturan konular.
- Raporda; kuruluşun ekonomik, çevresel ve toplumsal etkilerini yansıtacak ve aynı zamanda da paydaşların rapor döneminde kuruluşun performansını değerlendirebilmesine imkân verecek düzeyde bir içerik oluşturulmalıdır.

Raporun Kalitesine İlişkin İlkeler:

- Raporda genel performansın makul bir düzeyde değerlendirilebilmesi için kuruluşun sergilediği performansın hem olumlu hem de olumsuz yönlerine değinilmelidir.
- Kuruluş, raporda kullanacağı bilgileri seçerken, derlerken ve rapora aktarırken tutarlı davranmalıdır. Raporda yer verilen bilgiler, paydaşların zaman içinde kuruluşun performansındaki değişimi değerlendirebilmesine ve diğer kuruluşlar ile kıyaslama yapabilmesine imkân verecek bir düzende sunulmalıdır.
- Raporda yer alan bilgiler doğru olmalı ve paydaşların kuruluşun performansını değerlendirebilmesini sağlayacak detaylar sunulmalıdır.
- Kuruluş, paydaşların karar alırken kullanacakları bilgiyi zamanında sunabilmek için raporunu belirli bir takvim çerçevesinde hazırlamalıdır.
- Ayrıca raporda yer alan bilgiler, rapora başvuracak paydaşlar için anlaşılır ve erişilebilir bir formatta verilmelidir.
- Kuruluş, rapor hazırlama sürecinde bilgileri toplarken, kaydederken, derlerken, analiz ederken ve kamuya paylaşıırken bu bilgilerin incelemeye açık olmasına ve bilgilerin kaliteli ve somut nitelikler taşımasına dikkat etmelidir.



KRG Rehberi'ndeki Kategoriler ve Değerlendirme Alanları

Kategori:	Ekonomik	
Değerlendirme Alanları:	• Ekonomik Performans • Piyasadaki Konum • Dolaylı Ekonomik Etkiler • Tedarik Faaliyetleri	
Kategori:	Çevre	
Değerlendirme Alanları:	• Malzemeler • Enerji • Su • Biyoçeşitlilik • Emisyonlar • Katı ve Sıvı Atıklar • Ürün ve Hizmetler	• Mevzuata Uygunluk • Nakliye • Genel • Tedarikçilere Yönelik Çevre Değerlendirmesi • Çevre Şikâyet Mekanizmaları
Kategori:	Toplum	
Alt Kategori	Çalışma Şartları ve Düzgün İş	İnsan Hakları
Değerlendirme Alanları:	• İstihdam • Çalışan-Yönetici İlişkileri • İş Sağlığı ve Güvenliği • Eğitim • Çeşitlilik ve Eşit Fırsatlar • Kadın ve Erkek Çalışanların Ücretlerinde Eşitlik • Tedarikçilerin Çalışanlarına Sağladığı Şartların Değerlendirmesi • Çalışma Şartlarına İlişkin Şikâyet Mekanizmaları	• Yatırım • Ayrımcılık Yapmama • Sendika Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı • Çocuk İşçiliği • Zorla Çalıştırma • Güvenlik Tedbirleri • Yerel Topluluk Hakları • Değerlendirme • Tedarikçilere Yönelik İnsan Hakları Değerlendirmesi • İnsan Haklarına İlişkin Şikâyet Mekanizmaları
Alt Kategori	Topluluk	Ürün Sorumluluğu
Değerlendirme Alanları:	• Yerel Topluluklar • Yolsuzlukla Mücadele • Kamu Politikası • Rekabeti Zedeleyici Tutumlar	• Müşteri Sağlığı ve Güvenliği • Ürün ve Hizmet Etiketleri • Pazarlama İletişimleri • Müşteri Gizliliği • Mevzuata Uygunluk



Değerlendirme Alanları:	• Mevzuata Uygunluk • Tedarikçilere Yönelik Toplumsal Etki Değerlendirmesi • Toplumsal Etkilere İlişkin Şikâyet Mekanizmaları	
-------------------------	---	--

AB mevzuatı veya ulusal mevzuatın getirdiği yaptırımların haricinde sürdürülebilirlik raporu oldukça önemli bir karardır ve şirketlerin böyle bir rapor hazırlama kararı almadan önce bu konuyu tüm yönleriyle değerlendirmesi gerekmektedir. Ayrıca şu noktalara da dikkat edilmelidir:

- Sorun yaşanmadığı sürece sürdürülebilirlik raporu ertelenemez veya iptal edilemez. Rapora bir kez başladıktan sonra bir şirketin imajını zedelemekten raporu iptal etmesi zordur. Sürdürülebilirlik raporu bir defaya mahsus olarak hazırlanmaz. Bir rapor oluşturduktan sonra devamının getirilmesi zorunludur.
- Sürdürülebilirlik raporu hazırlamak isteyen şirketlerin raporlayacak bir şeyi olmalıdır. Bir şirketin topluma karşı taahhütlerinde düşüş yaşanırsa ne olur? Şirketin çevre üzerindeki olumsuz etkileri artış gösterirse ne olur? Şirketin raporda kamuya paylaşmak istemediği sorunlu alanlar var mı?
- Sürdürülebilirlik raporu hazırlayan şirketler kendilerini eleştiriye açmış olur. Bu eleştiriler sadece şirketin olumsuz verileri ve bilgileri için yapılmaz, aynı zamanda raporun kalitesine ilişkin eleştiriler de ortaya çıkabilir. Sürdürülebilirlik raporlarının yeterli düzeyde bilgi ve fayda sağlamadığı gerekçesiyle şirketler giderek daha fazla eleştiriye maruz kalmaktadır.



EK

Kaynakça

-Sözleşmeler, Girişimler ve Kuruluşlar-

KSS Sözleşmeleri ve Rehberleri

ISO 26000

1. **Social responsibility - Discovering ISO 26000**, ISO, 2010, 8 sayfa ► http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf
2. **IOE Fact Sheet on ISO 26000**, IOE 2012, 2 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20Organisations/ISO/EN/2012-09-19_Fact_Sheet_for_Business_CSR_Guidance_-_ISO_26000_final_.pdf
3. **ISO 26000 Communication protocol**, ISO 26000 PPO SAG, 2012, 2 sayfa ► http://www.iso.org/iso/n15_rev_1_ppo_sag_-_communication_protocol.pdf
4. **Handbook for Implementers of ISO 26000, Global Guidance Standard on Social Responsibility**, Ecologia, 2011, 35 sayfa ► <http://www.ecologia.org/isosr/ISO26000Handbook.pdf>
5. **ISO 26000 Guidance on social responsibility: Practical Guide for Small and Medium-sized Enterprises**, The Royal Norwegian Society for Development, 2011, 31 sayfa ► http://responsabilitate-sociala.org/wp-content/uploads/2011/08/ISO_26000_Practical_Guide_SITE.pdf
6. **NORMAPME User Guide for European SMEs on ISO 26000 Guidance on Social Responsibility**, NORMAPME, 2011, 13 sayfa ► http://www.normapme.eu/public/uploads/files/csr%20user%20guide/User%20guide%20ISO26000_version%20EN_final_18072011.pdf



7. **GRI and ISO 26000: How to use the GRI Guidelines in conjunction with ISO 26000**, GRI, 2010, 28 sayfa ► <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/How-To-Use-the-GRI-Guidelines-In-Conjunction-With-ISO26000.pdf>

Daha fazla bilgi için:

- **ISO** ► <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>
- **IOE** ► <http://www.ioe-emp.org/other-international-organizations/iso/>

OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi

1. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises** ► [http://mneguidelines.oecd.org/text/OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi](http://mneguidelines.oecd.org/text/OECD_Cokuluslu_Isletmeler_Rehberi) ► http://www.ydy.gov.tr/upload/oecd_CUSR_TR_tercume_PDF.pdf
2. **The 2011 OECD Guidelines for Multinational Enterprises. An Introduction for Business.** BDA and VNO-NCW, 2011, 22 sayfa ► [http://www.biac.org/pubs/mne_guidelines/VNONCW-BDA Brochure OECD MNE%20Guidelines.pdf](http://www.biac.org/pubs/mne_guidelines/VNONCW-BDA_Brochure_OECD_MNE%20Guidelines.pdf)
3. **OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas.** Second edition, November 2012. 122 sayfa. ► <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/GuidanceEdition2.pdf>



Daha fazla bilgi için:

- **OECD** ► <http://www.oecd.org/corporate/mne/>
- **BIAC** ► http://www.biac.org/mne_guidelines.htm

ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi

1. **ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi** ► <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/cokuluslu.pdf>
 - **Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration)** ► http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
2. **Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: An Employers' Guide**, IOE, 2004, 28 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/%282004-03%29%20MNE%20Declaration%20Employers%20Guide.pdf
3. **Short overview of the Principles of the MNE Declaration**, ILO, 2006, 1 page ► http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_094387.pdf

48

Daha fazla bilgi için:

- **ILO Türkiye** ► <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/>
- **ILO Multinational Enterprise Department** ► <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang-en/index.htm>
- **ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards** ► assistance@ilo.org or +41 22 799 62 64, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_160164.pdf
- **IOE** ► <http://www.ioe-emp.org/international-labour-organization/>



BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)

1. **Global Compact Türkiye** ► <http://www.globalcompactturkiye.org/>
 - **UN Global Compact** ► <http://www.unglobalcompact.org/>
2. **Blueprint for Corporate Sustainability Leadership within the Global Compact**, Global Compact, 2010, 14 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/229>
3. **Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği**, Global Compact Türkiye, 2010, 65 Sayfa
► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/SupplyChainRep_TR.pdf
4. **UN Global Compact Management Model**, Global Compact and Deloitte, 2010, 30 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/231>
5. **İmzadan Sonra: Global Compact'a Katılım Rehberi**, Global Compact Türkiye, 28 sayfa
► [http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/Network_material/After the Signature in Turkish.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/Network_material/After_the_Signature_in_Turkish.pdf)
 - **After the Signature – A Guide to Engagement in the Global Compact**, Global Compact, 2008, 42 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/241>
6. **UN Global Compact – Corporate Sustainability in the World Economy**, Global Compact, 2006, 6 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/240>
7. **Global Compact Local Networks Brochure**, Global Compact, 2011, 6 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/312>
8. **IOE Guide to the Global Compact**, IOE, 2004, 16 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20Organisations/Global%20Compact/EN/%282004-09%29%20Global%20Compact.pdf



9. **Enhancing Collaboration with the UN, Global Compact Local Networks and the Private Sector**, IOE intervention at the United Nations System Private Sector Focal Points Meeting in Geneva, 24 – 25 April 2013, 3 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20Organisations/Global%20Compact/EN/ 2013-04-24 UN System Private Sector Focal Point Meeting - Global Compact Intervention MT.pdf

Daha fazla bilgi için:

- **Global Compact** ► <http://www.unglobalcompact.org/>
- **IOE** ► <http://www.ioe-emp.org/other-international-organizations/global-compact/>

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

1. **UN Guiding Principles on Business and Human rights** ► http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
2. **The UN Guiding Principles on Business and Human rights. An Introduction.** The UN Working Group on Business and Human Rights, 2013, 4 sayfa ► http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf
3. **The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. Interpretive Guide.** Office of the High Commissioner for Human Rights, 2012, 98 sayfa ► http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_EN.pdf
4. **UN Guiding principles on Business and Human rights. Employers' Guide**, IOE, 2012, 17 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/ 2012-02 UN Guiding Principles on Business and Human Rights - Employers Guide.pdf



5. **Fact Sheet for Business and Human Rights**, IOE, 2012, 2 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/2012-01-11_G-02_Fact_Sheet_for_Business_-_Business_and_Human_Rights.pdf
6. **Webinar on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights**, IOE, 2012 ► <http://www.youtube.com/watch?v=jpYTfItm1I&feature=youtu.be>
7. **Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights**, EU Commission, 2013, 100 sayfa ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business_en.pdf
8. **ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights**, EU Commission, 2013, 102 sayfa ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business_en.pdf
9. **Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights**, EU Commission, 2013, 96 sayfa ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business_en.pdf
10. **My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises**, EU Commission, 2012, 28 sayfa ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf
11. **Human rights in the mining and metals industry. Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes**, International Council on Mining and Metals (ICMM), 2012, 64 sayfa ► <http://www.icmm.com/page/75929/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes>



12. Integrating human rights into environmental, social and health impact assessments. A practical guide for the oil and gas industry, IPIECA, 2013, 48 sayfa ► <http://www.iecea.org/publication/integrating-human-rights-environmental-social-and-health-impact-assessments-practical-gu>
13. Human rights due diligence process: a practical guide to implementation for oil and gas companies, IPIECA, 2012, 16 sayfa ► <http://www.iecea.org/publication/human-rights-due-diligence-process-practical-guide-implementation-oil-and-gas-companies>

Daha fazla bilgi için:

- UN Working Group on Business and Human Rights ► <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>
- Business & Human Rights Resource Centre ► <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>
- IOE ► <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/business-and-human-rights/>
- Shift ► <http://www.shiftproject.org/>
- The Danish Institute for Human Rights ► <http://www.humanrightsbusiness.org/>
- Institute for Human Rights and Business: <http://www.ihrb.org/>

KSS'ye İlişkin Hususlar

Yolsuzlukla Mücadele

1. Stand Together Against Corruption: A Practical Guide to Help Prevent Corruption in the Supply Chain, Global Compact, 2013, 16 sayfa ► <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/article/145>



2. **The fight against bribery and corruption. A Guide for Employers**, IOE, 2009, 28 sayfa ►
[http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption - The Fight against Bribery and Corruption.pdf](http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf)
3. **Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers**, Global Compact, 2010, 64 sayfa ►
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/fighting_corruption_in_the_supply_chain.pdf
4. **The fight against bribery and corruption. A Guide for Employers**, IOE, 2009, 28 sayfa ► [http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption - The Fight against Bribery and Corruption.pdf](http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf)
5. **ICC Rules on Combating Corruption**, ICC, 2011, 20 sayfa ► <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2011/ICC-Rules-on-Combating-Corruption-2011/>
6. **ICC Guidelines on Whistleblowing**, ICC, 7 sayfa ► http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/ICC_Whistleblowing_Guidelines.pdf
7. **Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business**, OECD – UNODC – World Bank, 2013, 128 sayfa ► <http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>
8. **An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide**, United Nations Office on Drugs and Crime, 2013, 118 sayfa ► http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf
9. **Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption**, Global and Transparency International, 2009, 44 sayfa ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/UNGC_AntiCorruptionReporting.pdf



10. **Clean Business is Good Business**, UNGC/ICC/Transparency International/WEF, 2008, 4 sayfa ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/clean_business_is_good_business.pdf

Daha fazla bilgi için:

- **BIAC** ► http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/guide.htm
- **ICC** ► <http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/areas-of-work/corporate-responsibility-and-anti-corruption/>

Çocuk İşçiliği

1. **Guide for Employers on eliminating Child Labour**, IOE and ILO, 2001, 96 sayfa
► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/child_labour/EN/%282001%29%20Child%20Labour%20Employers%20Handbook.pdf
2. **The US Government online toolkit for responsible businesses on reducing child labour and forced labour** ► www.dol.gov/ChildLaborBusinessToolkit
3. **Children's Rights and Business Principles**, Global Compact, UNICEF and Safe the children, 2012, 40 sayfa ► http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/childrens_principles.html

Daha fazla bilgi için:

- **IOE**: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/child-labour/>
- **Child Labour Platform** ► <http://www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang--en/index.htm>



Çocuk İşçiliğine İlişkin ILO Sözleşmeleri:

1. **C138 - Minimum Age Convention**, 1973 (No. 138) ►
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
2. **C182 - Worst Forms of Child Labour Convention**, 1999 (No. 182)
► http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Diğer uluslararası sözleşmeler:

- **The UN Convention on the Rights of the Child**, 1990: ►
<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Zorla Çalıştırma ve İnsan Kaçakçılığı

1. **Handbook for employers and business on combating forced labour (currently been updated with additional sector specific booklets)**, ILO, 2008, 158 sayfa ►
http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/ 2012-02-29_A_Handbook_for_Employers_Business_ILO.pdf
2. **The Dhaka Principles for Migration with Dignity**, Institute for Human Rights and Business, 2013, 1 page ► www.dhaka-principles.org/

Daha fazla bilgi için:

- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/forced-labour/>



Zorla Çalıştırmaya İlişkin ILO Sözleşmeleri:

1. **C29 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)** ► http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
2. **C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)** ► http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Özel İş Bulma Kurumlarına İlişkin:

- **C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)** ► http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181

Uluslararası insan kaçakçılığıyla mücadele sözleşmeleri:

- **The UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially women and children (The “Palermo Protocol”)** ► <http://www.palermoprotocol.com/general/the-palermo-protocol>

56

Genel Hatlarıyla İnsan Hakları

1. **Guide for Integrating Human Rights into Business Management**, Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR), the UN Global Compact and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR), online tool ► <http://www.integrating-humanrights.org/home>
2. **Human Rights Translated. A Business Reference Guide**, Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum, and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2008, 168 sayfa ► http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf



3. **How to do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies**, Global Compact Network Netherlands, Jun 2010, 178 sayfa
► http://www.gcnetherlands.nl/docs/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf
4. **"The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk"**, Human Rights and Business Project, Danish Institute For Human Rights & UN Global Compact, Jan 2011, 24 sayfa ► <http://www.business-humanrights.org/media/documents/arc-human-rights-priorities-9-mar-2011.pdf>
5. **A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy**, United Nations Global Compact Office and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011, 28 sayfa ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf
6. **Conducting an effective human rights impact assessment**, BSR, 2013, 30 sayfa
► http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf
7. **Human Rights Impact Assessments: A tool towards better business accountability**", CSR Europe, 2010, 23 sayfa ► <http://www.reports-and-materials.org/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>
8. **Human rights training tool - 3rd edition**, IPIECA, 2012, 22 slides ► [http://www.ipieca.org/library?page=1&tid\[0\]=7&tid_1\[0\]=12](http://www.ipieca.org/library?page=1&tid[0]=7&tid_1[0]=12)

Daha fazla bilgi için:

- **Business & Human Rights Resource Centre** ► <http://www.business-humanrights.org/>
- **IOE**: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/business-and-human-rights/>
- **Global Compact Human Rights and Business Dilemmas Forum** ► <http://human-rights.unglobalcompact.org/>
- **Shift** ► <http://www.shiftproject.org/>
- **The Danish Institute for Human Rights** ► <http://www.humanrightsbusiness.org/>



➤ Institute for Human Rights and Business ➤ <http://www.ihrb.org/>

İnsan Hakları Sözleşmeleri:

1. **BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi** (1948)
➤ <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/introduction.aspx>
2. **International Covenant on Civil and Political Rights** ➤
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
3. **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights** ➤
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
4. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work** ➤
<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

Ayrımcılık Yapmama

1. **Employers' guide on promoting equal opportunity and treatment and preventing discrimination at work in China**, China Enterprise Confederation (CEC) and the ILO, 2011, 119 sayfa ➤ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_191675.pdf
2. **Fact Sheet on Diversity**, IOE, 2013, 2 sayfa ➤ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/diversity/EN/2013-02-04_Fact_Sheet_on_Diversity.pdf

58

Daha fazla bilgi için:

➤ **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/diversity/>

Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin ILO Sözleşmeleri:

1. **C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention**, 1958 (No. 111):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111



2. **C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100):**
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Telafi ve Şikâyet İşlemleri

1. **Operational level grievance mechanisms: good practice survey**, IPIECA, 2012, 32 sayfa ► <http://www.ipieca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>
2. **Dispute or dialogue? Community perspectives on company-led grievance mechanisms**, International Institute for Environment and Development, 2013, 166 sayfa ► <http://pubs.iied.org/pdfs/16529IIED.pdf>
3. **Embedding Rights Compatible Grievance Processes for External Stakeholders Within Business Culture**, Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2009, 27 sayfa ► http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_36_sherman_grievance.pdf
4. **Addressing Grievances from Project-Affected Communities. Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms**, International Finance Cooperation, 2009, 44 sayfa ► <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18>
5. **Rights Compatible Grievance Mechanisms, A Guidance Tool For Companies and their Stakeholders**, Corporate Social Responsibility Initiative John F. Kennedy School of Government Harvard University, 2008, 48 sayfa ► <http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>



Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi

1. **Supply Chain Sustainability. A Practical Guide for Continuous Improvement**, Global Compact and Business for Social Responsibility, 2010, 35 sayfa ►
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/SupplyChainRep_spr_ead.pdf
2. **A Practical Guide for Continuous Improvement for Small and Medium Enterprises**, Global Compact and Business for Social Responsibility, 2011, 2 sayfa ►
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/Supply_Chain_Practical_Guide_SMEs.pdf
3. **Sustainable Purchasing and Supply Chain Management**, Business & Society Belgium, 2012, 44 sayfa ►
<http://www.businessandsociety.be/assets/f1efb4f091cd779f16ede762a7661b2a.pdf>
4. **Reference Tool on Supply Chain Social Performance Management Systems**, Global Social Compliance Programme, 2012, 53 sayfa ►
http://www.gscpnet.com/gscpfiles/GSCP_Ref_tool_on_SPMS_Dec2012.pdf
5. **The Business Case for Supply Chain Sustainability. A Brief for Business Leaders**, Business for Social Responsibility, 2010, 10 sayfa ►
http://www.bsr.org/reports/Beyond_Monitoring_Business_Case_Brief_Final.pdf
6. **Unchaining Value. Innovative approaches to sustainable supply**, SustainAbility, UNEP and Global Compact, 2008, 24 sayfa ►
http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/unchaining_value.pdf
7. **The business and its supply chain: a management alternative. Guide for the Responsible Management of the Supply Chain**, United Nations Global Compact Network Spain, 2009, 37 sayfa ►
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/Guide_for_the_responsible_Management_of_the_Supply_Chain.pdf



8. **Respecting Human Rights Through Global Supply Chains**, Shift, 2012, 26 sayfa



<http://shiftproject.org/sites/default/files/%20Respecting%20Human%20Rights%20Through%20Global%20Supply%20Chains%20Report.pdf>

Daha fazla bilgi için:

- **Portal for Responsible Supply Chain Management:** <http://www.csr-supplychain.org/>
- **Global Compact Sustainable Supply Chain Portal:** <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/resourcesLanding/page:3>
- **Business Compliance Initiative:** <http://www.bsci-intl.org/>

Paydaş Katılımı

1. **Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets**, International Finance Cooperation, 2007, 201 sayfa



http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/938f1a0048855805beacfe6a6515bb18/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES

2. **Setting up a Multi-Stakeholder Panel as a Tool for Effective Stakeholder Dialogue**, Global Compact, 2010, 10 sayfa



http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/Stakeholder_Panels_Good_Practice_Note.pdf

3. **Risks, Threats, and Opportunities of Multi-Stakeholder Dialogue**, Research Center on Economics and Society (CIES), 4 sayfa



http://www.grupcies.com/boletin/images/stories/PDFBoletin/Articulol_Edic_55.pdf

4. **Back to Basics: How to Make Stakeholder Engagement Meaningful for Your Company**, Business for Social Responsibility, 2012, 19 sayfa



http://www.bsr.org/reports/BSR_Five-Step_Guide_to_Stakeholder_Engagement.pdf



5. **Guide to Engaging with NGOs**, Business for Social Responsibility, 2001, 56 sayfa ►
http://www.commddev.org/files/1922_file_BSR_Guide_to_Engaging_NGOs.pdf
6. **Engage your community stakeholders**, Network for Business Sustainability, 2012, 18 sayfa ► <http://nbs.net/wp-content/uploads/Community-Engagement-Guide.pdf>
7. **Guide to Successful Corporate-NGO Partnerships**, Global Environmental Management Initiative and Environmental Defense Fund, 2008, 36 sayfa ►
<http://www.gemi.org/resources/gemi-edf%20guide.pdf>
8. **Conducting Meaningful Stakeholder Consultation in Myanmar**, Shift, 2013, 49 sayfa ►
http://shiftproject.org/sites/default/files/Conducting%20Meaningful%20Stakeholder%20Consultation%20in%20Myanmar_1.pdf
9. **Practices and Principles for Successful Stakeholder Engagement**, SustainAbility, 2007, 4 sayfa ► http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx_jdownloads/SustainAbility_Practices_and_Principles_for_successful_stakeholder_engagement.pdf

Şeffaflık ve Raporlama

- **Küresel Raporlama Girişimi:** <https://www.globalreporting.org>



KSS Alanındaki Standartlar, Çerçeveler ve Referans Belgeler

AB – KSS Çerçevesi

1. **AB – KSS Tebliği**, 2011, 15 sayfa ►
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
2. **BUSINESSEUROPE Position Paper on the CSR Strategy of the EU Commission**, BUSINESSEUROPE, 2012, 7 sayfa ►
<http://www.businessseurope.eu/DocShareNoFrame/docs/2/PEAEMKOADAPGPFCHFPNIOOKPDWY9DBDP19LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2012-00025-E.pdf>

Daha fazla bilgi için:

- **AB Komisyonu:** http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm
- **BUSINESSEUROPE:** <http://www.businessseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=606>

63

Uluslararası Çalışma Standartları

1. **Fact Sheet International Labour Standards**, IOE, 2012, 2 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2012_01_IOE_Factsheet_for_Business_-_ILS_final_.pdf
2. **Position Paper International Labour Standards**, IOE, 2011, 19 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2011-10_ILS_IOE_Policy_Position.pdf
3. **Fact Sheet how the International Labour Organization supervises international labour standards**, IOE, 2013, 2 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2013-01_ILS_IOE_Factsheet_for_Business_-_ILS_final_.pdf



emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2013-08-12_FS_for_business_-_ILO_and_supervision_of_standards_edited_final.pdf

4. **International Labour Standards and Companies. A Guide for Business.** IOE, 2012, 19 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2012_01_IOE_Factsheet_for_Business_-_ILS_final.pdf
5. **Toolkit for Employers on International Labour Standards**, IOE–ACT/EMP, 2013, 38 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2013-11-15_IOE_ACT_EMP_ILS_TOOLKIT_C87.pdf
6. **Fact Sheet The ILO and OSH standards**, IOE, 2013, 2 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/osh/EN/2013-10-07_IOE_Fact_Sheet_on_ILO_standards_on_OSH_final.pdf

64

Daha fazla bilgi için:

- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/international-labour-standards/>
- **ILO Standartları:** <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>
- **ILO Sözleşmeleri ve Tavisiyeleri:** <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>
- **ILO Fundamental Principles and Rights at Work:** <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>
- **ILO: Employers' Bureau.** <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>
- **ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards:** assistance@ilo.org or +41 22 799 62 64, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_160164.pdf

