



“Bu proje Avrupa Birliđi tarafından
finanse edilmektedir.”

Sürdürülebilirlik Raporlaması İlavesiyle İşveren Örgütleri İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk **REVİZE REHBERİ**

Şubat 2016



İletişim

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

CSR For ALL - Proje Koordinatörü: Nil Mit, +90 312 439 77 17 nilmit@tisk.org.tr



İÇİNDEKİLER

Şunuş	5
Giriş	6
I. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) nedir?	7
KSS işletmeler için neden gereklidir?	9
Hükümetlere ve şirketlere düşen görevler nelerdir?	9
Tedarik zincirinde şirketlerin sorumlulukları nelerdir?	10
KSS ve KOBİ'ler	17
II. KSS ile ilgili başlıca araçlar ve çerçeveler nelerdir?	18
UN Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) nedir?	20
BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri nedir?	23
“İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu” işletmeler için ne anlama gelmektedir?	23
ISO 26000 nedir?	28
ILO’nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu nedir?	31
OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi nedir?	34
III. Etik Kurallar Rehberi ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları nedir?	36
Etik Kurallar Rehberi	36
Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları (UÇA)	38
KSS odaklı etik kurallar rehberi ve uluslararası çerçeve anlaşmalarda nelere dikkat edilmeli?	41
IV. Paydaş Katılımı ve Raporlama - neler dikkate alınmalıdır?	43
Paydaş Katılımı	43
V. Şeffaflık ve Sürdürülebilirlik Raporlama	51
Şeffaf İletişim	56
Küresel Raporlama Girişimi (GRI)	58
Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesi	61
UN Global Compact Sözleşmesi İlerleme Bildirimi	63
Ek: Taslak Kaynakça - Sözleşmeler, Girişimler ve Kuruluşlar	67



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 genişleterek, hem her geçen gün daha çok işletmenin dahil olmak istediği bir süreç haline gelmiş, hem de bu alanda çalışan şirketlerin KSS performanslarını değerlendirme ihtiyacını doğurmuştur. Şeffaflık ve sürdürülebilirlik performansı hakkında bilgi almak isteyen şirketlerin sayısı arttıkça, şirketlerin de Sürdürülebilirlik Raporlamaları (SR) yapmaları önem kazanmıştır.

SR; KSS uygulayan şirketlere, kendilerini ve uygulamalarını daha iyi ifade etme fırsatı vermektedir.

İşveren örgütlerinin KSS ve SR konularında işletmelere danışmanlık yapmaları artık işlevlerinin bir parçası sayılmaktadır.

2013 yılında yayınladığımız “İşveren Örgütleri İçin KSS Rehberi”nin genişletilmiş ve yenilenmiş versiyonu olan bu Rehber, Konfederasyonumuzun liderliğini yaptığı “Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi” kapsamında; TİSK’in üyesi bulunduğu, aynı zamanda Proje’nin ortaklarından olan Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) tarafından hazırlanmıştır.

Rehber, Proje’nin diğer ortakları olan Bulgaristan, Hırvatistan, Karadağ, Makedonya, Romanya ve Sırbistan Ulusal İşveren Çatı Örgütleri’nin yanı sıra, Mısır, Azerbaycan ve çeşitli Latin Amerika Ülkelerinin İşveren Örgütlerince de kendi ülke dillerinde yayınlanacaktır.

KSS ve SR konularında temel ve en yeni bilgileri içeren Rehberi, 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 el kitabı IOE ve proje paydaşları tarafından, AB'nin finansal destek verdiği 2012 - 2016 yıllarını kapsayan Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Projesi (Ref: EuropeAid/132438/C/ACT/Multi) – kapsamında hazırlanmış ve projenin ikinci fazı (2014 - 2016) aşamasında Sürdürülebilirlik Raporlaması dahil edilerek tekrar gözden geçirilmiştir. Proje, Güneydoğu Avrupa'daki (Bulgaristan, Hırvatistan, Karadağ, Makedonya, Romanya, Sırbistan ve Türkiye) işveren örgütlerinin KSS ve sürdürülebilir raporlama hususlarındaki farkındalığının artırılmasını ve kapasitelerinin geliştirilmesini hedeflemektedir.

Bu el kitabı, “Herkes için KSS” projesi kapsamındaki işveren örgütleri ve üye şirketlerini ilgilendiren KSS ve sürdürülebilir raporlama hususlarını tanıtmaya amacıyla hazırlanmıştır. Bu el kitabında sunulan temalar hakkında detaylı bilgi almak isteyenler için internet linkleri bulunmaktadır.

IOE ayrıca, üye federasyonlarına ve bu federasyonların kurumsal üyelerine KSS ile ilgili özel hususlarda bireysel destek hizmeti sağlamaktadır.

Bu el kitabında verilenler 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 kılavuzda ise amaca uygun olarak KSS kullanılacaktır.

AB Komisyonu 2011 yılındaki iletişimde KSS'yi şöyle tanımlamıştır: “KSS, işletmelerin toplum üzerinde bırakacakları etkilere yönelik 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 ahlaki 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 değerin oluşturulmasını sağlamak;
- İşletmelerin toplum üzerinde yaratacakları olumsuz etkileri tespit etmek, önlemek ve azaltmaktır.

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.”

Benzer şekilde ISO 26000'e göre Sosyal Sorumluluk, “bir işletmenin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği eylemler neticesinde toplum ve çevre üzerinde yarattığı etkiyi şeffaf ve etik bir biçimde raporlama sorumluluğudur.”

İşletmeler farklı koşullar altında sorumluluklarını yerine getirmektedir: Örneğin, küresel çapta faaliyet gösteren çokuluslu bir şirketin sorumluluğu küçük bir unlu mamul işletmesininkinden farklıdır. Bir BT 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 ve SKH (Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri)

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), Eylül 2015'te BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 17 SKH ve bunlarla ilişkili 169 alt hedef 1 Ocak 2016'da yürürlüğe girmiş olup, bu tarihi izleyen on beş yıl boyunca alınacak kararlara rehberlik edecektir.

SKH, ekonomik büyüme ve kalkınma hususlarında işletmelerin üstleneceği sorumlulukları vurgulamakla kalmayıp, işletmeleri, sürdürülebilir kalkınmada karşılaşılan zorluklar için yaratıcı ve yenilikçi çözümler sunmaya davet etmektedir. Özel sektör finansmanı, ekonomik faaliyetler ve inovasyon; üretkenlik, kapsayıcı ekonomi ve yoksulluğun azaltılmasına yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesinde çok önemli bir rol oynayacaktır. SKH vizyonu; ekonomi alanında insan haklarının ve temel özgürlüklerin daha iyi korunması ve bunlara saygı gösterilmesi esaslarına dayanmaktadır. Ancak, ülkelerin kendi içindeki ve diğer ülkelerle arasındaki yönetim farklılıkları bir yandan yatırımlar ve ticari ilişkiler sayesinde ülkelerin ekonomik büyümesine katkı sağlarken, diğer yandan dezavantajlı grupların hakları üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Benzer şekilde, sorumluluk sahibi işletmeler topluma yarar sağlarken, insan haklarına saygı göstermeyen faaliyetler sürdürülebilir kalkınmayı sekteye uğratmaktadır.

Bu nedenle; BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin çok önemli bir tamamlayıcısıdır. SKH'lerin kabul edilmesine ilişkin BM Genel Kurulu kararında (A/RES/70/1), BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma standartlarına atıfta bulunmaktadır.

Ekim 2015'te Bahreyn'de düzenlenen IOE Uluslararası İşverenler Zirvesi'nde, işverenler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini desteklediklerini belirtmişler ve bu hedeflere ulaşmak için gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde işbirliği yapmaya hazır olduklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca, küresel düzeyde işverenler, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve ILO'nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu'nu uygulamak için elinden geleni yapmaktadır.



KSS işletmeler için neden gereklidir?

Artan küreselleşmeyle birlikte KSS tüm dünyada önemli ve yaygın konu bir haline gelmiştir. KSS medyada daha fazla yer almaktadır; tüketici örgütleri, üretim koşullarına ve pazara açılma yöntemlerine ilişkin sürekli olarak bilgi talep etmektedir; sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve sendikalar, şirketlerden topluma karşı olan sorumluluklarını yerine getirmelerini talep etmektedir; kurumsal müşteriler, tedarikçilerden KSS gerekliliklerini yerine getirmelerini talep etmektedir; siyasetçiler KSS'nin politika geliştirmenin bir yolu olduğu 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 ayırım yapılması gerekliliği doğmuştur. Toplumsal aktörler, Devletin “eksiklerinin” ve hatalarının giderilmesi için her geçen gün şirketlere daha fazla yönelmektedirler. Bu durum, hükümetlerin neler yapması gerektiğine ve şirketlerin nasıl katkı sağlayacağına ilişkin beklentilerin arasında bir uyumsuzlığa yol açmaktadır.

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 arttırılmasına 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 insanları üçüncü taraflarca yapılan insan hakları ihlallerine karşı korumak devletin görevidir.
- Saygı gösterme: ilgili ulusal mevzuatta belirtildiği şekilde insan haklarına saygı göstermek ve bu amaç doğrultusunda gereken yönetim yapısını oluşturmak şirketlerin sorumluluğundadır.
- Telafi etme: şirket tarafından yapılan hak ihlallerinin telafi edilmesi için resmi ve gayri resmi şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

“Koruma, saygı gösterme ve telafi 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 yasayı 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 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, iş yerindeki şartları iyileştirmek, benimsedikleri temel değerleri ve ilkeleri kendi faaliyet alanı dışına da taşımak için karmaşık 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 (İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi)

Daha İyi İş, çalışma standartlarına uyulmasını teşvik eden ve küresel tedarik zincirlerinde rekabet gücünün arttırılmasını 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, tek 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 arttırılması,
- 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: izleme, 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 arttırmak, 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 iş yerlerini 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 müşteri-şirketi 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 için müşterileri 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 arttırmaya 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 süreliğine 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.

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



KSS ve KOBİ'ler

KOBİ'ler homojen bir grup değildir. Diğer şirketlerde olduğu gibi, KOBİ'lerin de KSS faaliyetleri; büyüklükleri, yerleşik oldukları bölge, bulundukları sektör veya tedarik zincirinin bir parçası olup olmadıklarına göre değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte, büyük işletmelerle karşılaştırıldığında KOBİ'lerde KSS faaliyetleri henüz sistematikleşmemiştir. Ancak bu durum, KSS faaliyetlerinin KOBİ'ler için önemsiz olduğu anlamına gelmez. Büyük şirketlerin sahip olduğu kaynaklara sahip olmasalar da KOBİ'lerin bazı avantajları vardır. Örneğin, KOBİ'ler faaliyet gösterdikleri bölgeyi çok iyi tanırlar ve paydaşlarıyla doğrudan bağlantı kurabilirler. Ayrıca, KOBİ'lerin genellikle tek bir sahibi bulunmaktadır ve bu nedenle KSS faaliyetlerini gerçekleştirmek için paydaşların onayına gerek duyulmamaktadır.

KOBİ'ler neler yapabilir?

1. KSS faaliyetlerini daha sistematik hale getirmek amacıyla üst düzey yönetimden destek alınız. Yöneticileri ikna etmek için gerekçeleriniz hakkında daha detaylı bilgi verebilirsiniz (işinde uzman personeli istihdam etmek, B2B ilişkilerin gereklerini yerine getirmek vs.)
2. Halen yaptığınız çalışmaları değerlendiriniz. Farkında olmadan sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetlerde bulunuyor olabilirsiniz. Bunun için çeşitli öz değerlendirme araçları mevcuttur. AB Komisyonu'nun hazırladığı "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Önerileri" bu araçlardan biridir.
3. Önceliklere ve uzun vadeli hedeflere odaklanan bir vizyon belirleyiniz. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, işletmeleri insan haklarına saygı göstermeye davet etmektedir. İnsan haklarına saygı göstermek, vizyonunuzun bir parçası olabilir.
4. Karşılaşılabileceğiniz olumsuz durumları tespit ediniz. Paydaşlarınız (müşteriler, çalışanlar, yerel topluluklar) bu açıdan size yardımcı olabilecek bilgi kaynaklarıdır.

- 
5. AB Komisyonu, karşılaşılabileceğiniz insan hakları risklerini tespit etmenize ve bu riskleri ortadan kaldırmanıza yardımcı olacak bir rehber yayımlamıştır (Bkz. İşletmem ve insan hakları. Küçük ve orta ölçekli işletmeler için insan hakları rehberi)
 6. Çalışanlarınızı sürece dâhil ediniz. KSS faaliyetlerinin başarıyla ulaşmasındaki anahtar faktör, personelinizin de bu faaliyetlerde yer almasını sağlamaktır. IOE tarafından yayımlanan KSS konusundaki iyi uygulama örnekleri rehberi, bu durumu kanıtlar niteliktedir. Şirketinizin ölçeğini göz önünde bulundurarak, farklı alanlarda bilgi sahibi şirket çalışanlarından bir KSS ekibi oluşturabilirsiniz.
 7. KSS faaliyetlerinize hız verirken hiçbir faaliyete sıfırdan başlamak zorunda değilsiniz. KOBİ'lerin ve bunları temsil eden kuruluşların kullanabileceği çok sayıda KSS Rehberi mevcuttur (bkz. Ek)
 8. Örneğin size tavsiye verebilecek işveren örgütleri dâhil olmak üzere var olan ağlardan sonuna kadar yararlanınız. Benzer şirketlerle deneyimlerinizi paylaşıp başarılı yaklaşımlar ve KSS girişimleri hakkında ülkenizdeki ve sektörünüzdeki diğer KOBİ'lerden (ülkenizdeki/sektördeki) bilgi edininiz.

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
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi (OECD Rehberi)
- ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi
- ILO'nun Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu



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 İletişim’inde 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: **Global Compact Sözleşmesi, OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi** veya **ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi**.
- Bütün Avrupa merkezli çokuluslu işletmeleri, **ILO’nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu**’na bağlı olacaklarına 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:

- Araştırmaya dâhil 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: Global Compact 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 şekillendirmedeği 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.

UN Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) nedir?

Küresel İlkeler Sözleşmesi eski BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından başlatılan bir girişimdir. Ocak 1999'da temelleri atılan Küresel İlkeler Sözleşmesi, 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 Sözleşmesi, insan hakları (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden), işgücü (ILO Çalışmaya Yönelik Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nden), çevre (Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu'ndan) ve yolsuzluk (BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nden) alanlarına ilişkin on ilkeyi kapsamaktadır.

UN Global Compact (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi)'in On İlkesi

İnsan Hakları

1. İşletmeler, kendi etki alanları dâhilinde, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir.
2. İşletmeler insan hakları ihlallerine suç ortağı olmamalıdır.

İşçi-işveren ilişkileri

3. İşletmeler sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkına saygı göstermelidir,
4. İşletmeler zorla ve zorunlu tutarak çalıştırılmanın her türünü ortadan kalmalıdır,
5. İşletmeler çocuk işçiliğini ortadan kaldırmalıdır,
6. İşletmeler işe alım ve çalıma süreçlerinde ayrımcılığa son vermelidir.



Çevre

7. İşletmeler çevre sorunlarına karşı ihtiyati bir yaklaşım benimsemelidir,
8. Çevresel sorumluluğu teşvik edecek her türlü destek vermelidir,
9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmelidir.

Yolsuzlukla mücadele

10. İşletmeler rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

Global Compact Sözleşmesi (Sözleşme), 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 Sözleşmesi 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 yayınlayarak paydaşlarına (örneğin yatırımcılar, tüketiciler, sivil toplum, hükümetler vs.) bilgi vereceklerini de taahhüt ederler. Eğer taraf şirketlerden biri belirtilen son tarihe kadar Bildirim Raporunu hazırlamazsa, Global Compact Sözleşmesi'nin internet sitesinde "bilgi vermeyen" şirket olarak yer alacaktır. Şirket bir yıl daha Bildirim Raporu hazırlamadığı takdirde Global Compact Sözleşmesi üye listesinden çıkarılacaktır. Sözleşme, bu şartı yerine getirmeyip üyelikten çıkarılan şirketlerin isimlerini yayınlama hakkını saklı tutmaktadır.



Global Compact Sözleşmesi 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 Sözleşmesi bölgesel, ulusal ve sektörel düzeyde ağlar oluşturulmasını teşvik eder. Bu ağlar, diyalog kurma, öğrenme ve proje yürütme gibi küresel faaliyetlerin bir kısmının veya tamamının tekrarlanmasını 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 federasyonları tarafından koordine edilmektedir.

Girişimin başlamasından bu yana, dünya çapında 12,000’i aşkın katılımcı girişime dâhil olmuştur. Her ne kadar Global Compact Sözleşmesi 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 Sözleşmesi’nin 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 Sözleşmesi’nin Ofisi New York’tadır. Detaylı bilgi için:
<http://www.unglobalcompact.org/>



BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri nedir?

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 dâhil 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 takdir 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.



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 yaratıkları 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 değişiklik 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 aşıkâr 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 dâhil 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 dâhil 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 iş koluyla faaliyet göstermeyi planlamaktadır:

- İlkelerin küresel düzeyde yaygınlaştırılması
- Uygulamanın teşvik edilmesi
- İlkelerin küresel yönetim çerçevelerine dâhil edilmesi

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

BM'nin İş Dünyası ve İnsan Hakları Sözleşmesi

Haziran 2014'te BM İnsan Hakları Konseyi uluslar üstü şirketlere ve diğer şirketlere hitap etmek üzere katılıma açık bir hükümetler arası çalışma grubu (HÇG) kurulmasını öngören karar almıştır. Belirtilen çalışma grubunun amacı, uluslararası insan hakları hukukunda, uluslar üstü şirketlere ve diğer şirketlerin faaliyetlerini düzenleyecek bağlayıcı bir araç geliştirmektir. Alınan karar, HÇG'nin faaliyet kapsamını uluslar üstü şirketlerle sınırladığı için, bu tür araçların kapsamına ilişkin başka bir tanım yapılmamıştır. İlk toplantısını Temmuz 2015'te yapan HÇG yılda bir toplantı düzenleyecektir. Sözleşme sürecinin, BM Rehber İlkelere uyulanmasına yönelik çalışmaları etkilememesi ve BM Koruma-Saygı Gösterme-Telafi Etme Çerçevesinde belirtilmiş olan devletler ile şirketler arasındaki görev paylaşımına zarar vermemesi, iş dünyası örgütleri açısından son derece önemlidir.

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 Standart, 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.



ISO 26000 Rehberi Kasım 2010'da yayınlanmıştır ve şu anda¹, 15 Ekim 2013'te başlayan beş aylık bir sistematik inceleme sürecinden geçmektedir.

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
- İş yerinde gelişim ve eğitim

▪ Çevre

- Kirliliğin önlenmesi

¹ Nisan 2014'te



- 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'nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu, OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve BM Global Compact Sözleşmesi'nin yanında yer almaya başlamıştır. Şirketler, tüketicilerden, STK'lardan ve müşterilerden gelecek olası taleplere cevap verebilmek için ISO 26000 hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

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 geliştirmek için çalışmalar da devam etmektedir.

ILO'nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu nedir?

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



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’nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu tüm Üye Devletlerdeki şirketleri ve hükümetleri hedef almaktadır. Bu yüzden, deklarasyon geliştirmekte olan ülkelerdeki hükümetler ve sosyal ortaklar tarafından da desteklenmektedir.

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

Deklarasyonda aşağıdaki hususlara ilişkin ilkeler tanımlanmaktadır:

▪ **İstihdam:**

- İstihdam imkânlarının arttırılması ve standartların geliştirilmesi
- İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamelenin desteklenmesi

▪ **Eğitim:**

- Ev sahibi ülkede çalışanların örneğin iş ilişkileri gibi alanlarda tecrübelerini arttırmalarını sağlayacak gerekli 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 ücretler
- Çocuk işçiliği ile etkin mücadele
- Yeni ürünler ve/veya işlemlerden doğan tehlikeler hakkında bilgilendirme yapılması ve bu tehlikelere karşı gerekli önlemlerin alınması



■ İş ilişkileri:

- İşçi ve işverenlerin örgütlenme ve dernek kurma özgürlüğü
- Çalışanlara şikâyet hakkı verilmesi ve şikâyetlerinden dolayı herhangi bir olumsuz muamele görmemelerinin sağlanması

ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu'nun uygulanması zorunlu olmamakla birlikte bu deklarasyon, işletmeler için bir etik kuralları rehberi de değildir. Bu deklarasyon, şirketlerin sosyal sorumluluk konularında başvurabileceği bir kontrol listesi veya referans belgesi niteliğindedir. Deklarasyonda ayrıca herhangi bir yaptırım veya şikâyet mekanizması bulunmamaktadır. Bu deklarasyonun OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi ile arasındaki en önemli farklardan bir tanesi de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Ancak Deklarasyon'da 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 Deklarasyon 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 Deklarasyonu biraz daha arka planda durmaktadır. Ancak Bildirge'nin biraz daha ön plana yaklaştırılması 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 çok uluslu şirketleri 2014 yılına kadar ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile ilgili 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 devletleri ve Rehberi benimseyen diğer ülkelerin kendi içindeki çok uluslu şirketlerine yurt dışındaki ticari faaliyetlerinde sorumlu davranmaları 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 da ara buluculuk 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 BM Global Compact Sözleşmesi kapsamında kalan şikâyetlerle ilgilenmektedir.

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 değildir. Uluslararası faaliyet göstermekte olan küçük ve orta boyutta işletmeleri de kapsayan bir içeriğe sahiptir.

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

Genelde OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi bu tür çatışmalara yol açmaz. Fakat çok uluslu bir şirketin rehberi doğru bir 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 uygulayarak konuyu inceleyerek ilgili mercileri devreye sokar. UTN, ara bulucu ve uzlaştırıcı görevi üstlenerek ilgili tarafların barışçıl bir uzlaşmaya varmalarına yardımcı olur. Bu noktada UTN'nin uzlaştırıcı işlevi ön plana çıkarılır. Buradaki amaç UTN'nin



yardıma başvurarak ilgili taraflar arasında uzlaşma sağlamaktır. UTN’ler genellikle işçi sendikaları ve SKT’lar tarafından başvuru 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 ve
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 uygulama teşvik etmektedir. Rehber’i uygulamayan ülkelerdeki çok uluslu şirketler için ise bu rehberin prensipte geçerliliği yoktur. Ancak Rehber’de, bu tür ülkelerdeki şirketlerin sorumlu işletme davranışları sergilemesi için OECD ülkelerinin bu ülkelerle diyalog kurması teşvik edilmektedir. OECD ülkelerindeki ticaret örgütlerinden Rehber’in OECD üyesi olmayan ülkelerde de yaygınlaştırılması için gerekli desteği sağlamaları beklenmektedir.

III. Etik Kurallar Rehberi ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları nedir?

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) (aşağıya bakınız) aksine etik kurallar genellikle şirketlerin kendi içinde ve bağımsız olarak belirlenir.



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

- 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)
- BM Global Compact Sözleşmesi'nin ilkelerinin gözetilmesi
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin kabul edilmesi
- 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 (aşağıya bakınız). Örneğin etik kuralları, hukuk sisteminin ve geleneklerin farklı olduğu ülkelerde aynı düzeyde önem taşımaz.

Toplumsal ve çevresel hususlara ilişkin sektör etik kuralları 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. Sektör etik kurallarını 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, çok uluslu 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 faaliyetler 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 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, insan onuruna yakışır 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 arttırmak için kullanılan bir tür araçtır. Sendikalar, UÇA'lar vasıtasıyla şirketler üzerindeki yetkilerini kullanma imkânı 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 oluşturulacak olan bu ağın gerçek sahipleri olan sendika üyelerinin tam katılımıyla gerekli alt yapıyı oluşturabilmelidir.”



UÇA'ların şirketler için sağlayabileceği faydalardan bir tanesi 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 sonuç sonuçlar doğuracak hükümler yer alır. Bu tür hükümler sadece imzadan önce iyice incelen-dikten sonra tespit edilip anlaşmadan çıkarılabilir.

İşçi sendikaları, bütünüyle bağlayıcı olan UÇA'ları, sanayi 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 imkân-lar 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 devletle-rin 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: dernek kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırma sorununun ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğiyle mücadele ve işe alırken ve iş yerinde ayrımcılığın önlenmesi. Bu Sözleşmelerde yer alan ilkeler aynı zamanda 1998 tarihli ILO Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Dek-larasyonu'nda da mevcuttur.

Diğer UÇS'ler kapsamında düzenlenen hususlar şunlardır:

- İş Güvenliği ve Sağlığı
- Ücretler / Çalışma Saatleri
- İstihdam Politikası, Destek ve Güvenlik
- Çalışan Kategorileri
- Eğitim ve Beceri Geliştirme
- Çalışma Yönetimi ve Denetimi
- Annelik 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 Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Deklarasyonu'nu 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 yapmadan tespit edilememektedir.

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 kuralları rehberi geliştirilmesi veya çerçeve anlaşma imzalanması hususundaki kararı şirketin en üst düzeydeki yönetim birimine ait olmasıdır. Eğer böyle bir girişimde bulunulması yönünde karar alınırsa şirketteki tüm ilgili birimlerin sürecin tamamına dâhil edilmesi gerekmektedir. Çünkü bu süreçte çalışma kanunu, 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 çerçevesine 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 bu 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 kuralları rehberi şirketin temel değer ve ilkeleri deklarasyonu mu yoksa şirket çalışanları için belirlenmiş belirli hükümler içeren bir etik kuralları rehberi mi? Çalışanlara yönelik bir etik kuralları 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 sen-



dikalar, 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 kuralları rehberinin ulusal mevzuatlar arasındaki hukuki statüsü nedir? Ulusal mevzuatlarla bir çelişki ortaya çıkarsa çerçeve anlaşmanın veya etik kuralları 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 bu 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 sınırlarında 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 olduğunda 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.

IV. Paydaş Katılımı ve Raporlama - neler dikkate alınmalıdır?

Paydaş Katılımı

Paydaş katılımı KSS'nin en önemli unsurlarından bir tanesidir. ISO 26000 standardında *“bir kuruluşun, aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetlerden çıkarı olan 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 büyüklüğü ve faaliyetlerine uygun şekilde istişareler yürütmesi”* gerektiği belirtilmektedir.

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

- Konu ile en uygun 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 etkilenecekleri 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 halka ilişkilerin çok ötesinde bir anlam taşır.
- Paydaşların katılımı aranırken, seçilecek örgütün diğerlerine göre daha “ılımlı” olması veya kuruluş hedeflerini daha fazla desteklemesi gibi kriterlere bakarak tercih yapmamalıdır.
- Kuruluşlar, bir paydaşı sırf sessiz kalıyor diye göz ardı etmemelidir.
- Kuruluşlar, diyalog ortağının gerçekte kendilerinden bağımsız olmamasına 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 çıkarlarını 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.



Yerel topluluklar

ISO 26000 standardında da belirtildiği üzere, ayrımcılığa maruz kalma ihtimali nedeniyle terel topluluklar, dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilmektedir. Yerel toplulukların sahip oldukları hakların korunması ve doğrudan kendilerini etkileyecek karar süreçlerine dâhil olmaları, işverenler açısından önemlidir.

Söz konusu haklar, başta 169 sayılı ILO Sözleşmesi ve BM Yerel Topluluk Hakları Bildirgesi olmak üzere çeşitli BM araçlarında ele alınmıştır. Söz konusu belgelerin her ikisi de hükümetlere yöneliktir. 169 sayılı ILO Sözleşmesi İşveren Kesimince desteklenmiştir. Bu Sözleşme; toplumsal diyalog ortamı oluşturarak yerel topluluk haklarını korumayı amaçlamaktadır. Böylece, yatırım ve istihdam fırsatlarının artmasını sağlayacak ekonomik ve sosyal ortamın yaratılması öngörülmüştür.

İstişare ve karar alma süreçlerine katılım hakları, 169 sayılı Sözleşmenin temel yapı taşı olup daha geniş çaplı hakların hayata geçirilmesine zemin hazırlamaktadır. UNDRIP'den farklı olarak, 169 sayılı Sözleşme imzacı devlet için bağlayıcı bir belge niteliği taşımaktadır. 2011'de ILO Uzmanlar Komitesi, 169 sayılı Sözleşme uyarınca istişare zorunluluğuna ilişkin aşağıdaki kararları almıştır.

1. İstişareler resmi olmalı ve iyi niyet çerçevesinde yürütülmelidir; hükümetler ve yerel topluluklar arasında iletişim, karşılıklı anlayış, güven ve ortak bir karara varmak için iyi niyete dayanan bir diyalog oluşturulmalıdır; ulusal düzeyde güncel koşullara uygun mekanizmalar geliştirilmelidir.
2. Yasal ve idari tedbirlere ilişkin istişareler yerel toplulukları temsil eden kuruluşlarla yapılmalıdır; istişareler, önerilen tedbirler üzerinde anlaşmaya varma ya da toplulukların rızasını alma amacıyla gerçekleştirilmelidir.

Ön istişareler veya bilgilendirme amaçlı toplantılar, Sözleşmenin gerekliliklerini karşılamamaktadır. Ayrıca; böylesi istişareler, veto etme hakkını doğurmaz veya bu tür istişarelerin sonucunda anlaşmaya varmak zorunlu değildir.

Çocuk İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre 2000 yılından bu yana dünya genelindeki çocuk işçi sayısında üçte bir oranında azalma yaşanmasına rağmen hâlâ 168 milyon çocuk işçi bulunmakta ve bu sayının yarısından fazlası, yani 85 milyonu tehlikeli işlerde çalışmaktadır. Bu sebeple çocuk işçiliğiyle mücadele hâlâ önemli bir konu olarak varlığını korumaktadır. Çalışmak zorunda olduğu için okula gidemeyen çocuklar çocukluğunu yaşayamıyor. Bu çocuklar aynı zamanda işgücü piyasalarının her zaman en alt sıralarında kalıyor. Ayrıca çocuk işçiliği sebebiyle toplumların gelişimleri sekteye uğruyor ve iş dünyasında nitelikli eleman sıkıntısı yaşanıyor.

Çocuk işçiliği kavramının farklı boyutları vardır. Bu hususta Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) şu şekilde bir açıklaması var: «Çocuklar tarafından yapılan her iş, mücadele edilmesi gereken türden bir çocuk işçiliği olarak sınıflandırılmaz. Çocuk veya gençlerin sağlığını ve kişisel gelişimini olumsuz yönde etkilemeyecek veya eğitimini aksatmayacak şekilde iş gücüne katılımı çoğunlukla olumlu karşılanmaktadır. Ev işlerinde aileye yardım etme, aile şirketine işlere yardımcı olma veya okul saatleri dışında veya tatil dönemlerinde harçlık niteliğinde para kazanmaya yönelik çalışma faaliyetleri bu tür işler arasında gösterilebilir.»

Mücadele edilmesi gereken çocuk işçiliği ise çocukların çocukluğunu yaşamamasına sebep olan, sahip oldukları potansiyeli kullanmasına izin vermeyen ve onların onuruna yakışmayan, yani eğitimin aksaması da dâhil olmak üzere onların fiziksel ve zihinsel gelişimine zarar veren işler olarak tanımlanmaktadır.

ILO ayrıca çocuk işçiliği ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında da ayırım yapmaktadır. Söz konusu bu ayırım ILO'nun 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nde açıklanmaktadır. Sözleşmenin 3.maddesinde şu ifadeler yer verilmiştir:

Bu Sözleşmenin amaçları bakımından “en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği” ifadesi



- a. çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;
- b. çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- c. çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- d. doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi” kapsar.

Çocuk işçiliği büyük ölçekli firmaların kendi tesislerinde daha düşük olduğu, bu firmaların tedarik zincirlerinde ise daha yüksek olduğu düşünülmektedir. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’ne göre şirketlerin iş ilişkileri dolayısıyla faaliyetleri, ürünleri ve hizmetlerinde çocuk işçiliği kullanımından kaynaklanan mevcut veya tekrar eden risklerin teşkil ettiği etkileri azaltmak için gerekli önlemleri alması beklenmektedir.

ILO, Uluslararası İşverenler Örgütü ile birlikte çocuk işçiliğiyle mücadelede dört temel ilke tanımlamıştır:

1. Eylemlerinizi doğan sonuçların farkında olun. Şirketler mevzuatlara uyum sağlamaya veya müşteri taleplerini karşılamaya çalışırken istemeden de olsa çocuklar ve aileleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracak eylemlerde bulunabilmektedir. Çocuk işçiliğinden uzak durulan bir çalışma ortamı oluştururken onların refahını düşünün.
2. Tepki göstermek yerine harekete geçin: Çocuk işçiliğini azaltmak için birilerinin çağrıda bulunmasını veya yaptırım uygulamasını bekleme-
yin. Kendi çabalarınızla veya ilgili kuruluşların desteğiyle çocuk işçiliğini azaltmak için harekete geçin. Şirketin stratejik planındaki eylemler arasına çocuk işçiliğiyle mücadeleyi de ekleyin. Proaktif bir şekilde çözüm arayışı içinde olmak; şirketin medyada olumsuz bir imaja sahip olmaktan, devlet tarafından uygulanan para cezalarından ve alıcılardan



talimat almaktan kaçınması anlamına gelmektedir. Bunlara ek olarak işyerlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması zaman ve planlama gerektiren bir meseledir. Proaktif olmak ise bir şirketin bu süreci dikkatli bir şekilde planlama şansının daha yüksek olmasını ifade etmektedir.

3. İşbirliği yapın: Çocuk işçiliğiyle mücadele etmek için çok sayıda ulusal ve uluslararası kuruluş veya ortaklık oluşturulmuştur. İşveren örgütleri veya sektörel kuruluşlar da bu konuda aktif çalışmalar yürütebilir. Tüm bu gruplar, bir şirketin bu konuda etkili bir program geliştirmesine yardımcı olabilir. Diğer gruplar ise istihdam uygulamalarının takip edilmesine ve davranış kuralları oluşturulmasına yardımcı olabilir.
4. Etki alanınız dâhilinde çalışın: Şirketler kendi işyerlerinden sorumludur, ancak etki alanlarını kendi işyerlerinin dışına da taşıyabilir. Bu kapsamda çocuk işçiliğini azaltmayı teşvik edebilir ve hatta bu konuda katkı sağlayabilir; farkındalık yaratmak için ilgili kuruluşlarla birlikte çalışabilir; çocukların eğitim ortamlarının iyileştirilmesine yönelik daha geniş kapsamlı programlara destek verebilirler.

Aralık 2015'te Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Kılavuzu yayımlamıştır.

Kılavuza ulaşabileceğiniz link:

http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/child_labour/EN/_2015-12-16_ILO-IOE_Child_Labour_Guidance.pdf

Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma, tüm dünya ülkeleri tarafından yasaklanmıştır. Pek çok insan bu durumun günümüzde geçerliliğini yitirdiğini düşünmektedir. Öte yandan, zorla çalıştırma dünyanın dört bir yanında farklı türlerde varlığını sürdürmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında yaklaşık 21 milyon insanın zorla çalıştırıldığını tahmin etmektedir.

Zorla çalıştırma; borç esareti, insan kaçakçılığı ve diğer modern kölelik türleri altında ortaya çıkmaktadır. “Zorla çalıştırma” terimi ILO’nun 29 sayılı (1930)



Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nde şu şekilde tanımlanmaktadır: “Herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetlerdir.”

ILO'nun 29 sayılı Sözleşmesi; ILO'nun 105 sayılı (1957) Zorla Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi tarafından da desteklenmektedir. 105 sayılı Sözleşmeye göre “zorla çalıştırma; siyasi bir cebir veya eğitim tedbiri olarak veya muayyen siyasi fikirlere sahip olan veya bu fikirleri beyan eden şahıslara veya kurulu siyasi, iktisadi veya içtimai nizama karşı ideolojik bakımdan muhalefetlerini izhar eden kimselere bir ceza olarak kullanılamaz.”

2014 Uluslararası Çalışma Konferansı'nda (ILC), ILO'nun 29 sayılı (1930) Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni tamamlayıcı nitelikte bir Protokol kabul edilmiştir. Protokol, 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nde ele alınmayan hususları kapsamaktadır. Bu Protokol; üye ülkelere, zorla veya zorunlu çalıştırmayı önleme ve ortadan kaldırma, bu fiilin mağdurlarına yönelik koruma ve tazminat dâhil, uygun ve etkili çözüm yolları geliştirme ve bu suçların faillerine yaptırım uygulama yükümlülüğü getirmektedir. Söz konusu Protokol zorla veya zorunlu çalıştırma amacıyla yapılan insan kaçakçılığını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne ilişkin Protokolün nasıl uygulanacağına ilişkin teknik bir Tavsiye Kararı da yayımlanmıştır. Söz konusu araçların özellikleri şu şekildedir:

- Protokol, uluslararası bir anlaşma olup onaya tabidir. Protokolü onaylayan ülkelere birtakım hukuki yükümlülükler getirilmektedir. Protokol yalnızca, 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni (1930) imzalayan ülkelere onaylanabilmektedir.
- Tavsiye Kararı ise bağlayıcı nitelikte olmayıp onaya tabi değildir. Karar; ulusal politika, mevzuat ve uygulamalara yol göstermektedir.

Protokol ve Tavsiye Kararı, kapsayıcı bir yaklaşım benimsemekte ve işveren örgütleri ile işletmelerin sürece katılmalarını teşvik etmektedir. Örneğin, Protokolün 1. Maddesi, ulusal eylem planlarının işçi ve işveren örgütleriyle istişare edilerek hazırlanması gerektiğini ifade etmektedir. Protokolün 2. Maddesi ise, zorla veya zorunlu çalıştırma risklerinin ele alınması ve ortadan



kaldırılması için hem kamu sektörüne hem de özel sektöre destek çağrısında bulunmaktadır. Protokol ve Tavsiye Kararı, zorla çalıştırılmaya ilişkin bütün Devlet politikalarının geliştirilme sürecine iş dünyasının da dâhil edilmesi için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Ayrıca, iş dünyasından beklentilerin karşılanması amacıyla destek sağlamaktadır.

İş dünyası zorla çalıştırılma hususunda neler yapabilir?

ILO; Zorla Çalıştırılma ve İnsan Kaçakçılığıyla Mücadeleye Yönelik İş Dünyası Liderleri İçin 10 İlke geliştirmiştir. Söz konusu ilkeler, şirketler ve işverenlerin bu hususta atması gereken adımlardan bazılarına değinmektedir:

1. Net ve şeffaf bir şirket politikasına sahip olmak; zorla çalıştırılma ve insan kaçakçılığını önlemek için alınacak tedbirleri belirlemek; politikanın, şirketin üretim ve tedarik zincirlerine dâhil olan bütün işletmelerde uygulanmasını sağlamak,
2. Zorla çalıştırma vakalarının tespit edilmesi konusunda insan kaynaklarına, uyum görevlilerine ve denetçilere eğitim vermek; uygun çözüm yollarını araştırmak,
3. Hissedarlara ve potansiyel yatırımcılara düzenli bilgi vermek; bu kişilerin, zorla çalıştırmanın önlemesi başta olmak üzere, etik iş uygulamalarının benimsendiği bir süreç dâhilinde ürün ve hizmet üretmelerini sağlamak,
4. Zorla çalıştırılma riski olan sektörleri tespit ederek sözleşmelerin ve etik kurallar rehberlerinin benimsenmesini sağlamak; bu doğrultuda gereken tedbirleri almak,
5. Göçmen işçilere adil davranmak; alt işveren işçisi çalıştıran şirketleri yakından izlemek; kötü niyetli uygulamaları ve zorla çalıştırma vakalarıyla bilinen şirketleri kara listeye almak;
6. Bütün işçilere kolaylıkla anlayabilecekleri bir dilde yazılı sözleşme yapmak; sözleşmede ücretlerin ödenmesi, mesai, kimlik belgelerinin tutulmasına ilişkin haklara ve zorla çalıştırılmayı önleyen diğer hususlara yer vermek,



7. İş dünyası aktörleri arasında ulusal ve uluslararası etkinliklerin düzenlenmesini teşvik etmek; sorunlu alanları belirlemek ve iyi uygulama örneklerini paylaşmak,
8. Zorla çalıştırılma ve insan kaçakçılığı mağdurları için geliştirilecek programlara ve projelere (mesleki eğitim ve diğer tedbirler dahil) katkıda bulunmak,
9. Hükümetler, işçiler, kolluk kuvvetleri ve iş müfettişleri arasında koordinasyon sağlayarak zorla çalıştırılmaya ve insan kaçakçılığına karşı ortak hareket etmek,
10. Medya ile işbirliği yaparak iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması ve ödüllendirilmesi için yeni yollar bulmak.

Göçmenler, zorla çalıştırılma durumlarına karşı özellikle risk altındadır. Bu riskler arasında; işin niteliği ve şartları hakkında yalan söylemek, pasaportlara el koymak, yasadışı ücret kesintisi yapmak ve personel alım maliyetlerinin karşılanması kapsamında işçiyi borç altında bırakmak bulunmaktadır. Tüm bu unsurlar, insan kaçakçılığı ve zorla çalıştırılmaya eşdeğerdir. İnsan kaçakçılığını önlemeyi, güvenli göçü teşvik etmeyi ve işçi hareketliliği maliyetlerini düşürmeyi hedefleyen iki girişim bulunmaktadır. Bunlar, IOM tarafından geliştirilen Adil ve Etik İstihdam için Kamu Özel İttifakı ile ILO tarafından geliştirilen İstihdam Girişimi'dir.

V. Şeffaflık ve Sürdürülebilirlik Raporlama

Şirketlerden giderek artan bir şekilde toplumsal ve çevresel konulardaki davranışları hakkında şeffaf ve samimi bir rapor hazırlamaları istenmektedir. Politikacıların, tüketici kuruluşlarının ve STK'lar, şirketlerin KSS raporları hazırlaması yönündeki baskısını giderek arttırmaktadır. 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 kabul edilmiştir.²

² Nisan 2014.

Mali bilgiler dışındaki bilgilerinin kamuoyu ile paylaşılmasına ilişkin 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 hâle getirilmesine ilişkin 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 geçerlidir. 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 ilişkileri
 - 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 ve tutarlılık denetimi yapmaz veya bu doğrultuda görüş bildirmez. Ancak üye devletlerin tutarlılık denetimi yapmalarına izin verilmektedir.
- Şirketlerin idari, yönetim ve denetim organlarındaki çeşitlilik konusunda ise borsaya kayıtlı büyük şirketlerin kurumsal yönetim beyannamelerinde örneğin aşağıda sıralanan hususlardaki çeşitlilik politikalarına dair bilgiler sunması gerekecektir:
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Eğitim durumu ve mesleki tecrübe
- 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 kamuya 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.

Kurumsal şeffaflığa yönelik beklentiler uluslararası düzeyde de dile getirilmektedir. 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 dile getirdiğinde kamuya paylaşmalıdır.”* şeklinde 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 paylaşıırken olumsuz etkilenen paydaşlar, çalışanlar veya ticari gizliliği öngören yasal gereklilikler üzerinde herhangi bir risk teşkil etmemelidir.

Ayrıca, ISO 26000 standardında şu ifadeler yer almaktadır: “Bir işletme, düzenli aralıklarla sosyal sorumluluk konusundaki performansına dair paydaşlarına rapor vermelidir. [...] İşletme; paydaşlarına rapor verirken, sosyal sorumluluğun temel konularında benimsediği hedeflere ve gösterdiği performansa ilişkin bilgileri de eklemelidir. Bunların yanı sıra, söz konusu işletme,



sosyal sorumluluk raporlama sürecine paydaşlarını nasıl ve ne zaman dâhil ettiğini de açıklamalıdır. Bir işletme, güçlü yönleri, zayıf yönleri ve eksikliklerini nasıl giderdiği de dâhil olmak üzere sosyal sorumluluk konusunda performansına dair doğru bilgiler sunmalıdır.”

Şirketler; yalnızca düzenlemelerde ve bağlayıcı olmayan yasalarda öngörüldüğü için değil, başka nedenlerden dolayı da sürdürülebilirlik raporu hazırlamaya teşvik edilmektedir. KSS konusunda şeffaf olmak; müşteriler, çalışanlar ve yerel toplum arasında güven inşa edilmesine ve şirketlerin itibarının güçlenmesine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla;

- Güven; mevcut müşteri portföyünü pekiştirir ve B2C (işletmeden tüketiciye) / B2B (işletmeler arası) işlemlerinde yeni müşterilerin kazanılmasını sağlar.
- Güven; şirketin toplum tarafından benimsenmesini sağlar ve anlaşmazlıkların yapıcı olarak ve başarılı bir şekilde çözüme kavuşturulmasına zemin hazırlar.
- Güven; işinde uzman çalışanların istihdam edilmesini ve bu çalışanların şirkette uzun dönem tutulmasını sağlar.
- Ayrıca; şeffaflık, kurumsal yapıyı da etkileyerek iş risklerinin tespit edilmesini ve süreçlerin iyileştirilmesini sağlayabilir. Bir işletmenin sosyal ve çevresel performansı, finansal piyasalarda söz konusu işletmenin hisse senedi değerinin belirlenmesinde rol oynamaktadır.

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 grupların 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 pek çok yolu vardır: Şirkete ve hedef kitleye bağlı olarak KSS faaliyetlerini duyurmanın çeşitli yolları vardır:

- Çalışan sayısı daha az ve içinde faaliyet gösterdikleri topluma oldukça bağlı olan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) 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 bilirler. 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 kuruluşların 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 ayrıca 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 açık-



lamak ve hem sosyal hem de çevre konularını tartışabilmek için çalıştaylar düzenlemektedir. Basın açıklamaları yoluyla şirketler yeni gelişmeler, girişimler ve projeleri hakkında bilgi sunmaktadır. 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 belirleyen şirketlerin sayısı da artmaktadır. Son olarak, şirketler tecrübelerini KSS sitelerinde, iyi uygulama örnekleri derlemelerinde ve sözlü açıklamalar yoluyla paylaşmaktadır. Global Compact Sözleşmesi çerçevesinde şirketler, söz konusu Sözleşme ilkelerini ne derecede hayata geçirdiklerine dair ilerleme raporları hazırlamaktadırlar.

Entegre raporlama

- Entegre Raporlama; bir şirkete ilişkin bütüncül bir çerçeve sunmak amacıyla, şirketin finansal ve diğer hususlardaki performansını entegre olarak tek bir raporda ortaya koymayı amaçlar. Bu girişim; düzenleyici kurumlar, yatırımcılar, şirketler, standart belirleme otoriteleri, uzmanlar ve STK'ları kapsayan Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC) tarafından başlatılmıştır. IIRC'nin uzun vadeli misyonu, kamu sektöründe ve özel sektörde kurumsal raporlama normu olarak entegre raporlama ve düşünce yapısını yaygınlaştırmaktır. IIRC; entegre rapora dâhil edilecek bilgileri tanımlayan bir Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesi hazırlamıştır. Bu çerçeveye göre, entegre bir raporda birbiriyle bağlantılı sekiz İçerik Ögesi bulunmaktadır:
- Kurumsal genel görünüm ve dış çevre: Kuruluş ne iş yapıyor ve hangi koşullarda faaliyet gösteriyor?
- Kurumsal yönetim: Kuruluşun kurumsal yönetim yapısı kısa, orta ve uzun vadede değer yaratma kabiliyetini nasıl destekliyor?
- İş modeli: Kuruluşun iş modeli nedir?
- Riskler ve fırsatlar: Kuruluşun kısa, orta ve uzun vadede değer yaratma kabiliyetini etkileyen spesifik riskler ve fırsatlar nelerdir? Kuruluş bunları nasıl ele almaktadır?



- Strateji ve kaynak aktarımı: Kuruluşun hedefi nedir ve bu hedefe nasıl ulaşmayı amaçlamaktadır?
- Performans: Kuruluş, dönem için belirlenen stratejik hedeflerine ne ölçüde ulaşmıştır ve elde edilen sonuçlar sermaye öğelerini nasıl etkilemiştir?
- Genel görünüş: Kuruluşun stratejisini uygularken karşılaşması muhtemel zorluk ve belirsizlikler ile bunların, iş modeli ve gelecekteki performansı açısından olası etkileri nelerdir?
- Sunumun temeli: Kuruluş entegre rapora dahil edilecek konuları nasıl belirlemektedir ve bu konular nasıl incelenmekte veya değerlendirilmektedir?

Şeffaflık ve raporlama konularında çeşitli çalışmalar mevcuttur.

Küresel Raporlama Girişimi (GRI)

CERES (Çevreye Duyarlı Ekonomiler Koalisyonu) ve BM Çevre Programı (BMÇP) tarafından başlatılan **Küresel Raporlama Girişimi (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 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 belirlemeleri 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 yansıtmak ve aynı zamanda da paydaşların rapor döneminde kuruluşun performansını değerlendirebilmesine imkân verecek düzeyde bir içerik oluşturulmalıdır.

Raporun Kalitesine İlişkin İlkeler:

- Genel performansın makul bir düzeyde değerlendirilebilmesi için raporda, 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.
- Paydaşların karar alırken kullanacakları bilgiyi zamanında sunabilmek için kuruluş, 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 bir nitelik taşımasına dikkat etmelidir.

GRI 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 •Biyçeşitlilik •Emisyonlar •Katı ve Sıvı Atıklar •Ürün ve Hizmetler	•Mevzuatlara Uygunluk •Nakliye •Genel •Tedarikçilere Yönelik Çevre Değerlendirmesi •Çevre Şikâyetleri Mekanizmaları
Kategori:	Toplum	
Alt Kategori	Çalışma Şartları ve İnsan Onuruna Yakışır İş	İnsan Hakları
Değerlendirme Alanları:	•İstihdam •Çalışan-Yönetici İlişkileri •İş Sağlığı ve Güvenliği •Eğitim •Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği •Kadın ve Erkek Çalışanların Ücretlerinde Eşitlik •Tedarikçi İşgücü Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi •Çalışma Şartlarına İlişkin Şikâyet Mekanizmaları	•Yatırım •Ayrımcılığın Önlenmesi •Örgütlenme •Çocuk İşçiliği •Zorla veya Zorunlu 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 •Mevzuatlara Uygunluk •Tedarikçilere Yönelik Toplumsal Etki Değerlendirmesi •Toplumsal Etkilere İlişkin Şikâyet Mekanizmaları	•Müşteri Sağlığı ve Güvenliği •Ürün ve Hizmet Etiketleri •Pazarlama İletişimleri •Müşteri Gizliliği •Mevzuatlara Uygunluk



AB mevzuatları veya ulusal mevzuatların 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 etmek gerekmektedir:

- 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 tane rapor oluşturduktan sonra devamının getirilmesi zorunludur.
- Sürdürülebilirlik raporu hazırlamak isteyen şirketlerin raporlayacak bir şeyi olmalıdır. Bir şirketin topluma karşı taahhütlerinde düşüş yaşanır sa ne olur? Şirketin çevre üzerindeki olumsuz etkileri artış gösterirse ne olur? Şirketin raporda kamuyla paylaşmak istemediği sorunlu alanlar var mı?
- Sürdürülebilirlik raporu hazırlayan şirketler kendilerini eleştiriye açmış olur? Bu eleştiriler sadece şirketin olumsuz verileri ve bilgilerine gelmez, 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.

Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesi

BM Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesi, şirketlerin Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri doğrultusunda insan hakları hususlarını raporlamalarında onlara yol gösterecek kapsamlı bir rehberdir. Bu rehber; iş dünyası ve insan haklarına yönelik bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir merkez olan Shift ve bir denetim şirketi olan MAZARS tarafından hazırlanmıştır. Çerçeve, Mayıs 2015'te uygulama konmuştur.

Raporlama Çerçevesi; şirketlerin büyüklüğüne veya kaydettiği ilerlemeye bakılmaksızın insan hakları hususundaki performanslarına dair rapor vermelelerini sağlayacak 31 sorudan oluşmaktadır.



POLİTİKA TAAHHÜDÜ

A1→Şirket, insan haklarına saygı göstereceğine dair kesin bir taahhütte bulundu mu?

İNSAN HAKLARINA SAYGI HUSUSUNUN ŞİRKETİN TÜM BİLEŞENLERİNE ENTEGRE EDİLMESİ

A2→Şirket, insan haklarına saygı taahhüdünün hayata geçirilmesine verdiği önemi nasıl gösteriyor?

C1→Şirketin, öne çıkan insan hakları ihlallerini çözüme kavuşturmasını sağlayacak politikaları var mı? Varsa, bunlar nelerdir?

ETKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

B1→Öne çıkan hususların bildirilmesi

B2→Öne çıkan hususların tespit edilmesi

B3→Coğrafi bölge seçiminin açıklanması

B4→Diğer ciddi etkiler

C3→Şirket, insan hakları ihlallerinde yaşanan değişiklikleri nasıl tespit ediyor?

BULGULARIN ENTEGRE EDİLMESİ VE GEREKEN ÖN-LEMLERİN ALINMASI

C4→Şirket; öne çıkan insan hakları ihlallerine ilişkin bulguları, karar verme süreçlerine ve eylemlerine nasıl entegre ediyor?

PERFORMANSIN İZLENMESİ

C5→Şirket, insan hakları ihlallerini ortadan kaldırma amacıyla yürüttüğü çalışmaların etkili olduğunu nasıl anlıyor?

PERFORMANSIN DEĞERLENDİRİLMESİ

BM Rehber İlkeler Raporlama Çerçevesinin Uygulanması

TELAFİ MEKANİZMASI

C6→İnsan hakları ihlallerine ilişkin kararlarından veya eylemlerinden zarar gören insanlar için şirket nasıl bir telafi mekanizması kullanıyor?

C2

Şirket, öne çıkan insan hakları hususlarında paydaşlarla nasıl işbirliği yapıyor?

(Telif Hakkı SHIFT - İngilizce'den çevrilmiştir)



Raporlama Çerçevesi üç bölümden meydana gelmektedir:

A Bölümünde; insan hakları risk yönetimi konusunda şirketlerin verdiği taahhüde odaklanan iki kapsamlı soru bulunmaktadır.

B Bölümünde, rapor veren şirketin insan haklarına dair hususların kapsamını daraltmasını sağlayacak sorular yer almaktadır (kalan sorunlar C Bölümünde ele alınacaktır). B Bölümü, şirketin faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde öne çıkan insan hakları hususlarına odaklanmaktadır.

C Bölümünde ise altı kapsamlı soru yer almaktadır. Bu soruların her biri başka sorularla desteklenmektedir. C Bölümündeki sorular, şirketin raporladığı insan hakları hususlarının nasıl yönetildiğini ele almaktadır.

A, B ve C bölümlerindeki kapsamlı sorular, genel anlamda şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirip getirmediğine ilişkin bilgi vermektedir. Bu sorular, küçük şirketlerden, sürecin henüz başında olan şirketlere kadar bütün kurumlardan cevap alacak şekilde tasarlanmıştır. B Bölümünde istenilen bilgileri paylaşmanın yanı sıra söz konusu sekiz soruya yanıt vermek, BM Rehber İlkeleri Raporlama Çerçevesini kullanmanın ilk adımıdır.

Sekiz kapsamlı soru haricinde, Raporlama çerçevesinde rapor veren şirketin cevap kalitesini artıracak destekleyici sorular da bulunmaktadır. Her şirket, bu destekleyici soruların kaçına yanıt verebileceğini ve zaman içerisinde bu soruları nasıl daha derinlemesine ele alabileceğini değerlendirerek, raporlama faaliyetlerini iyileştirebilir.

UN Global Compact Sözleşmesi İlerleme Bildirimi

İlerleme Bildirimi (COP), Global Compact Sözleşmesindeki on ilkenin uygulanması (insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadeleyle ilişkin ilkelere) ve BM kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi konularında şirketlerin kaydettiği ilerlemenin raporlanmasıdır. Katılımcılar, Global Compact Sözleşmesinin internet sitesine kendi şirketlerine ait İlerleme Bildirimlerini yüklemektedir. İlerleme Bildiriminde bulunmayan katılımcıların durumu “pasif” olarak değiştirilmekte ve en sonunda bu tür katılımcılar listeden çıkarılmaktadır.



Asgari Gereklilikler:

- Şirket yöneticisi tarafından Global Compact Sözleşmesinin desteklendiğine dair beyanda bulunulması,
- Dört temel alanda yapılan çalışmaların belirtilmesi (ilgili politikaların, usullerin, faaliyetlerin açıklanması). Dört alandan bir veya birkaç hakkında İlerleme Bildiriminde bulunulmazsa, şirket gereken açıklamayı yapmakla yükümlüdür.
- Sonuçların ölçülmesi (hangi hedeflerin/performans göstergelerinin karşılandığı veya sonuçların nitel ya da nicel olarak ölçülmesi),
- Beyan, şirketin ana dilinde yapılabilir

Üç ayrı COP düzeyi bulunmaktadır:

- GC Aktif: CEO destek beyanı, dört temel alandaki çalışmalara ilişkin açıklama ve sonuçların ölçümü dâhil asgari gereklilikleri karşılayan raporlar.
- GC Gelişmiş: GC Aktifteki gerekliliklerin yanı sıra şirketin ileri sürdürülebilirlik kriterlerini karşılama düzeyi ve iyi uygulama örnekleri hakkında bilgi veren raporlar.
- GC Amatör: Bazı asgari gereklilikler (hepsi değil) hakkında bilgi veren raporlar.

İşletme harici katılımcılar, her iki yılda bir Katılım Bildirimi (COE) sunmalıdır. COE, COP'a benzemekle birlikte aşağıdaki öğeleri içermektedir:

- Şirket yöneticisi (veya eşdeğer konumdaki bir şahıs) tarafından destek beyanında bulunulması,
- Yapılan çalışmaların belirtilmesi
- Sonuçların ölçülmesi



Kurumsal İnsan Hakları Kıyaslama Projesi (CHRBP)

CHRBP; İş Dünyası ve İnsan Hakları Kaynak Merkezi (Business and Human Rights Resource Centre), bazı önemli yatırımcılar, İnsan Hakları ve İş Dünyası Enstitüsü (the Institute for Human Rights and Business), EIRIS ve VBDO tarafından başlatılan ortak bir girişimdir. Bu girişimin amacı; insan hakları politikaları, süreçleri ve performansları konusunda dünyanın en iyi 500 şirketini tespit etmektir. CHRBP 2016 yılında, seçilen sektörlerdeki en büyük 100 şirketle uygulanmaya başlayacaktır.

CHRBP, kamuoyuna açık bilgileri kullanacak ve işletmelerin ilgili bilgileri sunabileceği bir portal oluşturacaktır.

Böylece; yatırımcılar, insan haklarına saygı gösteren şirketler hakkında bilgi sahibi olup bu hakları ihlal eden şirketlerden uzak durabilecektir. Ayrıca, şirketler bilgileri ifşa etme konusunda da teşvik edileceklerdir. Olumsuz bir durum meydana geldiğinde ise “öğrenme” sürecinde olduklarını ifade edebilecekler; önleyici tedbir almakla kalmayıp mağdurların zararını telafi edebileceklerdir.

Ayrıca, İslami Raporlama Girişimi (IRI) gibi pek çok bölgesel ve ulusal çerçeve de bulunmaktadır.

İslami Raporlama Girişimi (IRI), Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Sosyal Sorumluluğun (KSS) ölçülmesi, değerlendirilmesi ve raporlanmasına yönelik bir çerçevedir. IRI, İslami işletme ilkelerini ve değerlerini temel alan entegre KSS raporlama aracıdır.

IRI çerçevesi, KSS faaliyetlerinin etkin şekilde ölçülmesi ve raporlanmasına yönelik kapsamlı yöntemler sunmaktadır. Bu doğrultuda, ilgili toplumsal ve çevresel alanlara yapılacak kısa ve uzun vadeli yatırımlara odaklanmaktadır. Bu alanlar arasında:

- Sağlık hizmetleri ve sağlık hizmetlerinin teşvik edilmesi
- Sosyal yatırım
- Gençlik katılımı

- 
- Yerel işgünün ve yatırımcıların güçlendirilmesi
 - STEM becerilerinin ve bilgi paylaşımının artırılması
 - Çevresel sürdürülebilirlik

bulunmaktadır.

www.islamicreporting.org



Ek:

Taslak Kaynakça

Sözleşmeler, Girişimler ve Kuruluşlar

KSS Sözleşmeleri ve Rehberleri

ISO 26000

- **Social responsibility - Discovering ISO 26000**, ISO, 2010, 8 sayfa ► http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf
- **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
- **ISO 26000 Communication protocol**, ISO 26000 PPO SAG, 2012, 2 sayfa ► http://www.iso.org/iso/n15_rev_1_ppo_sag_-_communication_protocol.pdf
- **Handbook for Implementers of ISO 26000, Global Guidance Standard on Social Responsibility**, Ecologia, 2011, 35 sayfa ► <http://www.ecologia.org/isosr/ISO26000Handbook.pdf>
- **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
- **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
- **GRI and ISO 26000: How to use the GRI Guidelines in conjunction with ISO 26000**, GRI, 2010, 28 sayfa ► <https://www.globalreporting.org/resource/library/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

- **OECD Guidelines for Multinational Enterprises** ► <http://mneguidelines.oecd.org/text/>
- **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
- **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

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu

- **Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration)** ► http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- **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
- **Short overview of the Principles of the MNE Declaration,** ILO, 2006, 1 page ► http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094387/lang--en/index.htm

Daha fazla bilgi için:

- **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/>



Global Compact Sözleşmesi

- **Website UN Global Compact** ► <http://www.unglobalcompact.org/>
- **Blueprint for Corporate Sustainability Leadership within the Global Compact**, Global Compact, 2010, 14 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/229>
- **UN Global Compact Management Model**, Global Compact and Deloitte, 2010, 30 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/231>
- **After the Signature – A Guide to Engagement in the Global Compact**, Global Compact, 2008, 42 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/241>
- **UN Global Compact – Corporate Sustainability in the World Economy**, Global Compact, 2006, 6 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/240>
- **Global Compact Local Networks Brochure**, Global Compact, 2011, 6 sayfa ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/312>
- **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
- **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

- **UN Guiding Principles on Business and Human rights** ► http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **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



- **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
- **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
- **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
- **Webinar on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,** IOE, 2012 ► <http://www.youtube.com/watch?v=jpYTfIlm1I&feature=youtu.be>
- **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
- **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
- **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
- **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
- **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>



- **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.ipieca.org/publication/integrating-human-rights-environmental-social-and-health-impact-assessments-practical-gu>
- **Human rights due diligence process: a practical guide to implementation for oil and gas companies**, IPIECA, 2012, 16 sayfa ► <http://www.ipieca.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

- **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>
- **The fight against bribery and corruption. A Guide for Employers**, IOE, 2009, 28 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf
- **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
- **The fight against bribery and corruption. A Guide for Employers**, IOE, 2009, 28 sayfa ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf



- **ICC Rules on Combating Corruption**, ICC, 2011, 20 sayfa ► <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2011/ICC-Rules-on-Combating-Corruption-2011/>
- **ICC Guidelines on Whistleblowing**, ICC, 7 sayfa ► http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/ICC_Whistleblowing_Guidelines.pdf
- **Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business**, OECD – UNODC – World Bank, 2013, 128 sayfa ► <http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsCompliance-Handbook.pdf>
- **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
- **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
- **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

- **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
- **The US Government online toolkit for responsible businesses on reducing child labour and forced labour** ► www.dol.gov/ChildLaborBusinessToolkit
- **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/ipecc/Action/CSR/clp/lang--en/index.htm>

Çocuk İşçiliğine İlişkin ILO Sözleşmeleri:

- **C138 - Minimum Age Convention**, 1973 (No. 138): http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- **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

- **Handbook for employers and business on combating forced labour (currently been updated with additional sector specific booklets)**, ILO, 2008, 158 sayfa ➤ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/_2012-02-29_A_Handbook_for_Employers__Business_ILO.pdf
- **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:

- **C. 29 - Forced Labour Convention**, 1930 (No. 29): http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- **C. 105 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>.

Genel Hatlarıyla İnsan Hakları

- **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>
- **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
- **How to do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies**, Global Compact Network Netherlands, Jun 2010, 178 sayfa ► http://www.gcnetlands.nl/docs/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf
- **“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>
- **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
- **Conducting an effective human rights impact assessment**, BSR, 2013, 30 sayfa ► http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf
- **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>
- **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:

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

Ayrımcılık Yapmama

- **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
- **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

Daha fazla bilgi için:

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



Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin ILO Sözleşmeleri:

- **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
- **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

- **Operational level grievance mechanisms: good practice survey**, IPIECA, 2012, 32 sayfa
► <http://www.ipieca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>
- **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>
- **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
- **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>
- **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

- **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_spread.pdf



- **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
- **Sustainable Purchasing and Supply Chain Management**, Business & Society Belgium, 2012, 44 sayfa ► http://www.businessandsociety.be/te_assets/getFile/f1efb4f091cd779f16e-de762a7661b2a.pdf
- **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
- **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
- **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
- **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
- **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

- **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/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_stakeholderengagement_wci_1319577185063
- **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
- **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/ArticuloI_Edic_55.pdf
- **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
- **Guide to Engaging with NGOs**, Business for Social Responsibility, 2001, 56 sayfa ► http://www.commdev.org/files/1922_file_BSR_Guide_to_Engaging_NGOs.pdf
- **Engage your community stakeholders**, Network for Business Sustainability, 2012, 18 sayfa ► <http://nbs.net/wp-content/uploads/Community-Engagement-Guide.pdf>
- **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>
- **Conducting Meaningful Stakeholder Consultation in Myanmar**, Shift, 2013, 49 sayfa ► http://shiftproject.org/sites/default/files/Conducting%20Meaningful%20Stakeholder%20Consultation%20in%20Myanmar_1.pdf
- **Practices and Principles for Successful Stakeholder Engagement**, SustainAbility, 2007, 4 sayfa ► http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx_jpdwnloads/SustainAbility_Practices_and_Principles_for_successful_stakeholder_engagement.pdf



Şeffaflık ve Raporlama

- **Küresel Raporlama Girişimi:** <https://www.globalreporting.org>
- **GRI Standartları ve Raporlama:** <https://www.globalreporting.org/standards/Pages/default.aspx>
- **Ready to report?** Introducing sustainability reporting for SMEs, GRI 2014, 20 sayfa ► <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf>
- Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2014:330:FULL&from=EN>
- UN Global Compact Policy on Communicating Progress, UN GC, March 2013, 3 sayfa ► https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/COP_Policy.pdf
- Basic Guide Communication on Progress, UN GC, 2012, 16 sayfa ► https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/COP_Basic_Guide.pdf
- International Integrated Reporting Framework, 2013, 37 sayfa ► <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>
- The Sustainability Code Benchmarking sustainable economy, German Council for Sustainable Development, 2015, 19 sayfa ► http://www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/RNE_The_Sustainability_Code_Text_no_47_January_2015.pdf
- UN Guiding Principles Reporting Framework, Shift & Mazars, 2015, 8 sayfa ► http://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/UNGPRreportingFramework_Feb2015.pdf
- Corporate Human Rights Benchmark project ► <http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>

KSS Alanındaki Standartlar, Çerçeveseler ve Referans Belgeler

AB – KSS Çerçevesi

- **AB – KSS Tebliği**, 2011, 15 sayfa ► <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
- **BUSINESSEUROPE Position Paper on the CSR Strategy of the EU Commission**, BUSINESSEUROPE, 2012, 7 sayfa ► <http://www.business europe.eu/DocShareNoFrame/docs/2/PE-AEMKOADAPGPFCHJFPNIOOKPDWY9DBDP19LTE4Q/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.business europe.eu/Content/Default.asp?PageID=606>

Uluslararası Çalışma Standartları

- **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
- **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/_2013-08-12_FS_for_business_-_ILO_and_supervision_of_standards_edited_final_.pdf
- **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
- **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

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 Tavisyeleri**: <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



Notlar

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



TİSK Proje Ofisi

Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak
No: 108 Çankaya/Ankara

Tel: 0 312 439 77 17

Faks: 0 312 439 75 92

Proje Web Sitesi: www.csrforall.eu

E-mail: info@csrforall.eu

Şubat 2016