

SOSYAL SORUMLULUK RAPORLARINDA ÇALIŞMA VE İSTİHDAM GÖSTERGELERİ

Doç. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU*

ÖZET

Sosyal sorumluluk raporları işletmelerin ekonomik, çevresel ve sosyal faaliyetlerini gösteren ve işletme içi ve işletme dışı menfaat sahiplerine finansal ve finansal olmayan bilgiler sunan raporlardır. Her geçen gün daha fazla işletme kurumsal imajını güçlendirmek amacıyla sosyal sorumluluk raporu yayınlamaktadır. Bu raporlar genellikle gönüllü olarak hazırlanırken; bazen de devletlerin bu konudaki yasal düzenlemelerini temel almaktadırlar. Son yıllarda sosyal sorumluluk raporlarının kapsamı oldukça genişlemiştir. Bu çalışmada sosyal raporlar içinde yer alan çalışma ve istihdam göstergeleri tanımlanacak ve bu göstergeleri içeren gönüllü raporlama girişimleri ve ulusal raporlama mekanizmaları incelenecektir. Son olarak, British Airways'ın 2003/2004 Sosyal Raporu gönüllü raporlamaya bir örnek olarak değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal raporlama, çalışma ve istihdam göstergeleri, sosyal sorumluluk.

ABSTRACT

LABOR AND EMPLOYMENT INDICATORS IN SOCIAL RESPONSIBILITY REPORTINGS

Social responsibility reports show the economic, environmental and social activities of the corporates and present financial and non financial information to the internal and external corporate stakeholders. Nowadays, more companies present social responsibility reports to strengthen their corporate image. These reports generally are prepared

voluntarily and sometimes based on legal requirements of the governments. The content of social responsibility reports are getting wider than eve before. In this study, labor and employment information on social responsibility reports are defined and the types of social responsibility reports which include labor and employment information are examined as voluntary reporting and national reporting. Finally, British Airways 2003/2004 social report is evaluated as a sample for voluntary reporting.

Key Words: Social reporting, labor and employment information, social responsibility.

GİRİŞ

Günümüzde işletmeleri ön plana çıkaran sadece sattıkları ürünler, karlılık oranları veya borsadaki hisselerinin değerleri değildir. İşletmelerin başta çalışanları olmak üzere, faaliyette bulunduğu topluma ve çevreye karşı ne kadar duyarlı olduğu her zamankinden daha önemli olmaktadır. Küresel rekabet ortamı içinde faaliyet gösteren işletmeler benzer teknolojileri kullanarak benzer ürünler üretmekte ve bunları uluslararası piyasada yine benzer fiyatlarla satmaktadırlar. Bu çerçevede ekonomik faaliyetleri birbirine çok yakın olan işletmeleri birbirinden farklı kılan unsur işletmelerin sosyal faaliyetleri olmaktadır.

İşletmelerin faaliyetlerini farklı grupların çıkarlarına ve çevreye karşı duyarlı olarak, rekabeti ve ekonomik gelişmeyi arttıracak şekilde sürdürmeleri sosyal sorumluluk olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin sosyal sorumlu davranışları tüketicilerin kararlarını etkilediği kadar, işletmelerin imajı ve çalışanların motivasyonuna da olumlu etkilerde bulunmaktadır. Ancak sosyal sorumluluk gönüllü uygulamalardır ve yasal düzenlemelerin ötesinde insana ve çevreye yatırım yapmayı gerektirmektedir. Bu nedenle işletmeler sponsorluk gibi genellikle daha az maliyetli olan ve işletmelere prestij sağlayacağına inandıkları bazı halkla ilişkiler faaliyetlerini sosyal sorumluluk olarak nitelendirmekte ve kamuoyuna sunmaktadırlar. Bununla birlikte, işletmelerin en yakın çevresinde bulunan ve en temel paydaşı olan çalışanlarına karşı sorumlulukları sosyal sorumluluğun temelini oluşturmaktadır.

* Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü.

İşletmeler finansal durumlarına ilişkin verileri finansal raporlarla açıklarken, sosyal sorumlulukla ilgili uygulamalarına ise sosyal sorumluluk raporlarında yer vermektedirler. Bu raporlara ilişkin bağlayıcı uluslararası düzenlemeler olmadığı için raporların içeriği ve şeklini işletmeler kendileri belirlemektedirler. Bu çerçevede özellikle işletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluklarının ortaya konulduğu sosyal sorumluluk raporlarında çalışma ve istihdam göstergeleri kullanılmaktadır. Bu göstergeler ayrımcılıktan sendikal haklara kadar çok geniş bir çerçevede ele alınmaktadır. Bu çalışmada genel olarak sosyal sorumluluk raporları tanımlandıktan sonra, çalışma ve istihdamla ilişkin göstergelerin bu raporlar içinde ne şekilde yer aldığı incelenecektir. Ayrıca bu konuda standartlar getirmeye çalışan ulusal ve uluslararası girişimler ele alınacaktır. Son bölümde ise British Airways'ın Sosyal Sorumluluk Raporu çalışma ve istihdam göstergeleri açısından değerlendirilecektir.

1. İŞLETMELERİN SOSYAL PERFORMANSLARININ RAPORLANMASI

İşletmelerin temel olarak ekonomik kurumlar olduğu ve yalnızca hissedarlarına karşı sorumlu olduğu görüşü günümüzde önemini yitirmiştir. İşletmeye ekonomik, devlete ise sosyal bir görev yükleyen anlayış, yerini 'ortak sosyal sorumluluk' kavramına bırakmıştır. Sürdürülebilir ticari başarının, sadece kısa vadeli çıkarları ya da pazara endeksli kaygıları gidererek sağlanamayacağı görüşü, işletmeler arasında her geçen gün yayılmaktadır. İşletmelerin faaliyetlerini farklı grupların çıkarlarına ve çevreye karşı duyarlı olarak, rekabeti ve ekonomik gelişmeyi arttıracak şekilde sürdürmeleri öngörülmektedir. Bu bağlamda, işletmelerin sosyal ve çevresel kaygılarını ticari faaliyetlerinde ve paydaşlarıyla ilişkilerinde göz önünde bulundurmaları beklenmekte ve bu yaklaşım ortak sosyal sorumluluk olarak nitelendirilmektedir (European Commission, 2002, 5).

Sosyal sorumluluk bir taraftan işletme faaliyetlerinin en önemli ve gelişen alanlarından biri olarak önem kazanırken, diğer taraftan finans piyasalarının ve yatırımcıların ilgisini her geçen gün daha fazla çekmektedir. Günümüzde işletmelerin kurumsal değerlerini etkileyen en önemli unsurlar işletmelerin ünü, imajı, saygınlığı ve markasıdır.

Değerlerini parasal olarak ölçmek ve ifade etmek zor olduğu için bu unsurlar "manevi değerler" olarak ifade edilmektedir.

Ekonomik performansları kadar sosyal performanslarının da önem kazanmasıyla birlikte, özellikle çokuluslu işletmeler, bu konudaki faaliyetlerini ve uygulamalarını kamuoyuna açıklayarak hem rekabet avantajı kazanmak hem de şeffaf bir görüntü oluşturmak istemektedirler. Hissedarlar, çalışanlar, müşteriler ve toplum sadece işletmelerin faaliyetlerinin sosyal ve ekonomik etkilerini hesaba katmalarını istemekle kalmamakta; bu alanlarda nasıl performans gösterdikleri konusunda bilgilendirilmek de istemektedirler (International Chamber of Commerce, 2005). Environics International adlı kamuoyu araştırma merkezinin 2002 yılında dünya çapında yaptığı bir araştırmaya göre, her dört tüketiciden biri sosyal sorumlu davranmadığı için bir şirketi boykot etmektedir. (Philip, 2003, 10).

İşletmelerin sosyal sorumlu davranma taahhütlerini yerine getirdiklerini gösterebilmelerinin en temel yolu ekonomik, çevresel ve sosyal performanslarıyla ilgili olarak zamanında ve güvenilir bilgiyi sağlamalarıdır. Buna bağlı olarak, işletmeler finansal raporlarını finansal olmayan göstergelerle tamamlamaya çalışmakta ve "sosyal rapor", "sürdürülebilirlik raporu" ya da "sosyal sorumluluk raporu (bilançosu)" olarak adlandırılan raporlarla ekonomik, sosyal ve çevresel performanslarını ortaya koymaktadırlar (Schafer, 2005, 107).

İşletmelerin sadece ticari faaliyetlerini raporladıkları geleneksel raporlama anlayışından farklı olan sosyal sorumluluk raporlarıyla ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bir tanıma göre, sosyal raporlama işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin, sosyal ve çevresel etkilerinin ilgili çıkar grupları ve toplum için açıklanması sürecidir. Sosyal sorumluluk raporlarını, işletme faaliyetlerinin sosyal etkilerinin değerlendirilmesi, sosyal programların etkinliğinin ölçülmesi, sosyal sorumluluğunu nasıl yerine getirdiğinin raporlanması, tüm kaynakların ve sosyal etkilerin kapsamlı olarak ölçümüne imkan sağlayan içsel ve dışsal bilgi sistemi oluşturulması olarak tanımlayanlar da vardır. Bir başka tanıma göre, sosyal sorumluluk raporu işletme faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerini ve topluma yönelik faaliyetlerini ilgili çıkar gruplarına sunma çalışmalarıdır. (Kaya, Karakaya, 2008, 155).

Düzenli olarak ekonomik, çevresel ve sosyal performanslarını raporlayan işletmeler, işletmenin imajını güçlendireceklerine, çalışanlarının moralini ve motivasyonunu arttıracaklarına, nitelikli işgücünü çekebileceklerine ve kamuoyunun güvenini kazanabileceklerine inanmaktadırlar. Bu gelişmelere bağlı olarak, özellikle büyük çokuluslu işletmelerin sosyal sorumluluk uygulamalarıyla ilgili bilgileri yatırımcılara sağlayan birçok yeni girişim ortaya çıkmıştır. Bunlar işletmeleri finansal olarak değerlendiren reyting kuruluşlarıdır ve yatırımcılar için sosyal sorumluluk ya da sürdürülebilirlik raporları hazırlamaktadırlar. Diğer taraftan, bazı finansal raporlama kuruluşları finansal göstergelerin yanına finansal olmayanları da ekleyerek sosyal raporlara olan bu talebi karşılamak istemektedirler. Bu uygulama için en temel dayanakları ise, günümüzde gönüllü olmasına rağmen, yakın bir gelecekte finansal raporlarla finansal olmayan raporların birçok ülkede kanunla birleştirileceğine yönelik beklentileridir.

Ulusal-endüstriyel ekonomiden, küresel-bilgi ekonomisine geçiş sürecinde işletmelerin başarısının artık finansal performans, pazar payı, düşük maliyet gibi klasik ekonomik faktörlerin yanında, insana ve toplumsal faydaya yönelik daha soyut ölçütlerle değerlendirilmesi, sosyal sorumluluk raporlarının önemini arttırmıştır. Bu çerçevede, sosyal sorumluluk raporları hem içsel ve dışsal paydaşlara yol gösteren bir iletişim aracı, hem de sürdürülebilir kalkınma stratejilerini tanımlamaya, hedefleri belirlemeye ve gelişmeleri ölçmeye yarayan bir yönetim aracı niteliği kazanmaktadır (European Commission, 2004, 28).

Dünyanın önde gelen danışmanlık şirketlerinden KPMG'nin "International Survey of Corporate Social Responsibility Reporting 2005" (2005 Yılı Uluslararası Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlama Araştırması) adlı çalışmasına göre, 1993'ten bu yana sosyal rapor ya da sosyal sorumluluk raporu yayınlayan büyük şirketlerin sayısında önemli bir artış vardır. 1999'da Fortune Global 250'de yer alan dünyanın en büyük 250 firmasından sadece yüzde 35'i sosyal rapor yayınlarken, 2005'te bu oran yüzde 52'ye yükselmiştir. Bu raporların içeriğinde de önemli bir değişim göze çarpmaktadır. 1999'a dek bu raporların birçoğu sadece doğa ve çevreye yönelik konuları kapsamaktaydı. Günümüzde

ise bu 250 şirket içinde sosyal sorumluluk raporu yayınlayanların yüzde 70'i sadece çevre ile ilgili değil, sosyal ve ekonomik konularda yaptıkları "sürdürülebilir" bir dünya yaratmaya yönelik tüm çalışmalara raporlarında yer vermektedirler (Büyük, 2006)¹.

Dünyada sosyal sorumluluk raporu hazırlayan şirketlerin sayısı her geçen gün artmakla birlikte, birçok işletme bu konuya şüpheyle bakmakta ve çok fazla şeffaflığın çeşitli sorunları da beraberinde getireceğinden endişe duymaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde, işletmelerin faaliyetlerinin çevresel ve sosyal etkilerinin raporlanmasının teşvik edilmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan en önemli sorunlardan bir tanesi, işletmelerin çevresel ve sosyal konuları yıllık faaliyet raporlarında açıklamalarını gerektiren düzenlemelerin eksikliğidir. Söz konusu düzenlemelerin bulunduğu gelişmiş olan ülkelerde ise, yaptırımların işletmeleri caydırıcı niteliğinin olmadığı görülmektedir (Başar, Başar, 2006, 217). Ancak sosyal sorumluluk raporu hazırlayan işletmelerin bundan sağladığı faydalar belirginleştikçe, sosyal raporlara bakış açılarının değişeceği de şüphesizdir.

2. SOSYAL SORUMLULUK RAPORLARINDA BULUNMASI GEREKEN TEMEL ÖZELLİKLER

Bütün işletmeler tarafından hazırlanması zorunlu olan ve belirli standartlara bağlı olarak hazırlanan finansal raporların içinde hangi bilgilerin bulunması gerektiği, üçüncü taraflarca nasıl denetleneceği ve nasıl yayınlanacağı konusunda yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Finansal raporların amacı, genel olarak yatırımcılara ve potansiyel yatırımcılara bir işletmenin parasal kaynaklarını uygun bir şekilde kullanıp kullanmadığına ve iyi bir geri dönüş sağlayıp sağlamayacağına karar vermesinde yardımcı olmaktır.

Genellikle gönüllü olarak hazırlanan sosyal sorumluluk raporlarında yer alan bilgiler ise, finansal raporların aksine, daha çok niteliktir ve ölçmek zordur. Ayrıca finansal raporlar gibi yasal bir çerçevesi bulunmamaktadır. Aşağıda açıklanacak ülkelerde sosyal sorumluluk raporları için bazı gereklilikler öngörülmüştür; ancak bunları finansal raporlarla kıyaslamak söz konusu değildir (Smith, 2003, 1). Bu nedenle,

¹ İnternette alınan kaynaklarda sayfa numarası belirtilmemiştir.

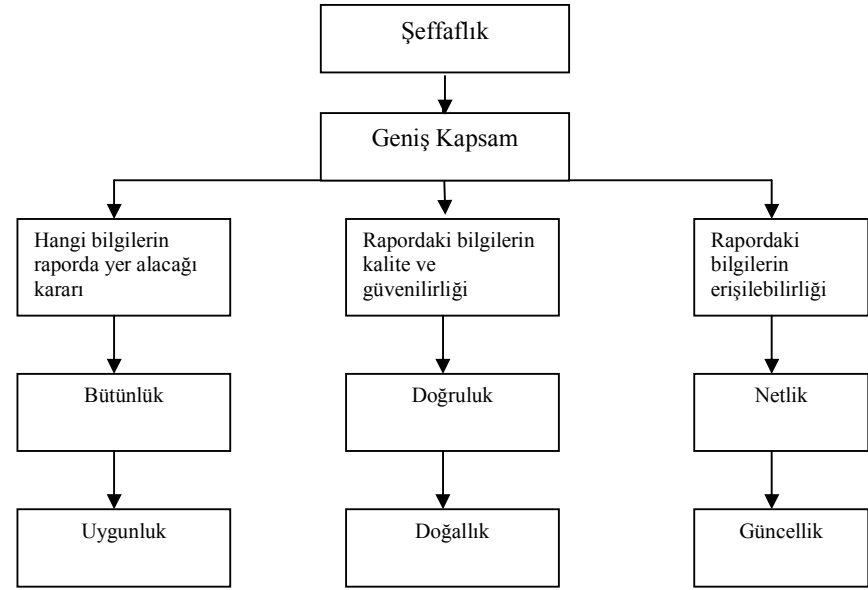
çeşitli kuruluşlar sosyal sorumluluk raporlarının içeriği ve şekliyle ilgili olarak herkes tarafından kabul edilen ölçülebilir ve karşılaştırılabilir parametreler geliştirmeye ve bu konuda bir standart oluşturmaya çalışmaktadırlar.

Sosyal sorumluluk raporlarının içeriği ve şekli bir işletmenin çevresini oluşturan birçok faktörden etkilenmektedir. Bunlar işletmenin ihtiyaçları, paydaşların beklentileri, işletmenin faaliyette bulunduğu coğrafya, işletmenin faaliyette bulunduğu sektör olarak sıralanabilir. Carol Adams'ın 1998 yılında altı Avrupa ülkesinde 150 faaliyet raporunu inceleyerek yaptığı çalışma, sosyal sorumluluk raporlarına en çok işletme büyüklüğü ve sektörün etki ettiğini ortaya koymuştur (Carol vd., 1998, 12). Sosyal raporlarla ilgili standartlar belirlemek güç olmakla birlikte; bir sosyal sorumluluk raporunun amacına yönelik ifadeler içermesi, ilgili çıkar gruplarının ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olması, içinde yer alan bilgilerin uzman olmayan kişilerce de anlaşılabilir kadar açık olması gerektiği ileri sürülebilir (Kaya, Karakaya, 2008, 155).

Sosyal sorumluluk raporlarına herkes tarafından kabul görececek bir ana çerçeve oluşturmak amacıyla faaliyet gösteren ve çok sayıda paydaşın yer aldığı bir platform olan Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative - GRI), sosyal sorumluluk kavramını somut olarak ortaya koyabilmeyi sağlayan çeşitli ilkeler geliştirmiştir. GRI'ye göre, her işletmenin çevresel özellikleri birbirinden farklı olmakla birlikte; sosyal sorumluluk raporlarında bulunması gereken temel ilkeler dört ana grupta toplanabilir (Argüden, 2002, 33):

1. Raporun temel özellikleri: şeffaflık, geniş kapsam, denetlenebilirlik.
2. Rapor içeriğinin kararlaştırılmasına ilişkin bilgiler: bütünlük, uygunluk ve sürdürülebilir içerik.
3. Raporun kalite ve güvenilirlik sağlayacak tutarlılığa sahip olmasını destekleyen özellikler: doğruluk, doğallık ve karşılaştırılabilirlik.
4. Rapora erişim hakkında bilgiler: netlik ve güncellik.

Şekil 1 : Sosyal Sorumluluk Raporlarında Bulunması Gereken Temel Özellikler



Kaynak: Argüden, 2002, 33; <http://www.globalreporting.org/about/inisa8000.asp>.

Şeffaflık ve geniş kapsam ilkeleri, sosyal raporlama sürecinin başlangıç noktasını ve diğer ilkelerin temelini oluşturmaktadır. Hangi bilgilere raporda yer verileceği, rapordaki bilgilerin kalite ve güvenilirliği ve rapordaki bilgilerin erişilebilirliği gibi rapor edilecek konu ile ilgili bütün temel kararlar ve uygulamalar, bu iki ilke çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda, sosyal sorumluluk raporlarının işletmenin ekonomik, sosyal ve çevresel performansının değerlendirilmesinde kullanılan bütün göstergeleri içermesi, raporda yer alan bilgilerin doğru ve güvenilir olması, daha önceki raporlarda yer alan bilgilerle karşılaştırılabilir olması, bütün paydaşlara ulaşabilecek şekilde sunulması ve periyodik olarak güncellenmesi gerekmektedir.

Sosyal sorumluluk raporlarıyla ilgili olarak yapılan teorik tanımlar ve önerilen standartlar olmakla birlikte, bunların pratiğe aktarılması

oldukça zordur. Raporlama yapan işletmelerin çoğunun hazırladıkları raporlar standartların oldukça altındadır. Daha çok gönüllü olarak hazırlanan raporlar, içerik itibariyle sadece iyi haberleri verme eğiliminde olup, çıkar gruplarına rasyonel karar verme imkanı sunamamaktadırlar. Bu durum, raporlama yapılan tüm ülkeler için geçerli olmasına karşın, gelişmekte olan ülkelerde daha belirgindir. Bunun temel nedenleri arasında, nitelikli eleman eksikliği, raporlamanın gerektirdiği ek maliyet, mali destek eksikliği gibi sorunlar bulunmaktadır. Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler, çıkar gruplarının artan baskısı, işletmelerin kendi amaçlarını gerçekleştirme arzusu, toplum gözünde iyi bir imaj elde etme amacıyla sosyal raporlama yoluna gitmektedirler (Kaya, Karakaya, 2008, 155).

3. ÇALIŞMA VE İSTİHDAM GÖSTERGELERİNİN SOSYAL SORUMLULUK RAPORLARI İÇİNDEKİ YERİ

İşletmeler sosyal sorumluluklarını yerine getirmek konusunda çeşitli taahhütlerde bulunmakta ve bunun için çeşitli araçlar geliştirmektedirler. Çokuluslu şirketlerin her geçen gün gücünü ve etkinliğini arttırması, insan ve çalışma haklarına yönelik uygulamalarını biraz daha ön plana çıkarmaktadır. Çokuluslu işletmeler, yürütme ilkeleri geliştirerek kendilerinin ve tedarikçilerinin çalışma uygulamalarını düzenlemeyi amaçlamaktadırlar. Sendikalar, sivil toplum örgütleri, uluslararası örgütler ve bazen de hükümetler, bu uygulama içinde yer alarak, insan ve çalışma hakları açısından çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini denetlemeye çalışmaktadırlar.

Sosyal sorumluluk raporlarının içeriğine yönelik henüz bir standart getirilmemiş olmakla birlikte, genel kabul gören bir anlayışa göre sosyal içerikli bir rapor aşağıdaki bölümlerden oluşmalıdır (Kaya, Karakaya, 2008, 156):

1. Fiziksel Kaynaklar ve Çevresel Katkılar Bölümü: İşletmenin doğal çevre üzerindeki kirlilik ve koruma amaçlı faaliyetleri yer alır.
2. İnsan Kaynakları Bölümü: İşletmenin çalışanların refahı için yaptığı faaliyetleri alır.

3. Enerji Bölümü: İşletmenin kaynakları verimli ve etkin kullanmaya yönelik faaliyetleri ile enerji tasarrufuna yönelik faaliyetleri yer alır.
4. Toplumsal Katılım Bölümü: İşletmenin toplumun menfaatiyle ilgili sorumluluğuna yönelik faaliyetleri yer alır.
5. Mal ve Hizmet Katkıları Bölümü: İşletmenin ürettiği ürünlerin kalitesini arttırmaya ve müşteri tatminine yönelik faaliyetleri yer alır.

Sosyal sorumluluk raporlarında yer alan bölümler, güncel gelişmelere, işletmenin büyüklüğüne, hedeflerine ve faaliyette bulunduğu sektöre göre genişletilip daraltılabilmektedir. 2000'li yıllara kadar birçok işletme, finansal raporların yanında çevresel rapor olarak adlandırılan raporlar hazırlayarak çevreyle ilgili uygulamalara ve göstergelere yer vermiştir. Çevreyle ilgili performansa yönelik rapor hazırlamak, ölçme ve raporlama standartları her ikisi için de karmaşık olmakla birlikte, sosyal performansı temel alan raporlara göre daha kolaydır. Bu nedenle sosyal performansın raporlanması süreci oldukça yavaş gelişmiştir (O'Donovan, 2002, 66).

Çevresel raporların içinde insan kaynaklarına yönelik bilgilerin yer almasıyla birlikte, bunlar sosyal sorumluluk raporları haline dönüşmüş ve böylece hem içeriği hem de adı değişmiştir. Örneğin, Toyota 1999-2002 yılları arasında 'Çevresel Rapor' olarak sadece çevreyle ilgili göstergeleri içeren raporlar hazırlamış, 2003-2005 yılları arasında hazırlanan raporlar 'Çevresel ve Sosyal Rapor' olarak değiştirilmiştir. 2006 ve 2007 raporları ise 'Sürdürülebilirlik Raporu' adı altında daha geniş kapsamlı olarak hazırlanmıştır (<http://www.toyota.co.jp/en/environment/report/index.html>).

İnsan ve çalışma hakları konularının sosyal sorumluluk kapsamında ön plana çıkmasıyla birlikte, sosyal sorumluluk raporlarının içinde bu konudaki göstergeler de önem kazanmaya başlamıştır. Ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından çokuluslu şirketlerin insan ve çalışma hakları performanslarını ölçmeye yönelik göstergeler geliştirilmektedir. Bu göstergelere sosyal sorumluluk raporları içinde yer verilmesi sağlanarak, işletmelerin bu konudaki performansları değerlendirilmekte ve karşılaştırılmaktadır (Kelleher, 2001).

Genel olarak kabul görmüş ya da emredici ilkeler bulunmadığı için sosyal sorumluluk raporlarının içeriğine işletmeler kendileri karar vermektedirler. Aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı gibi, bazı ülkelerde bu hususta yasal gereklilikler bulunmakta, bazı uluslararası girişimler ise gönüllü ilkeler geliştirerek işletmelere yol göstermeye çalışmaktadırlar. ILO, OECD ülkelerinde bulunan en büyük 100 ve gelişmekte olan ülkelerde bulunan en büyük 50 çokuluslu şirketin sosyal sorumluluk raporlarıyla ilgili bir analiz yapmıştır. ILO'nun Çokuluslu İşletmeler Deklarasyonu'nda yer alan 64 göstergelyi temel alarak yaptığı bu analize göre, sosyal sorumluluk raporlarında en sık ücretler, ayrımcılığın önlenmesi, eğitim, sağlık ve güvenlik ile istihdamla ilgili göstergeler yer almaktadır. Sosyal sorumluluk raporlarında en az karşılaşılan göstergeler ise, eşit ücret ve iş güvencesidir. ILO'nun temel hak ve ilkelerinden olan örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve çalışma saatleri ise sosyal sorumluluk raporlarının sadece % 10'unda yer almaktadır (Stirling, 2003, 9,10).

Çalışma ve istihdam göstergeleri açısından incelendiğinde, en temel farklılığın sosyal sorumluluk raporlarının türleri açısından ortaya çıktığı görülmektedir. İstisnalar olmakla birlikte, işletmelerin hiçbir standarda bağlı kalmadan hazırladığı sosyal sorumluluk raporlarında insan kaynaklarıyla ilgili göstergeler son derece sınırlı kalırken, GRI, SA 8000 gibi standartlara bağlı kalınarak hazırlanan raporlar çok daha geniş kapsamlı olmaktadır. Örneğin, bir işletme personeli için ne kadar yatırım yaptığını açıklarken, maliyetleri düşürmek için kaç işçiyi işten çıkardığına raporunda yer vermemektedir. Özellikle çokuluslu şirketler, tedarikçilerinin ya da taşeronlarının faaliyetlerini ihmal etmekte; onların çalışma ve işyeri standartlarını açıklamaktan kaçınmaktadırlar. Bazen de Nike firmasının yaptığı gibi, sosyal sorumluluk raporlarında bu tür konularda yanıltıcı bilgiler sunulmaktadır. Mayıs 2002 yılında Kaliforniya üst mahkemesi, Nike firmasını Güney Asya'daki tedarikçilerinin çalışma koşullarıyla ilgili olarak kamuoyunu bilinçli olarak yanılttığı için suçlu bulmuştur. Nike, bu dönemde fiziksel ve cinsel tacize maruz kalan, tehlikeli çalışma koşulları altında çok düşük ücretle çalışan işçiler olduğunu bildiği halde, bir sosyal sorumluluk raporu yayınlayarak kendini "sosyal sorumlulukta model bir işletme"

olarak ilan etmiştir. Bu nedenle açılan dava, Nike firmasının ününü ve imajını son derece olumsuz bir şekilde etkilemiştir (Philip, 2003, 12).

Sosyal sorumluluk raporlarında yer alması gereken çalışma ve istihdam göstergeleriyle ilgili konular birbirine benzer başlıklar altında toplanmaktadır. Sağlık ve güvenlik, ücret ve sosyal yardımlar, çalışma koşulları, çalışma ve insan hakları temel konuları oluşturmaktadır. Ayrıca işletmenin çatışmaların çözümü, işten çıkarmalar, ayrımcılık ve fırsat eşitliği gibi konularda izlediği politikalar da bu tür raporlarda yer alabilmektedir. Bunlar dışında, yasal konular, iş-yaşam dengesi faaliyetleri, eğitim, işçi geri bildirim süreçleri, çalışma hayatının kalitesi uygulamaları da sosyal sorumluluk raporlarında yer alan insan kaynaklarına yönelik bilgiler arasındadır (Philip, 2003, 12).

İşletmeler, sosyal sorumluluk raporlarına kendi seçtikleri konulardaki bilgileri koymaktadırlar. Özellikle çalışma hakları ve istihdam konularında hazırladıkları raporlarda oldukça seçici davranmaktadırlar. 2000-2001 yılları arasında 213 çokuluslu şirket üzerinde yapılan bir araştırmada ayrımcılık, ücretler, sağlık ve güvenlik gibi konuların raporlarda yer alma oranı oldukça yüksekken, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma ve çocuk işgücü gibi konularda bu oranın düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bilgilerin niteliği de oldukça önemlidir. Bu bilgiler politikalara, sürece ve performansa ilişkin olabilmektedir. İşletmelerin politika ve sürece ilişkin bilgileri performansla kıyaslandığında oldukça yanıltıcı olabilmektedir. Örneğin bir işletme yürütme ilkelerinde toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğüne saygı duyduğunu belirtebilir ve buna uygun davrandığını raporunda yayınlatabilir. Ancak bu durum, işletmenin toplu pazarlık ve sendikal örgütlenme konusunda performansına ilişkin hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Bu bilgilerin anlamlı olabilmesi için o işletmede veya tedarikçilerinde kaç sendikal işçinin çalıştığı, bunlardan ne kadarının toplu pazarlık kapsamında olduğu gibi sayısal ve somut verilere ihtiyaç vardır (Clikeman, 2004, 24, 25).

Diğer taraftan, işletmelerin çalışma ve istihdam göstergelerinin yer aldığı sosyal sorumluluk raporlarına kimlerin ulaşabileceği ve bu bilgileri elde edeceği de oldukça önem taşımaktadır. Bu konuda üç farklı uygulama ortaya çıkmaktadır: doğrudan olmayan raporlama, doğrudan raporlama ve yarı doğrudan raporlama. Doğrudan olmayan

raporlamada, raporlar devlete sunulmaktadır ve içindeki bilgiler kamuya açık değildir. Doğrudan raporlamada raporlar kamuya tamamen açıkken; yarı doğrudan raporlamada ise raporlar işçiler, sendikalar ve sivil toplum örgütleri gibi sadece belirli gruplara açık bulunmaktadır (Urminsky, 2005, 4). Sosyal sorumluluk raporları ne kadar kapsamlı olursa olsun, herkese özellikle sosyal taraflara açık olmadığı sürece güvenilirliği ve inandırıcılığı düşük olacaktır.

Sosyal sorumluluk raporlarının türleri ve genel olarak insan kaynaklarıyla ilgili göstergeler açısından ne tür farklılıklar içerdikleri aşağıdaki başlık altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

4. ÇALIŞMA VE İSTİHDAM GÖSTERGELERİNİ İÇEREN SOSYAL SORUMLULUK RAPORLARININ TÜRLERİ

İşletmelerin sosyal sorumluluk raporu hazırlayıp hazırlamayacağı, hazırlarsa bu raporların içinde hangi göstergelere yer vereceği, nasıl bir denetim ve onaylama mekanizması oluşturacağı, bu raporların kimlere açık olacağı ve şekli ile ilgili olarak farklı uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Bu uygulamalar bazen gönüllü girişimlere dayanırken; bazen de ülkelerin bu konudaki yasal düzenlemelerini temel almaktadırlar. Bu çerçevede sosyal sorumluluk raporları gönüllü raporlama girişimleri ve ulusal raporlama girişimleri olarak ikiye ayrılmaktadır (Urminsky, 2005, 4):

4. 1. Gönüllü Raporlama Girişimleri

Her işletme, kendi ihtiyaçları ve çevresel özelliklerine bağlı olarak sosyal sorumluluk raporlaması konusunda öznel bir yaklaşım geliştirmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi, sosyal sorumluluk raporlarının en önemli özellikleri gönüllü ve esnek olmalarıdır. Bununla birlikte, yukarıda bahsedilen ilkelere bağlı olarak hazırlanan raporların güvenilirliği ve inanılabilirliği artmakta ve sosyal sorumluluk raporu yayınlamak bir halkla ilişkiler faaliyetinin ötesine geçmektedir. İşletmelere sosyal sorumluluk raporları konusunda standartlar getiren, ancak bu konuda bağlayıcılığı bulunmayan uygulamalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

4.1.1. Küresel Raporlama Girişimi -GRI

İşletmelerin gönüllü olarak hazırladıkları sosyal sorumluluk raporlarına bir standart getirmek amacıyla faaliyet gösteren ve bu alanda en fazla kabul gören girişim GRI (Global Reporting Initiative)'dir. Gönüllü bir girişim olan GRI'nin temel hedefi sosyal sorumluluk raporlarının küresel düzeyde güvenilirliğini arttırmak ve karşılaştırılabilmesini sağlamaktır. GRI, sosyal faaliyetlerini finansal raporlarda olduğu gibi belirli bir standartta raporlamak isteyen işletmeler için bir rehber niteliği taşımaktadır (<http://www.globalreporting.org>).

GRI'nin bütün dünyada çokuluslu şirketler tarafından kabul görmesi ve uygulanmasının en temel nedenlerinden biri, çok taraflı bir girişim olmasıdır. GRI'nin faaliyetlerine dünyanın her tarafından işletmeler, sendikalar, hükümetler, insan hakları ve çevre örgütleri başta olmak üzere çeşitli sivil toplum örgütleri katılmaktadır. Özellikle küresel sendikalar, sosyal sorumluluk raporlarının hazırlanmasında ILO standartlarının temel alınmasını sağlayabilmek için GRI içinde yer almayı tercih etmektedirler. GRI'nin içinde sendikaların farklı bir yeri vardır. GRI Yönetim Kurulu içinde uluslararası sendikaların iki temsilcisi bulunmakta, Paydaşlar Konseyi'nde ise uluslararası sendikalar tarafından seçilen altı sendikacı yer almaktadır. Ayrıca sendika temsilcileri çeşitli GRI komitelerine katılarak sosyal sorumluluk raporlarının denetlenmesi ve güvenilirliği konusunda çalışmaktadırlar (<http://www.icftu.org/pubs/globalization>).

Tablo 1 : GRI Sosyal Performans Göstergelerinden Örnekler

ÇALIŞMA UYGULAMALARI VE DÜZGÜN İŞ	
Temel Göstergeler	Ek Göstergeler
İSTİHDAM	
İşgücünün ülke/bölge, statü (işçi olan/olmayan), istihdam tipi (tam zamanlı/part time), sözleşme türüne (belirli süreli/belirsiz süreli ya da geçici) göre dağılımı.	Yasal olarak zorunlu olanlar dışında işçilere sağlanan yardımlar (Sağlık, doğum, emeklilik, eğitim).
Ülke ve bölgeye göre yaratılan net istihdam ve ortalama işçi sayısı.	
İŞÇİ/YÖNETİM İLİŞKİLERİ	
Ülke ve bölgeye göre bağımsız sendikalar tarafından temsil edilen ve toplu pazarlık kapsamında bulunan işçilerin oranı.	Örgütsel yönetim süreci içinde resmi işçi temsilciğinin oluşumu.
İşçilerin bilgilendirilmesine, danışılmasına ve örgütsel faaliyetler konusunda işçilerle pazarlık edilmesine yönelik politika ve prosedürler.	
SAĞLIK VE GÜVENLİK	
İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi ve kaydedilmesine yönelik uygulamalar ve bunların ILO'nun İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kaydedilmesi ve Bildirilmesi Kodu'na uyumu.	ILO Mesleki Sağlık Yönetimi Rehberine gerçek anlamda uyulduğunun ispatı.
EĞİTİM VE YETİŞTİRME	
İstihdam biçimine göre işçi başına düşen ortalama eğitim saati.	İstihdamın sürekliliğini desteklemek için uygulanan programların tanımlanması.
FARKLILIK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ	
Fırsat eşitliği programlarının ve bunların denetim mekanizmalarının tanımlanması. (İşletmede kadın /erkek oranı gibi ayrımcılıkla ilgili göstergeler).	

İNSAN HAKLARI	
Temel Göstergeler	Ek Göstergeler
STRATEJİ VE YÖNETİM	
Denetim mekanizmaları ve sonuçları da dahil, işletme faaliyetlerinde insan haklarıyla ilgili politika ve prosedürlerin tanımlanması. Bu politikaların İnsan Hakları Sözleşmesi ve ILO' nun Temel İnsan Hakları Sözleşmesi'ne uyumunun belirtilmesi.	
Tedarikçilerin ve taşeronların seçimi gibi yatırım ve tedarik konularında insan haklarının temel alındığının ispatı.	
AYRIMCILIK	
Denetim sistemleri ve sonuçları dahil, faaliyetlerde her türlü ayrımcılığı önlemeye yönelik küresel politika/prosedürlerin tanımı.	
ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU PAZARLIK	
Örgütlenme özgürlüğü politikalarının tanımı ve bu politikaların evrensel olarak uygulanan yerel kanunlara uyumu.	
ÇOCUK İŞGÜCÜ	
138 sayılı ILO Sözleşmesi'nde tanımlanan şekliyle çocuk işgücüsüyle ilgili politikaların tanımı.	
ZORLA ÇALIŞTIRMA	
29 Sayılı ILO Sözleşmesi çerçevesinde zorla çalıştırmayı önlemeye yönelik politikalar ve bunların denetim sistemleri.	

Kaynak: <http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/051.asp>

GRI Rehberi çeşitli bölümlerden oluşmaktadır. İlk bölümde amaçlar ve ilkeler yer almaktadır. Daha sonra raporun içeriği ve göstergelere ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Çalışma ve istihdam göstergeleri, "Sosyal Performans Göstergeleri" genel başlığı altında temel göstergeler

arasında yer almakta ve istihdam, çalışma ilişkileri, sağlık ve güvenlik, eğitim ve fırsat eşitliği gibi konuları kapsamaktadır.

“Sosyal Performans Göstergeleri”, “Çalışma Uygulamaları ve Düzgün İş” ve “İnsan Hakları” olmak üzere iki alt başlığa ayrılmaktadır. Çalışma uygulamaları ve insan haklarıyla ilgili göstergeler temel olarak ILO Sözleşmeleri ve BM Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi gibi uluslararası düzeyde tanınmış araçlara dayanarak hazırlanmıştır. Özellikle, çalışma uygulamaları ve insan hakları göstergeleri ağırlıklı olarak ILO’nun Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikayla İlgili Üçlü Deklarasyonu ile Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu ve OECD’nin Çokuluslu İşletmeler Rehberi’nden alınmıştır. Bu göstergeler ayrımcılığın önlenmesi, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, çocuk işgücü, zorla çalıştırma, disiplin ve güvenlik uygulamaları gibi konuları kapsamaktadır. Ayrıca ILO’ nun 29 ve 138 Sayılı Sözleşmeleri ile ILO Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Sistemleri Rehberi’ne sosyal performans göstergelerinde referans verilmektedir.

GRI, çalışma uygulamalarının insan haklarıyla ilgili olanlarını, insan hakları başlığı altında toplayarak, çalışma haklarının insan haklarından farklı ya da daha az önemli olmadığını vurgulamak istemiştir. Böylece işletmelerin çalışma uygulamaları alanındaki katkısının sadece temel hakları korumak ya da saygı göstermek olmadığını, esas katkının çalışma çevresinin kalitesini ve çalışanlarla ilişkilerin değerini arttırmak olduğunu göstermeyi amaçlamıştır. Çalışma uygulamaları ve insan hakları altında yer alan unsurlar (toplularlık ve endüstri ilişkileri gibi) birbiriyle oldukça ilişkiliyken, bu göstergelerin amacı birbirinden farklı olduğu için ayrı tutulmuşlardır. İnsan hakları altında yer alan unsurlar ve göstergeler raporu hazırlayan işletmenin temel insan haklarına nasıl saygı duyduğunu ve bunu nasıl sağladığını değerlendirmeye yardımcı olurken; çalışma uygulamaları başlığı altında yer alan unsurlar ve göstergeler bir işletmenin bu temel beklentilerin ötesine geçip geçmediğini ölçmektedir (<http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/c51.asp>).

Sosyal performansı ölçen göstergeler, ekonomik ve çevresel performans göstergelerinden farklı olarak kolaylıkla rakamlara dökülememektedir. Buna bağlı olarak, sosyal performansa yönelik temel göstergelerin

birçoğu niteliksel olup, işletmelerin belirli alanlardaki politika, prosedür ve uygulamalarını kapsamaktadır. Ancak bu göstergeler çok genel değil, zorla çalıştırma, örgütlenme özgürlüğü gibi belirli sosyal unsurların geniş ve özel bir tanımlamasını içermektedir. Bu göstergeler gerçek göstergelerden olmaktan çok, göstergelerin seçiminde bir rehber niteliği taşımakta ve işletmelere kendi göstergelerini oluşturmalarına olanak sağlamaktadırlar. Bazı temel ve ek göstergelerle ilgili olarak işletmelere oldukça geniş bir yorum ve seçim alanı bırakılmıştır. Ancak bu durum önemli bir problem yaratmakta ve işletmeler arası karşılaştırma yapmayı güçleştirmektedir. Ayrıca işletmeler bu göstergelerin tümünü birden sosyal sorumluluk raporlarına yansıtma zorunda değildir. Belirli bir zaman süreci içinde bunu yapmaları mümkündür. Uygulamada işletmelerin çoğunluğu açısından GRI standartlarının tümünü kapsama almak oldukça uzun bir zaman gerektirmektedir. Bu bağlamda, GRI Rehberinin sosyal sorumluluk raporlarını özellikle şekil açısından standartlaşmasına katkıda bulunduğu söylenebilirken, göstergelerin tam, karşılaştırılabilir, kaliteli ve yeterli bilgileri içerdiği ileri sürülemez (Michael Urminsky, 2005, 7).

Günümüzde GRI standartlarına göre raporlama yapan şirketlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Yaklaşık 60 ülkeden bini aşkın şirket, GRI standartlarına göre raporlama yapmakta; önümüzdeki beş yıl içinde uluslararası şirketlerin yüzde yirmisinin bu standartlara göre raporlama yapmaya başlayacağı tahmin edilmektedir (Büyük, 2006). Ekim 2006’da yenilenen GRI, gelecekte sosyal göstergelerle ilgili olarak daha geniş bir etki alanına sahip olacak ve gelişmiş ülkeler kadar gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren şirketler tarafından da dikkate alınacaktır.

4.1.2. Küresel Sözleşme

Sosyal sorumluluk raporlarına yönelik genel bir çerçeve sunan bir diğer gönüllü girişim, BM tarafından hazırlanan “Küresel Sözleşme” (Global Compact)’dir. Küreselleşmenin olumsuz etkilerini azaltma amacıyla, 1999 yılında BM Genel Sekreteri Kofi Annan’ın kişisel girişimiyle hazırlanan “Küresel Sözleşme”; adil bir küresel piyasa oluşturmak için işletmelerin BM temsilcileri, işçi temsilcileri ve sivil toplum örgütleriyle birlikte ortak sosyal ve çevresel prensipleri desteklemesini amaçlamaktadır.

Küresel Sözleşme’de insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında on evrensel ilke yer almaktadır. Bu ilkeler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO’nun hazırladığı Temel Çalışma Hakları ve Prensipleri Deklarasyonu, Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu ve BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi’nden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu ilkeler şunlardır (<http://www.unglobalcompact.org>):

İnsan Hakları

- İlke 1:* İşletmeler uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarına saygı göstermeli ve desteklemelidirler.
- İlke 2:* İşletmeler insan hakları ihlallerinde suç ortaklığı yapmadıklarından emin olmalıdırlar.

Çalışma Standartları

- İlke 3:* İşletmeler toplu pazarlık hakkının etkin olarak tanınmasını ve örgütlenme özgürlüğünü desteklemelidirler.
- İlke 4:* İşletmeler zorla çalıştırmanın her türüsünü ortadan kaldırmalıdırlar.
- İlke 5:* İşletmeler çocuk işgücünün kullanımına son vermelidirler.
- İlke 6:* İşletmeler istihdam ve mesleki anlamda ayrımcılığı ortadan kaldırmalıdırlar.

Çevre

- İlke 7:* İşletmeler çevresel tehditlere karşı önleyici yaklaşımları desteklemelidirler.
- İlke 8:* Çevresel problemler karşısında daha büyük sorumluluk üstlenmelidirler.
- İlke 9:* Çevreye duyarlı teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasını özendirmelidirler.

Yolsuzlukla Mücadele

- İlke 10:* İşletmeler rüşvet ve haraç dahil yolsuzluğun bütün çeşitleriyle mücadele etmek için çalışmalıdırlar.

“Küresel Sözleşme”, bağlayıcı niteliği olmayan ve gönüllülük temeline dayanan bir girişim, karşılıklı güvene dayalı sözel bir sözleşmedir. İşletmelerin faaliyetlerini ya da uygulamalarını ölçen, denetleyen bir mekanizma değildir. “Küresel Sözleşme”, işletmelerin şeffaflığı ve kamuoyuna karşı sorumluluğu çerçevesinde sözleşme ilkelerinin yerine getirilmesinin, işletmelerin, işçilerin ve toplumun çıkarına olduğu görüşünün yaygınlaşmasını temel almaktadır. Günümüzde dünyanın her yerinden yüzlerce işletme, uluslararası işçi, işveren ve sivil toplum örgütleri bu sözleşmeye dahil olmakta ve bu on ilkeyi geliştirmek için işbirliği yapmaktadırlar. “Küresel Sözleşme” gönüllü katılımı öngörmesine rağmen, bu sözleşmeye katılan işletmelerin, BM’e düzenli olarak sosyal sorumlulukları düzenleyen ilkelerin işleyişi konusunda rapor vermeleri gerekmektedir (Kağnıcıoğlu, 2007, 191,193).

İmzalayan işletmelerin yıllık raporlarına “Küresel Sözleşme”nin bütün ilkeleriyle ilgili olarak neler yaptıklarını ya da yapamadıklarını yansıtmasını öngören BM, 2003 yılının başlarında raporlama şartlarını değiştirmiştir. Buna göre, işletmeler her yıl “Küresel Sözleşme”nin ilkelerinden en az biriyle ilgili uygulamalarına ayrıntılı olarak yıllık raporlarında yer vermek durumundadırlar. GRI kadar etkili olmasa da, “Küresel Sözleşme” de bu değişiklikte birlikte işletmeleri sosyal raporlamaya teşvik eden önemli bir girişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, BM tarafından 2005 yılında yapılan bir araştırma, işletmelerin raporlarında genellikle “Küresel Sözleşme”ye bağlılıklarını ifade ettiklerini, gerçek uygulamalarına, faaliyetlerine ve projelerine raporlarında yer vermediklerini ortaya çıkarmıştır (Fazi, 2004, 10). Küresel Sözleşme’yi şimdiye kadar yaklaşık 3000’in üzerinde şirket imzalamıştır. Türkiye’de de 2007’nin sonlarında aralarında Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikasının da bulunduğu 35 kuruluş Küresel Sözleşmeyi imzalayarak bu konudaki duyarlılıklarını ortaya koymuşlardır (Çimento İşveren, Özel Ek, Ocak 2008).

4.1.3. SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

Aralarında işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin de bulunduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanan SA8000 (Sosyal Sorumluluk Standardı 8000), merkezi New York’ta bulunan Sosyal Sorumluluk Örgütü -SAI (önceki ismiyle Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü-CEPPA),

tarafından Ekim 1997 yılında yayınlanmıştır. ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınarak oluşturulan SA8000 Standardı, işletmelerin işçilerine, tedarikçilerine, müşterilerine ve topluma karşı sosyal sorumluluğunu düzenlemektedir.

SA8000, mal ve hizmet üretiminde etik unsurları garanti altına alan bir standarttır ve tüm sanayi kollarında, çalışma hayatına dair uygulamalarla ilgili sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerini kanıtlamak isteyen her büyüklükte işletme tarafından uygulanabilir. SA8000'in, işletmenin imajını korumak ya da düzeltmek, çalışanların moralini ve verimliliğini artırmak, müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak, rekabette üstünlük sağlamak, çalışan ile yönetim arasındaki iletişimi geliştirmek, ürün kalitesi ile tedarikçi ve tedarikçilerle ilişkileri iyileştirmek, bilgi akışını düzenlenmek ve tüketici güvenini arttırmak gibi faydaları bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmelerini ve ulusal yasaları temel alan SA8000 Standardı, çocuk işçilik, zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü, disiplin uygulamaları, ayrımcılık, çalışma saatleri ve ücretlendirme gibi konularda asgari şartları belirlemektedir.

SA8000, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde standardın amaç ve kapsamı tanımlanmakta, ikinci bölümde, bir işletmenin belge almaya hak kazanabilmesi için standarda ek olarak uymak zorunda olduğu yerel yasalar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel düzenlemeleri ve Birleşmiş Milletler Anayasası belirtilmekte; üçüncü bölümde, standartla ilgili 'işletme', 'tedarikçi', 'çocuk işçi' ve 'zorla çalıştırma' gibi kavramlar tanımlanmaktadır. Son bölümde ise, işletmenin yönetim sistemini uygularken ve belge alırken uymak zorunda olduğu genel koşullar açıklanmaktadır.

SA8000 Standardı'nda işletmelerin uymak zorunda oldukları bu koşullar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Çocuk işçi. 15 yaşın altında çocuk işçi çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işçi eğer okula da devam ediyorsa, iş için harcaacağı toplam zaman, günde (iş+okul+ulaşım dahil) 10 saati geçemez.

Zorla çalıştırma. İşletme zorla işçi çalıştıramaz veya işçilerin, kimliklerini ya da belli bir depoziti işletmeye bırakmalarını isteyemez.

Sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı. İşçiler sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu pazarlık hakkına sahiptirler.

Çalışma saatleri. İşçiler haftalık 48 saatten fazla çalıştırılmaz ve (kisa dönemli olağanüstü iş koşulları hariç) fazla mesailer, haftalık 12 saati geçemez.

Maaş ve ücretler. Ücretler en azından ülkenin 'asgari ücret' seviyesinde ve personelin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olmak zorundadır.

Sağlık ve güvenlik. İşletme, sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirleri almak, sağlık ve güvenlik eğitimi vermek, temiz sağlık tesisleri ve içilebilir su sağlamak zorundadır.

Ayrımcılık ve disiplin uygulamaları. İşçiler, cinsiyet, etnik köken vb nedenlerden dolayı farklı muameleye tabi tutulamaz ve işçilere dayak, küfür vb. fiziksel ve psikolojik baskı uygulanamaz.

SA8000 Standardı'na sahip olan bir işletme, yukarıda açıklanan koşullara uygun olduklarını ortaya koyan göstergeleri sosyal sorumluluk raporlarında açıklamak durumundadır. Hatta işletmelerin tek başlarına standarda uymaları yeterli olmayıp, birlikte çalıştıkları üretici ve tedarikçi işletmelerin de uyması gerekmektedir (<http://www.sa-intl.org>). Ancak, SA8000'inin diğer gönüllü raporlama girişimlerinden önemli bir farkı bulunmaktadır: denetim. SA8000'nin sosyal denetim süreci, başvuru süreci, asgari performans gereklilikleri, işçilerle görüşmeler ve açık şikâyet sürecini içermektedir. Bu standarda uyduklarını belgelemek isteyen işletmeler, bağımsız ve yetkili bir belgelendirme kuruluşuna başvurmuşlardır. SAI ve SAI'nin Danışma Kurulu, belgelendirme hizmeti veren kuruluşları incelemekte ve bu belgeyi verme yetkisine sahip olan kuruluşlar da denetimle ilgili geçmiş çalışmalarında iyi bir performans gösteren, SA8000 ile ilgili gerekli eğitimleri almış, bağımsız ve kar amacı gütmeyen kuruluşları tercih etmektedirler.

SA8000'nin denetim süreci içinde sendikaların çok aktif bir rolü bulunmamaktadır. Ancak, SAI Danışma Kurulu'nda sivil toplum

örgütleriyle birlikte yer alan sendikalar, en azından denetçi kuruluşların belirlenmesi aşamasında söz sahibi olmakta ve denetim sürecinin güvenilirliği ve etkinliğini kontrol edebilmektedirler. Danışma Kurulu'nun tavsiyesiyle, SAI tarafından sosyal denetim konusunda yeterliliklere sahip kuruluşlar arasından seçilen denetçi kuruluşlar, belge almak isteyen işletmeleri ziyaret ederek standardın içeriğiyle ilgili konulardaki uygulamalarını değerlendirmektedirler. Denetçi kuruluşların değerlendirmeleri SAI tarafından düzenli aralıklarla kontrol edilmekte ve denetim sürecinin etkinliği arttırılmaya çalışılmaktadır. Denetim süreci sonucu SA8000 belgesi almaya hak kazanan işletmeler denetim şirketleri tarafından periyodik olarak kontrol edilerek, 3 yıl geçerliliği olan belgedeki standartlara uyup uymadıkları değerlendirilmektedir (Aydemir, 1999, 7).

4.1.4. Kurumsal Etkiyi Raporlama Girişimi

"Toplumda İş" (Business in The Community) toplumsal etkilerini iyileştirmek isteyen, aralarında HBOS, Jaguar, Marks and Spencer ve Nestle'nin bulunduğu 700 işletmenin üye olduğu bir organizasyondur. İşletmelerin liderliğinde yürütülen bu organizasyonun faaliyetlerine 1600 işletme katılmaktadır. Bu organizasyonun faaliyetlerinden bir tanesi "Kurumsal Etkiyi Raporlama Girişimi" (Corporate Impact Reporting Initiative) dir. Bu girişim işletmelerin toplumsal etkilerini ölçmeye ve raporlamayı öğrenmelerine yardımcı olmaktadır. İnsan hakları ve çalışma uygulamalarını içeren kurumsal bir raporun nasıl düzenlenmesi gerektiği konusunda işletmelere tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu raporlar daha çok neyin ölçülmesi gerektiği ve iyi uygulamaların temel unsurlarının neler olacağı konusuna odaklanmaktadır. Bu girişim, diğer gönüllü girişimler gibi ölçülmesi gereken genel konuları belirlemekte; fakat ölçütler konusunda tavsiyelerde bulunmamaktadır. Bu konular arasında devamsızlık, işgücü devir hızı, işgücü profili ve bunun toplumun profiliyle karşılaştırılması, çalışanların şikâyetleri, eğitim, küçülme ve yeniden yapılanma bulunmaktadır (Fazi, 2004, 9; Urminsky, 2005, 8).

4.2. Ulusal Raporlama Girişimleri

İşletmelerin sosyal faaliyetlerini raporlamasını sağlamaya yönelik girişimler genellikle gönüllü olmakla birlikte, bazı kamusal politikalar

işletmelerin ve tedarikçiler, taşeronlar gibi diğer aktörlerin çalışma ve istihdama ilişkin uygulamalarını raporlamalarını gerektirmektedir. Ulusal raporlama gereklilikleri yeni bir uygulama olmamakla birlikte, bunların sosyal sorumluluk raporlaması çerçevesinde değerlendirilmesi oldukça günceldir. İdari raporlama ve açıklama gereklilikleri henüz birkaç Avrupa ülkesinde yer almakta, birçok ülkede ise bu konuda yeterli düzenleme bulunmamaktadır (Urminsky, 2003/1, 15).

Sosyal sorumluluk raporlarına yönelik düzenlemeler getiren ve belirli koşullar taşıyan işletmelere bunların uygulanmasını öngören ülkelere örnek olarak Fransa, Belçika ve ABD uygulamaları aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu ve benzer ülkelerde sosyal raporlarla ilgili düzenlemeler gönüllüğü ortadan kaldırması ve standart getirmesi açısından oldukça önem taşımaktadır.

4.2.1. Fransa

Fransa, 1970 ve 1980'lerde yasal düzenlemeler getirerek belirli koşulları taşıyan işletmelerin sosyal sorumluluk raporu hazırlamasının zorunlu hale getirilmesinde öncü bir rol oynamıştır. 1977 yılında çıkarılan bir Kanun ile 300'den fazla işçi istihdam eden bütün işletmelerin çalışma ve istihdam göstergelerini içeren bir sosyal rapor hazırlaması zorunlu kılınmıştır. Sosyal sorumluluk raporlarında istihdam, ücretler, sağlık ve güvenlik, çalışma ve yaşam koşulları, eğitim ve çalışma ilişkileri bölümlerinin altında yer alması gereken 134 ölçüt belirlenmiştir (Capron, Gray, 2000, 102).

"Sosyal Bilânço" (Bilan Social) olarak adlandırılan bu raporların kapsamı oldukça dar olmakla birlikte, istihdam ve çalışma konularında standart göstergeler oluşturulmasında bir ilk adımdır. Daha önemlisi, rapor sürecinin özellikle işçi temsilcileri ile bir diyalog gerektirecek şekilde belirlenmiş olmasıdır. İşletmeler tarafından yıllık olarak hazırlanan bu raporlar işçi temsilcileri ve yöneticilerden oluşan bir komitede tartışılmakta ve onaylanmaktadır. Rapor onaylandıktan sonra iş konseylerine, sendika temsilcilerine, iş müfettişlerine ve isteyen işçilere dağıtılmaktadır. Bu raporun amacı, işletme tarafından alınan kararlar konusunda işçileri, hükümetleri, sendikaları ve ilgili tarafları bilgilendirmektir. Rapor, aynı zamanda sosyal tarafların önceliklerini belirlemesini, faaliyet programları hazırlamasını ve sosyal politikaları

pazarlık etmesini kolaylaştıran yararlı ve objektif bilgiler sağlayarak sosyal diyalog sürecine katkıda bulunmaktadır.

Fransa'da sosyal sorumluluk raporları, sadece devletin tanımladığı istatistiksel bilgileri içermektedir. Yorumlara ve niteliksel bilgilere raporda yer verilmemesinin en önemli nedeni sübjektifliği önlemektir. 1999 yılında Fransız Ekonomik ve Sosyal Konseyi, sosyal bilançoların göstergelerini geliştiren bir teklif hazırlamıştır. Öneriler arasında, verilerin yıl içinde güncellenmesi, yeni istihdam şekillerine ve yarı zamanlı çalışmaya ilişkin göstergeler hazırlanması, okunmasını ve anlaşılmasını kolaylaştıracak şekil değişiklikleri yapılması ve bu raporların belirli bir merkezde saklanarak gerektiğinde kullanıma açılması bulunmaktadır (Urminsky, 2005, 9).

Tablo 2 : Fransız Sosyal Raporunun Bölümleri

İstihdam	İşgücü (cinsiyet, yaş, kıdem vb.)taşeron işçileri, kiralanan işçiler, istifalar, işsizlik, özurlüler, devamsızlık
Ücret	Ücret miktarları, ücret hiyerarşisi, ücretlerin hesaplanması, zorunlu harcamalar, bordrolar
Sağlık ve güvenlik	İş kazaları, mesleki hastalıklar, güvenlik harcamaları, sağlık ve güvenlik komitesi
Eğitim	Evde mesleki eğitim, eğitim faaliyetleri, çıraklık
Çalışma ilişkileri	Sendika delegelerinin ve çalışma komitelerinin seçimi, bilgi ve iletişim, iş kanunlarının uygulanmasıyla ilgili sorunlar
İşletmenin yürüttüğü diğer faaliyetler	İşletme yardım planları, diğer sosyal güvenlik yardımları

Kaynak: Urminsky, 2005, .9.

Fransa'da yeni ekonomik düzenlemeler kapsamında 2001'de çıkarılan bir Kanun, sosyal sorumluluk raporlarının içeriğini değiştirmiş ve daha önceki Kanunun tamamlayıcısı olmuştur. Yeni Kanun, borsada faaliyet gösteren bütün işletmelerin sosyal ve çevresel konularda bir rapor hazırlamasını zorunlu kılmaktadır. Böylece, çevresel konuların da ilave edilmesiyle sosyal sorumluluk raporlarının içeriği; 300 işçi şartının kaldırılmasıyla da kapsamı genişletilmiştir. Ayrıca aynı kanuna göre, işletmelerin bağlı şirketlerinin, tedarikçilerinin ve taşeronlarının ILO Sözleşmelerine bağlılığını ve bu konudaki teşviklerini de rapor etmeleri gerekmektedir. (<http://www.bsr.org/BSRResources/Magazine/CSRTrends.cfm?DocumentID=844>).

Fransız devleti, sosyal sorumluluk raporlarında yer alması gereken göstergeleri ayrıntılı olarak tanımlarken; birçok devlet bu konuda işletmelere müdahale etmeye oldukça isteksiz görünmektedir (Antal, Sobczak, 2007, 16). Yeni Kanunun en zayıf tarafı ise, daha önceki Kanunun öngördüğü raporların hazırlanma sürecindeki sosyal diyalog şartını ortadan kaldırmasıdır. Bu durum sosyal tarafların, özellikle de sendikaların raporlara olan ilgisini ve güvenini azaltmaktadır. Kanunda bunun gerekçesi olarak, sosyal raporlarda yer alan her konuda, özellikle de çevreyle ilgili olanlarda, sendikaların dışında diğer sivil toplum örgütlerini de sürece dahil etme isteği belirtilmiştir. Sosyal sorumluluk raporlarının hazırlanma sürecinde geniş katılımlı bir sosyal diyalog, raporların meşruluğunu ve güvenilirliğini arttıracak ve daha kullanılabilir bir hale getirecektir. Ancak özellikle çalışma ve istihdam konularında sendikaların rolü çok daha fazla ön plana çıkarılmalıdır.

4.2.2. Belçika

Sosyal sorumluluk raporu konusunda yasal düzenlemeye sahip olan bir diğer ülke Belçika'dır. Belçika'da işletmelere, 1995 yılından beri yıllık raporlarına işletmelerindeki istihdamın yapısı ve gelişimiyle ilgili bir "sosyal bilanço" bölümü eklemeleri zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk, 20'den fazla işçi çalıştıran bütün işletmeler için öngörülmüştür. Bu bilanço (sosyal sorumluluk raporu) işletmeler tarafından hazırlanmakta ve yıllık raporları toplamak ve dağıtmaktan sorumlu olan Belçika Ulusal Bankası'na sunulmaktadır. Sosyal bilanço aynı zamanda işçi konseyleri tarafından incelenmekte ve tartışılmaktadır.

Belçika’da sosyal bilânçoların iki şekli bulunmaktadır. Birincisi, büyük işletmeler tarafından hazırlanan tam bilânço; diğeri ise orta ölçekli işletmeler tarafından hazırlanan kısaltılmış bilânçodur. Kısaltılmış bilânçoların, tam bilânçolardaki göstergelerin en az yarısını içermesi gerekmektedir. Tablo 3, bu iki farklı bilânçoda bulunması gereken göstergelerin sayısını karşılaştırmakta ve küçük işletmeler için sosyal raporlamanın nasıl kolaylaştırıldığını göstermektedir.

Tablo 3 : Belçika Sosyal Raporlarında İşletmenin Büyüklüğüne Göre Yer Alan Gösterge Sayısı

	Büyük İşletmeler	Küçük/Orta İşletmeler
Sosyal Raporun Bölümleri	Tam Sosyal Rapor	Kısa Sosyal Rapor
1. İşgücünün Durumu	18	14
2. İşgücünün Dağılımı	31	2
3. İstihdamın Teşviki	23	19
4. Eğitim	2	2
Toplam gösterge sayısı	74	37

Kaynak: Urminsky, 2005, 10.

Belçika sosyal sorumluluk raporunda dört ayrı bölüm bulunmaktadır. Birincisi işgücünün durumuna (ücret bordroları, geçici işçiler vd.), ikincisi işgücünün dağılımına (cinsiyet istatistikleri, eğitim durumu, erken emeklilik, işten çıkarılma, vd. ilgili bilgiler), üçüncüsü istihdamı teşvik etmeye ve dördüncüsü ise eğitime ilişkin ölçütleri içermektedir. Belçika sosyal sorumluluk raporu daha çok istihdam ve eğitim konularına ağırlık verirken; Fransız sosyal sorumluluk raporunun ise çalışma ilişkileri, çalışma koşulları ve insan hakları gibi konulara ağırlık verdiği görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, sosyal raporlamaya ilişkin Kanunun hazırlanması aşamasında, Belçika hükümetinin önceliğinin işsizliği azaltmak olması ve bu uygulamanın sendikalara ve kamuoyuna işsizliği azaltmanın bir aracı olarak sunulmasıdır. Temel

amaç, işletmelerin sosyo-ekonomik analizini yapacak bilgileri sağlamak ve işsizliği azaltmadaki etkinliği konusunda hükümeti bilgilendirmektir (Urminsky, 2005, 10,11).

Belçika’da da Fransa’da olduğu gibi sosyal sorumluluk raporlarının kapsam ve içerik olarak geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Ancak raporların hazırlanmasında sosyal taraflar ortak bir çalışma yapmamakta, işletme tarafından hazırlanan raporlar iş konseylerinde değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, güvenilirlik konusunda Fransa’daki düzenlemeye göre, Belçika sosyal sorumluluk raporlarının güvenilirliğinin biraz daha yüksek olduğu söylenebilir. Fransa’da yeni düzenlemelerle birlikte sosyal sorumluluk raporlarının hazırlanma sürecine sosyal tarafların katılma şartının ortadan kaldırılması bir geri adım olarak nitelendirilebilir.

4.2.3. ABD

Çokuluslu işletmelerin, çalışma ve istihdam göstergelerine ilişkin bilgilerin raporlanmasına yönelik yasal mekanizmaların bulunduğu bir diğer ülke ABD’dir. Ülkesinde faaliyette bulunan çokuluslu şirketleri ve kendi çokuluslu şirketlerini teşvik etmek isteyen ABD, sosyal raporlamaya ilişkin iki farklı mekanizma getirmiştir. Bu mekanizmalardan birisi “Ekonomik Analiz Bürosu” tarafından yürütülmekte ve ABD’de yatırım yapan bir işletmenin çalışma ve istihdam konularında 70 göstergeyle ilgili yıllık rapor hazırlamasını öngörmektedir. Bu göstergeler arasında işletmede çalışan işçilerin sayısı, toplu pazarlık kapsamında bulunan işçilerin sayısı ve işçilere yapılan ödemeler gibi konular bulunmaktadır.

Dışarıda yatırım yapan ABD şirketlerinden istenen bilgiler ise biraz daha dar kapsamlıdır. İşçilerin sayısı ve işçilere yapılan ödemelerle (ücretler, maaşlar ve sosyal yardım programları vb.) ilgili bilgileri kapsamaktadır. Toplanan bilgiler oldukça sınırlı olmasına rağmen, bütün işletmelerden toplandığı için oldukça zengin bir kaynak oluşturmaktadır. Kanunlar bütün yabancı yatırımcıların bu bilgileri içeren yıllık rapor hazırlamasını öngörmektedir. Bununla birlikte, toplanan bu bilgiler “gizli” olarak nitelendirilmekte ve sadece istatistiksel amaçlarla kullanılabileceği öngörülmektedir. Bu durum kamuoyunun çokuluslu işletmelerin çalışma ve istihdam uygulamaları

konusunda bilgilendirilmesini ve yasal olarak bu bilgilerin kullanılmasını engellemektedir (Urminsky, 2005, 11).

ABD’de uygulanan bir diğer raporlama faaliyeti SEC (Securities and Exchange Commission) tarafından yürütülmektedir. SEC, çokuluslu işletmelerin çalışma ve istihdam uygulamalarıyla ilgili bilgileri toplayan ve yatırımcıların korunmasını amaçlayan; kanunların uygulanmasından sorumlu olan bağımsız bir kuruluştur. Bu çerçevede, yatırımcıların kamuya açılan işletmelerle ilgili bilgilere ulaşabilmesi için aracılık etmektedir. Kamuya açık bütün işletmeler SEC’ye rapor vermek zorundadır. Ancak değeri 10 milyon doların üzerinde bulunan ve hisseleri 500’den fazla kişiye ulaşan şirketler ise yıllık ve diğer periyodik raporları hazırlamak zorundadır.

Bu çerçevede hazırlanan yıllık raporlar, kamuya açık olan işletmelerin paydaşlarını bilgilendirmek amacıyla kullandığı temel bir belgedir. İçinde finansal bilgilerin, yatırım planlarının, pazar durumunun ve bazen de çalışma ilişkilerinin yer aldığı bir işletme profili oluşturmaktadır. İşletmeler tarafından yatırımcıları etkilemek amacıyla hazırlanan belgeler olan yıllık raporlar, genellikle objektif bilgi sağlamaktan uzaktırlar.

SEC tarafından hazırlanması öngörülen bir diğer rapor, işletme faaliyetleriyle ilgili önemli bilgilerin yer aldığı Form 10-K Raporu’dur. Mali yılın sona ermesinden 90 gün sonra yayınlanan bu raporlarda, işletmelerin gayrimenkulleri, bağlı şirketleri, yasal davaları gibi konularda detaylı bilgiler bulunmaktadır. Bu raporda yer alan çalışma ve istihdama ilişkin bilgiler sadece yöneticilerin ücretleri ve raporun yayınladığı dönemde çalışan işçilerin sayısıdır.

SEC tarafından düzenlenmesi öngörülen bu raporlar, sosyal konularda veya çalışma ilişkileriyle ilgili oldukça sınırlı bilgi sağlamaktadır. Ancak daha önce ifade edildiği gibi, yatırımcılar işletmelerin sosyal ve çevresel faaliyetlerine her geçen gün daha fazla ilgi göstermekte ve bunları hem etik bir konu hem de yatırım kararlarında bir ölçüt olarak görmektedirler. Bu nedenle çeşitli sivil toplum örgütleri, çevreciler ve sendikalar, işletmelerin sosyal ve çevresel faaliyetleri konusunda

kamuoyunu daha fazla bilgilendirmesini sağlamak için SEC’ye baskı yapmaktadırlar (Urminsky, 2005, 11, 12).

Bu tür zorunlu sosyal raporlama sistemlerinin olumlu tarafları son derece açıktır. Gönüllü raporlamada olduğu gibi, işletmelerin göstergeler konusunda seçici davranmasını önlemekte ve karşılaştırma yapmaya olanak sağlamaktadırlar. Bununla birlikte, çokuluslu şirketlerin çalışma ve istihdama yönelik uygulamalarını değerlendirmek için oldukça sınırlı kalmaktadırlar. Ayrıca bu raporlarda yer alan bilgilerin kontrol sürecinde sosyal taraflar yer almazsa, güvenilirliği konusunda Fransa’da olduğu gibi bazı sıkıntılar olacaktır. Bu tür raporlarda yer alan bilgilerin nasıl kullanıldığı da önem taşımaktadır. Özellikle çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde bu tür verilerin analiz edilmesi ve değerlendirilmesi etkin bir şekilde gerçekleşmemektedir. Toplanan bilgilerin gizliliği de önem taşımakta ve bu konuda farklı uygulamalar yapılmaktadır. Örneğin, Fransa’da sosyal raporlar sadece işletmelerdeki işçilere açıkken, Belçika’da kamuya açıktır. Bu da işletmelerin sosyal sorumluluk raporlarına verdikleri önemi etkilemektedir.

Ulusal raporlama mekanizmaları arasında en temel farklardan biri raporun açıklanması konusunda ortaya çıkmaktadır. ABD’de Ekonomik Analiz Bürosu tarafından toplanan veriler gizli tutulmakta ve işletme bazında açıklanmamaktadır. Bu nedenle herhangi bir işletme konusunda analiz yapmak ya da problemleri belirlemek mümkün değildir. Belçika sosyal sorumluluk raporu bu çerçevede daha yararlı olmakta, sınırlı da olsa kamuoyunu ulaşımına izin verilmektedir. Fransız sosyal sorumluluk raporu da ABD’ninkine benzer olarak kamuoyuna açıklanmamakta, sadece işletmede çalışan işçilerle paylaşılmaktadır. Ayrıca Fransız sosyal sorumluluk raporu, diğerleriyle karşılaştırıldığında en kapsamlı ve standart bilgiyi içeren bir raporlama sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu tür raporlarda yer alan göstergelerin niteliği de önem taşımaktadır. Çok boyutlu ve göreceli basit olması dolayısıyla istihdam göstergeleri, bu tür raporlarda en çok tercih edilen konu olmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı gibi konuların sosyal raporlarda ne şekilde yer alacağı ise oldukça karmaşıktır. Bu nedenle, bütün ülkelerin

benzer tanımları ve göstergeleri kullanmaları raporların karşılaştırılabilirliği ve kullanılabilirliğini arttıracaktır. Avrupa Birliği de bu tür analizler için Avrupa genelinde standart olarak kabul edilecek sosyal raporlama uygulamalarının hazırlıkları içindedir (Urminsky, 2005, 13).

4.3. Çalışma ve İstihdam Göstergeleri İçeren Bir Sosyal Rapor Örneği: British Airways 2003/2004 Sosyal Sorumluluk Raporu

Dünyanın en büyük havayolu şirketlerinden biri olan British Airways'ın (BA) "2003/2004 Sosyal ve Çevresel Raporu" olarak şirketin web sayfasında yayınladığı rapor çalışma ve istihdamla ilgili göstergeler açısından güzel bir örnek oluşturmaktadır².

Rapor, şirketin kurumsal sorumluluğa verdiği önemi vurgulayarak başlamakta; ekonomik, sosyal ve çevresel göstergeleri birbirinden ayıran üç başlıktan oluşmaktadır. 'Ekonomik Performans' başlığı altında genel olarak şirketin rekabet içindeki yeri, karlılığı, maliyetleri gibi maddi göstergeler yer almaktadır.

'Sosyal Performans' başlığı altında şirket çalışanlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak şirkette çalışan işçilerin çalışma şekilleriyle ilgili (tam zamanlı, yarı zamanlı) bilgiler verilmekte ve şirketin küçülme politikası izlerken çalışanlarına danıştığı açıklanmaktadır. Bu amaçla, şirketin "BA Yolu" adlı bir iletişim programı geliştirerek; çalışanların her türlü görüş ve önerilerinin yüz yüze görüşmeler yoluyla değerlendirildiği ve çalışanların bu konuda teşvik edildiği belirtilmektedir.

'Sosyal Performans' başlığı altında yer alan önemli göstergelerden biri de toplu pazarlıktır. Sendikalı bir işletme olarak BA, sendika -işletme ilişkilerini şeffaf olarak gözler önüne sermektedir. Dört farklı sendikanın (AMICUS, BALPA, GMP ve TGWU) yetkili olduğu işletmede, çalışan işçilerin (İngiltere'de) % 70'inin sendikalı olduğu ve bunların da % 90'ının toplu pazarlık kapsamında olduğu ifade edilmektedir. BA, sosyal

² http://www.britishairways.com/cms/masterEN/content/company_information/community_and_environmental/social_and_environmental_report_2004.pdf, adresinden raporun tamamına ulaşılabilir.

raporda sendikalarla uyumlu ve iyi ilişkiler geliştirmeye çalıştığını vurgulayarak, 2003 yılında yaşanan uyuşmazlığın şirkete 40 milyon sterline mal olduğunu belirtmektedir. Bu uyuşmazlığın ardından, sosyal taraflarca 'Endüstri İlişkileri Değişim Programı' başlatılmış ve şirketin gelecek yıllarda karşılaşacağı tehditler öngörülerek, çalışma ilişkilerinde işbirliği ve uyum anlayışı ön plana çıkarılmıştır.

'Sosyal Performans' başlığı altında yer alan bir diğer gösterge eğitimidir. Bu bölümde, şirketin eğitim faaliyetleri, hedefleri ve sonuçları açıklanmıştır. Örneğin şirketin daha düşük maliyetli olduğu için eğitime önem verdiği ve bu yolla yapılan eğitimin tüm eğitimlerin % 25'ini kapsadığı belirtilmiştir. Gelecekte bu oranın % 35'lere çıkarılmasının hedeflendiği vurgulanmıştır.

'Sosyal Performans' başlığı altında yer alan önemli göstergelerden biri de işletmenin ayrımcılığa yönelik uygulamalarıdır. BA bu konuda rakamlar vererek şirketin konuya olan duyarlılığını vurgulamıştır. Şirketin her türlü ayrımcılığa karşı olduğu ve bu konudaki yasal düzenlemelere uyduğu belirtilmiştir. Bu konuda, özellikle kadınlarla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin şirket 6 yaşın altında çocuğu olan çalışanlara yönelik esnek çalışma programları düzenlemektedir. Ayrıca şirket "İstihdamda Eşitlik Direktifi" hazırlayarak din, inanç ve cinsiyete yönelik her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedeflediğini ifade etmiştir. Bu konuda çalışanlara çeşitli anketler uygulanarak, işletme içindeki kültürel farklılıklara duyarlılık arttırılmaya çalışılmıştır. Şirket sosyal sorumluluk raporunda bu konuda aldığı önemli bir ödülü de belirtmiştir. Şirkette çalışan kıdemli yöneticilerin % 37'sinin kadın olması, şirketin cinsiyet eşitliğini teşvik amacıyla verilen "Opportunity Now" ödülünü almasını sağlamıştır. Raporunda, ayrıca ırk ayrımcılığına yönelik uygulamalar açıklanmıştır.

'Sosyal Performans' altında yer alan; ancak mali boyutu da olan bir diğer konu emeklilik fonlarıdır. Bu konuda, şirketin harcamaları ve çalışanlara sağladığı avantajlar, rakamlar ortaya konarak ifade edilmiştir. Bu başlık altında yer alan bir diğer gösterge, çalışanların şikâyetleridir. Bu başlık altında, BA'de işçilerin işletme uygulamaları ve çalışma koşullarıyla ilgili konularda ne tür şikâyetleri olduğu yer almaktadır. Örneğin, 2003 yılı içinde işçilerden 55 şikâyet alındığı, bunların çoğunluğunun haksız işten çıkarmalarla ilgili olduğu

belirtilmiştir. Diğerleri ise, ayrımcılık ve fazla mesai gibi ödemelere yöneliktir. Bu açıklamalar, işletmenin çalışma uygulamaları açısından denetlenmesini kolaylaştırmakta ve bu alanda şeffaflık sağlamaktadır.

Sosyal sorumluluk raporlarında en çok yer alan göstergelerden biri sağlık ve güvenlidir. Sağlık ve güvenlik başlığı altında, BA sağlık ve güvenlik uygulamalarını ayrıntılı olarak açıklamaktadır. Şirketin sağlık ve güvenlik kültürü, aldığı önlemler ve kullandığı yöntemler ifade edilmekte ve bu konuda sendikayla yapılan ortak çalışmalar anlatılmaktadır. BA, Tablo 4’de görüldüğü gibi, sağlık ve güvenlik konusunda kendi performans göstergelerini belirlemiş ve buna ne kadar uyduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, işletmede meydana gelen kazalar sayısal olarak tablolarla gösterilmiştir.

BA, sosyal performans başlığı altında çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri dışında, müşterilere yönelik sosyal sorumluluk uygulamalarına da yer vermiştir. Bu konuda özellikle müşteri memnuniyeti için yapılan anket çalışmalarına ve havayolu ulaştırıcılığının temel önceliği olan güvenlik konusuna yönelik uygulamalar üzerinde durulmuştur. Sağlık ve güvenlikte olduğu gibi, müşteri memnuniyeti ile ilgili performans göstergeleri belirlenmiş ve bunlara ne kadar uyulduğu açıklanmıştır.

Sosyal performans göstergeleri altında toplumsal çalışmalara da yer verilmiştir. BA’nın birçok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede, sosyal sorumluluk projelerine ne kadar bütçe ayırdığı açıklanmıştır. Bu alanda en önemli faaliyetlerin eğitim, sağlık ve çocuklara yönelik olduğu görülmektedir. Örneğin, Hindistan’da çocukların AIDS’e karşı eğitilmesi için 485,250 Euro, Kenya’da sokak çocuklarının eğitimi için 250,000 Euro, Meksika’da sokak çocuklarının rehabilitasyonu için 153,000 Euro, İran ve Irak’a savaş sonrası iyileştirme için 30, 000’er Euro yardım yapılmıştır.

Tablo 4 : BA Sosyal Raporunda Sağlık ve Güvenlikle İlgili Temel Performans Göstergeleri ve 2003/2004 Döneminde Gerçekleşen Performans

Temel Performans Göstergesi	BA 2003–2004 Performansı
BA’nın ya da tedarikçilerinin işçileri arasında sıfır ölümcül kaza	BA’nın ya da tedarikçilerinin işçileri arasında hiçbir ölümcül kaza meydana gelmemiştir
Sağlık ve güvenlikle ilgili davalarda sıfır kusur	BA sağlık ve güvenlikle ilgili hiçbir suçlama ya da davayla karşılaşmamıştır
2010 yılına kadar sağlık ve güvenlikle ilgili işgünü kayıplarında % 30 azalma	2003 ve 2004 yıllarında sağlık ve güvenlikle ilgili işgünü kayıpları hedeflenen ortalamanın üstündedir
2010 yılına kadar iş kazalarının yol açtığı ciddi yaralanmaların % 10 azaltılması	Raporun hazırlandığı döneme kadar 22 önemli yaralanma meydana gelmiştir

Kaynak: http://www.britishairways.com/cms/masterEN/content/company_information/community_and_environmental/social_and_environmental_report_2004.pdf

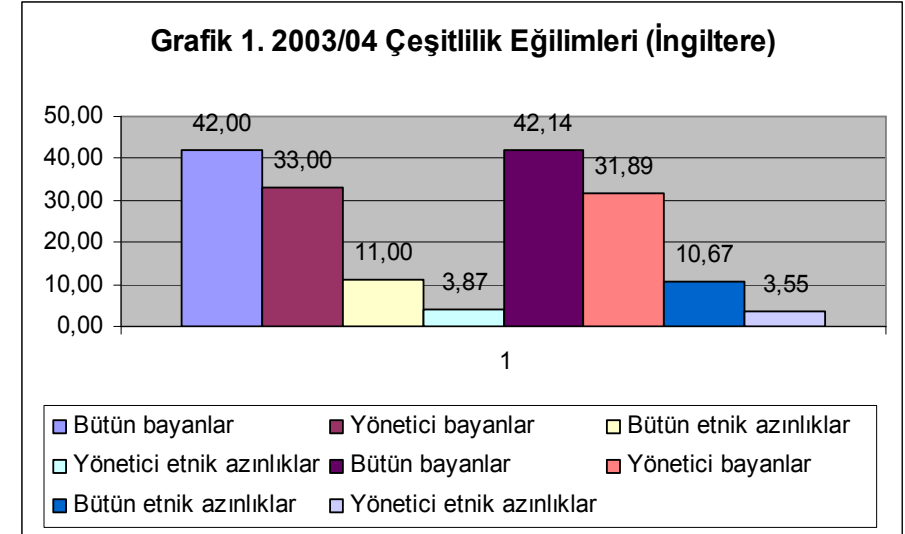
BA Sosyal Sorumluluk Raporunda, içinde çalışma ve istihdam göstergelerinin yer aldığı bir başka bölüm “BA Küresel Ağı”dır. Bu bölümde tedarikçilerin ve taşeron işçilerinin çalışma ve istihdam göstergelerine yer verilmiştir. BA, yerel ve ulusal düzeyde istihdama çok önemli katkılarda bulunmuştur. 2003/2004 döneminde BA’nın istihdam ettiği 45,904 çalışanın 6183’ü İngiltere dışında çalışmaktadır.

İster yerel, isterse uluslararası olsun, BA için çalışan her işçinin aynı istihdam koşulları ve standartlarına sahip olması hedeflenmektedir. Bu durum, özellikle, yerel düzeyde yasalarla getirilen haklar, BA’nın standartlarından daha düşük olduğunda önem kazanmaktadır. Rapora göre, BA’nın her ülkede eğitim, geliştirme, işe alma gibi fonksiyonlardan sorumlu bir yöneticisi olmakla birlikte, uluslararası faaliyetler

Londra’da merkezi bulunan Uluslararası İnsan Kaynakları birimi tarafından koordine edilmektedir.

Bu başlık altında tedarikçilerin çalışma ve istihdam göstergeleriyle ilgili önemli açıklamalar yapılmıştır. Rapora göre, “BA dünya çapında yaklaşık 2000 tedarikçiye sahiptir ve bunlar için 4 milyar Euro harcamaktadır. Sorumlu bir işletme olarak, BA çalışanlarına adil davranmakta ve onların bireysel ve kolektif haklarına saygı duymaktadır. Tedarik zinciri içinde, BA dolaylı bir işveren olarak özellikle sağlık, güvenlik ve çevre konusunda duyarlıdır. Bu konuda bağlayıcı düzenlemeler tedarik sözleşmelerinde yer almaktadır. 2003 döneminde BA, tedarikçilerinin uyması gereken çalışma haklarıyla ilgili standartlar getirmiştir. Bu standartlar, ILO’nun temel çalışma standartlarından uyarlanmıştır. Çocuk işgücü, eşit fırsatlar, zorla çalıştırma, ücretler, yardımlar, çalışma saatleri, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğünü kapsamaktadır. Nisan 2004’den itibaren bu standartlar tedarikçi belirleme sürecine dahil edilmiş ve tedarikçi seçerken bu standartlara uygun olması temel kriterlerden biri olarak alınmıştır.”

Raporun son bölümünde yer alan “Temel Performans Göstergeleri”nde, ekonomik, sosyal ve çevresel performansa ilişkin çeşitli göstergeler bulunmaktadır. Bu bölümde, sosyal gösterge olarak 2003/2004 Çeşitlilik Eğilimleri adını taşıyan bir grafik yer almaktadır. Rapordan aynen alınan ifadeyle, “2 yıllık Gelecek Büyüklük ve Şekil Stratejisi Mart 2004’de başarıyla tamamlanmıştır. 13,000 olarak hedeflenen işgücü azaltımı, gönüllü bir yaklaşımla 13,082 olarak gerçekleşmiştir. İşgücünü azaltırken karşılaştığımız en önemli sıkıntılardan biri, çeşitliliğimizi korumak olmuştur. Bu yıl etnik azınlık işçilerimizin oranında küçük bir azalma ve bayan işçilerimizin oranında küçük bir artış olmuştur. Hem etnik azınlık yöneticilerimizin hem de bayan yöneticilerimizin oranı düşmüştür”. Bu verilerin bütün şeffaflığıyla raporda yer alması, BA’nın ayrımcılık konusundaki duyarlılığını göstermektedir.



Kaynak: http://www.britishairways.com/cms/masterEN/content/company_information/community_and_environmental/social_and_environmental_report_2004.pdf

BA tarafından, Sosyal ve Çevresel Rapor adıyla yayınlanan bu raporda, sosyal sorumluluk raporlarında bulunması gereken bütün veriler yer almaktadır. Çalışma ve istihdam göstergeleriyle ilgili olarak birçok raporda yer almayan ya da niteliksel bazı bilgilerle geçirilmeye çalışılan sendikal özgürlükler ve toplu pazarlık konusu da dahil olmak üzere, bütün veriler sayılarla ifade edilerek raporun güvenilirliği artırılmıştır. Ayrıca rapor işletmenin web sayfasında yer aldığı için, ilgilenen bütün tarafların rapora ulaşması mümkündür. Böylece işletme kendine olan güvenini ortaya koymuş ve denetime açık olduğunu göstermiştir. BA, özellikle ayrımcılık ve sağlık ve güvenlik konularında, performans göstergelerini açıklayarak, gerçekleşen durumla karşılaştırılmasına olanak sağlamıştır. BA, 2006 ve 2007 yıllarında bir değişiklik yaparak raporun adını “Kurumsal Sorumluluk Raporu” olarak değiştirmiş ve sosyal sorumluluk konusundaki duyarlılığını göstermeye çalışmıştır.

SONUÇ

Çokuluslu şirketlerin çalışma ve insan hakları konularındaki uygulamaları çok uzun yıllardır tartışılmakta ve bu konudaki endişeler başta sendikalar ve sivil toplum örgütleri olmak üzere çeşitli çevrelerce dile getirilmektedir. Çokuluslu işletmelerin, faaliyetlerini yasal düzenlemeleri birbirinden farklı ülkelerde yerine getirmesi, bunların takip edilmesi ve denetlenmesini güçleştirmektedir. ILO, OECD ve BM bu konuda çeşitli standartlar getirmeye çalışmakta; ancak bağlayıcılığı olmayan bu düzenlemeler yeterli olmamaktadır.

Çokuluslu işletmeler kendileri için yürütme ilkeleri geliştirerek çalışma standartlarını yükseltmeyi taahhüt etmektedirler. Bununla birlikte, çoğunlukla gönüllü olan ve denetim süreci de işletmelerin kendileri tarafından yürütülen bu ilkelerin güvenilirliği de tartışılmaktadır. Bunun dışında çeşitli resmi ve çok taraflı girişimler çokuluslu işletmelerin çalışma ve insan hakları uygulamalarını iyileştirecek mekanizmalar geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu çerçevede sosyal sorumluluk raporları, gerek çokuluslu gerekse ulusal işletmeleri çalışma ve istihdam uygulamaları açısından değerlendirebilmenin en önemli araçlarından biri olarak ön plana çıkmıştır.

İşletmeler, çok uzun yıllardan beri özellikle finansal durumlarını açıklayan raporları kamuoyuna sunmakta ve hissedarlarını bu konuda bilgilendirmektedirler. Ancak işletmelerin sosyal faaliyetlerini raporlamaları oldukça yenidir. İşletmeler, çalışma ve istihdam faaliyetlerini sosyal rapor ya da sosyal sorumluluk raporu adı verilen raporlarda ortaya koymaktadırlar. Bu raporlar, işletmelerin kamuoyundaki imajı açısından olduğu kadar, rekabet açısından da önem taşımaktadır. İşletmeler genellikle web sitelerinde yayınlanan ve herkes tarafından ulaşılabilen bilgilerle, bu konularda şeffaf bir görüntü sergilemektedirler. Ayrıca bu raporlar, yürütme ilkelerine uyulup uyulmadığını ortaya koyan denetim sürecinin de bir parçasını oluşturmaktadırlar.

İşletmelerin çalışma koşulları ve istihdam uygulamalarıyla ilgili bilgileri içeren sosyal sorumluluk raporları, gönüllü girişimlerin öngördüğü standartlara uygun olarak hazırlanabileceği gibi bazen ulusal düzeyde

yapılan düzenlemelerle işletmelere bu konuda belirli standartlar getirilmektedir. Çalışma ve istihdam verilerinin gönüllü raporlama girişimlerinde yer almasının en önemli sakıncası temel insan haklarına ilişkin konulardaki bilgilerin eksikliği ve raporlar arasında standart, karşılaştırılabilir bilgilerin yetersizliğidir. GRI ve Küresel Sözleşme gibi girişimlerin çok taraflı olması ve uluslararası kabul görmesi, işletmelerin sosyal raporlama sistemlerine bir ölçüde standart getirmekle birlikte; bunların gönüllülük niteliği ve göstergelerin yoruma açık olması önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu gönüllü girişimlerin ILO'nun temel çalışma standartlarını esas alması ve işçi sendikalarını da içine alan çok taraflı bir yapısının olması oldukça önemlidir.

Sendikalar gönüllü raporların şekillendirilmesi ve kalitesinin artırılması sürecinde yer alarak, özellikle çokuluslu işletmelerde çalışanların haklarının korunması açısından bunların etkili bir mekanizma olarak kullanılmasını sağlayabilirler. Bu raporlarda yer alan bilgilerin inanılabilirliği ve güvenilirliği arttıkça kullanım alanları da genişleyecektir. Örneğin, işçi haklarıyla ilgili konularda çokuluslu işletmelerin faaliyetlerini denetlemek amacıyla hükümetler ve sendikalar tarafından etkin bir şekilde kullanılabilir.

Ulusal raporlama standartları ayrıntılı ve geniş kapsamlı göstergeler içermediğinden, işletmelerin istihdam ve çalışma standartları açısından uygulamalarını değerlendirmek için oldukça yetersiz kalmaktadırlar. Bununla birlikte, hem ulusal hem de çokuluslu işletmelerin çalışma ve istihdam konularında bir bilgi sistemi oluşturabilmeleri için örnek teşkil etmektedirler. Ulusal mekanizmaların bir diğer önemli fonksiyonu, her ülkenin kendi özel ihtiyaçlarına göre bir sistem oluşturabileceğini göstermesidir. Örneğin, çokuluslu işletmelerin temel istihdam göstergelerini takip etmek isteyen bir ülke, çokuluslu işletmelerle ilgili geniş kapsamlı bir veri tabanı oluşturabilir. Böyle bir sistemi uygulamak isteyen bir ülke için Fransız sosyal sorumluluk raporu güzel bir örnek oluşturabilir. İşsizlikle mücadele konusuna önem veren bir ülkenin ise Belçika veya ABD uygulamalarından öğreneceği çok şey olacaktır.

Sosyal sorumluluk raporları içinde çalışma, istihdam ve insan hakları uygulamalarına ilişkin verilerin yer almasına yönelik çabalar da, çokuluslu işletmelerin, hatta ulusal işletmelerin sosyal performanslarını iyileştirmeleri yönünde bir teşvik niteliği taşımaktadır. İşletmeler ve

ülkeler, kendi özel durumlarına ve ihtiyaçlarına göre bu raporların hazırlanma süreci ve içeriğini belirlemektedirler. Ancak bu raporların gerçekten sosyal politikaların belirlenmesinde bir veri olarak kabul edilebilmesi için, sosyal tarafların içinde yer aldığı ve devlet tarafından denetlenen yeni mekanizmalar oluşturulması gerekmektedir. Buradaki en önemli tehlike, işletmelerin faaliyetlerinin sosyal sorumluluk boyutunu yeniden tanımlamak ve yorumlamaktır. Reyting şirketleri, genellikle sosyal sorumluluğun ne olduğuna kendisi karar vermekte ve değerlendirme sisteminde yer alan göstergeleri kendileri belirlemektedirler. İşletmeler, kendilerinin belirlediği yürütme ilkelerinde yer alan taahhütlerin ne şekilde yerine getirildiğini gösteren sosyal sorumluluk raporlarının hazırlanmasında sosyal taraflara danışarak; bu raporlarda yer alan bilgilerin yanlıcılığını ve subjektifliğini azaltabilirler. İşletmelerin sosyal sorumlu davranışlarının açık bir göstergesi olarak sundukları sosyal sorumluluk raporları, gönüllü olarak tek taraflı oluşturulacak belgeler olmamalıdır. İstihdam ve çalışma konularını üç taraflı sosyal diyalog mekanizmalarının dışına çıkarmak, işçiler ve sendikalar açısından her zaman tehlikeli olacaktır.

KAYNAKÇA

- "About The Global Compact", <http://www.unglobalcompact.org>, Alınış Tarihi: 04.10.2005.
- Adams, Carol A. vd. (1998), "Corporate Social Reporting Practices in Western Europe: Legitimizing Corporate Behavior?", **British Accounting Review**, Vol.30: 1-21.
- Antal, A. Berthain; Sobczak. (2007), "Corporate Social Responsibility in France: A Mix of National Traditions and International Influences", **Business Society**, 46: 9: 9-32.
- Argüden, Yılmaz. (Ekim 2002), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, ARGE Danışmanlık Yayınları No:03, İstanbul.
- Aydemir, Muzaffer. (1999), "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, No 3: 1-11.
- Başar, Banu; Başar, Mehmet. (2006), "Sosyal Sorumluluk Raporlaması ve Türkiye'deki Durumu", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 6, No 11: 213-230.
- Büyük, Sedef Seçkin. (1 Mart 2006), "Sosyal Sorumlulukta Türkiye'nin Liderleri", **Kapital**, http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=3362 Alınış Tarihi: 01.05.2007.

- Capron, M.; Gray, R. (2000), "Experimenting with Assessing Corporate Social Responsibility in France: An Exploratory Note on an Initiative by Social Economy Firms", **European Accounting Review**, 9 (1): 99-109.
- Clikeman, Paul M. (April 2004), "Return of The Socially Conscious Corporation How Can You Reap The Rewards of Good Corporate Citizenry?" **Strategic Finance**, 23-27.
- D'onavan, Gary. (December 2002), "The Social Bottom Line", **Australian CPA**, 72,11: 66-69.
- European Commission. (2002), **Communication From The Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development. Commission of the European Communities**, Brussels.
- European Commission. (2004), **ABC of The Main Instruments of Corporate Social Responsibility**, Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit D.1, Belgium.
- Fazi, Elodie. (May 2004), **Standards and Reporting Frameworks: An Overview**, Developing The Dialogue: Towards a Positive Framework for Corporate Social Reporting, Solidar.
- International Chamber of Commerce. (4 March 2005), "ICC Views on Economic, Environmental and Social Reporting" <http://www.iccwbo.org/policy/society/id599/index.html> Alınış Tarihi: 10.04.2007.
- Kağnicioğlu, Deniz. (2007), **Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Yayınları: No.1722, Eskişehir.
- Kelleher, Kevin. (October 18, 2001), "Measuring and Reporting Corporate Performance on Human Rights", **BSR Magazine**.
<http://www.bsr.org/BSRResources/Magazine/CSRTrends.cfm?DocumentID=266>.
- Mahal, Sarj. "Mandatory CSR Reporting France's Bold Plan" <http://www.bsr.org/BSRResources/Magazine/CSRTrends.cfm?DocumentID=844> Alınış Tarihi: 27.11. 2006.
- Radhika, Philip, (2003), "Corporate Social Reporting", **Human Resource Planning**, Vol 26, Number 3: 10-13.
- SAI, "Guidance Document For Social Accountability 8000", <http://www.sa-intl.org>
- Schafer, Henry. (Winter 2005), "International Corporate Social Responsibility Rating Systems Conceptual Outline and Emprical Results" **JCC**, 20: 107-120.
- Stirling Smith. (September 2003), **Corporate Social Reporting**, Background Paper For The Solidar Project Developing The Dialogue: Towards a Positive Framework for Corporate Social Reporting. European Commission's Directorate General for Employment and Social Affairs.

“Social Performance Indicators” **Sustainability Reporting Guidelines**,

<http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/c51.asp>

Toyota Sustainability Report 2007, <http://www.toyota.co.jp/en/environment/report/index.html>, Alınış Tarihi: 18.02.2008

Urminsky, Michael. (2003/1), “Corporate Public Reporting on Labour and Employment Issues”, **Labour Education**, No.130, 58: 55–61.

Urminsky, Michael D. (2005), **Public Policy, Reporting and Disclosure of Employment and Labour Information by Multinational Enterprises (MNE’s)**, Working Paper No.99, International Labour Office, Geneva.

“Küresel İlkeler Sözleşmesi’nde Artık Sendikamız, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası’nın da İmzası Var” **Çimento İşveren**, Özel Ek, Ocak 2008.

<http://www.globalreporting.org/about/inisa8000.asp>, Alınış Tarihi: 28.04.2006;

“A Trade Union Guide to Globalization, Second Edition”, ICFTU, <http://www.icftu.org/pubs/globalization>

“BA 2003/2004 Social and Environmental Report”, http://www.britishairways.com/cms/masterEN/content/company_information/community_and_environmental/social_and_environmental_report_2004.pdf.