

İtibarlı Şirketlerin İşgücü ve İnsana Yakışır İş Uygulamaları*

Labor and Decent Work Practices of Reputable Companies

Dr. Sibel Hoştut

Öz

Gelişmekte olan ülkeler kategorisinde değerlendirilen ülkemizde çalışma koşullarının her geçen gün kötüye gittiği ve yüksek iş kazalarının yaşandığı bir dönemde en itibarlı şirketlerin işyeri güvenliği, çalışanların refahı ve eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği konularına yönelik sosyal politika ve stratejilerinin açıklanması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda şirketlerin ekonomik, sosyal ve çevresel performans bilgilerinin sunulduğu sürdürülebilirlik raporları önemli bir iletişim aracı olarak görülmektedir. Yapılan çalışmada itibarlı şirketlerin sürdürülebilirlik raporları içerik analizi yöntemiyle istihdam, işgücü/yönetim ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve öğretim, ayrımcılık, çocuk işçiliği, güvenlik uygulamaları irdelenerek, şirketlerin sosyal performans yaklaşımları ve uygulamaları tespit edilmiştir. Çalışmaya göre bu şirketler bir yandan ekonomik faaliyetlerini sürdürürken, diğer yandan sosyal paydaşların haklarına saygı göstermekte ve çalışanları önemli paydaşlar olarak görmektedirler. Bunun için şirketler; çalışanların eğitimi için programlar düzenlemekte, iş yeri sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli çalışmalar yürütmekte ve çalışanlar arasında ayrımcılığın önlenmesine yönelik politikalar geliştirmektedirler. Ayrıca çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konularına yönelik hassasiyetlerini dile getirmekte, çalışanlara bu konuda eğitimler vermekte ve yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemlere açıklık getirmeye ve yönetmeye çaba harcamaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik Raporları, Küresel Raporlama Girişimi (GRI), Sosyal Sorumluluk, Şirketlerin Sosyal Performans Uygulamaları

Abstract

For Turkey as a developing country it is of significant importance what social policy and strategies the most reputable companies disclose in their reports concerning workplace safety, employee welfare, education, health and safety issues in a period where working conditions get worse, high work-related accidents occurred, poor and intense working conditions experienced. In this context, sustainability reports are seen as an important means of communication to disclose economic, social and environmental issues. This study examines the sustainability reports of the reputable companies by using content analyses to identify the social performance approaches and applications like labor/management relations, occupational health and safety, training and education, discrimination, child labor and security applications. According to the results, while maintaining economic activity these companies see employees as an important stakeholder and respect the rights of the social stakeholder. For this companies organize training programs for employees, carry out various studies on workplace health and safety issues and develop policies for preventing discrimination among employees. In addition, they express their sensitivity for issues of child labor and forced labor, give employees training in this regard and strive to bring clarity and control to the measures taken in response to incidents of corruption.

Keywords: Sustainability Reports, Global Reporting Initiative (GRI), Social Responsibility, Social Performance Practices of Corporations

Dr. Sibel Hoştut, Akdeniz Üniversitesi, İletişim Fakültesi, shostut@akdeniz.edu.tr

* Bu çalışma 13-14. Kasım 2014 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenen III. Uluslararası İtibar Yönetimi Konferansında "İtibarlı Şirketlerin Sosyal Performans Uygulamaları" başlığıyla sunulan bildirinin genişletilmiş ve yeniden gözden geçirilmiş halidir.

Giriş

2011'de bir çalışanın OECD ortalamasında işte geçirdiği süre bin 776 saat iken Türkiye' de geçirdiği süre ortalama bin 877 saat dir. Türkiye' de çalışanlar OECD ortalamasına göre 101 saat daha fazla çalışmaktadır. Türkiye' de bir çalışan; Almanya' dan yılda 464, Fransa' dan 401, İngiltere' den 252, İspanya' dan 187, Japonya' dan 149, İtalya' dan 103, ABD' den 90 saat fazla çalışmaktadır (Dünyabülteni, 2013). Yapılan çalışmalar, ülkemizde gerçekleşen iş kazaları ve bu kazalar sonucu ölüm olaylarının da ciddi bir boyutta olduğunu göstermektedir. 2013 yılında 74 bin 871 iş kazası yaşanmış ve bu iş kazalarında bin 700 kişi hayatını kaybetmiştir. Veriler günlük değerlendirildiğinde ise her gün 176 iş kazası olmakta, 3 işçi yaşamını kaybetmekte ve 5 kişi ise iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir (Milliyet, 2014). İş kazalarının yoğun, sendikalaşma oranlarının düşük, çalışma saatlerinin OECD üyesi ülkelere göre daha yüksek olduğu Türkiye'de çalışan işçilerin kazançları bu ülkelerdeki işçilerin çok altında kalmaktadır. Birleşmiş Milletler'in 72 ülke için hazırladığı "2012'de kazanılan ortalama işçi ücretleri" Almanya'da günlük ortalama 91 dolar iken Türkiye'de 58 dolar dır (Bayraktar, 2013). Nitekim ülkemizde çalışma koşullarının her geçen gün daha da kötüye gittiği, yüksek iş kazalarının, yoğun ve kötü çalışma koşullarının yaşandığı bir dönemde en itibarlı şirketlerin işyeri güvenliği, çalışanların refahı, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği konularına yönelik politika ve stratejilerin açıklanması büyük önem taşımaktadır. Bunun için uluslararası arenada kabul görmüş standartlar ve ilkeler doğrultusunda hazırlanan sürdürülebilirlik raporları iş dünyasında sürdürülebilir, şeffaf ve hesap verebilir bir organizasyon olmadıkça, şirket faaliyetlerinden kaynaklanan sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerin ve bu etkilerin yönetim yaklaşımına yönelik taahhüt, uygulama, hedef ve performans sonuçlarının açık ve dürüst bir şekilde paydaşlara sunulmasında önemli bir araç olarak görülmektedir (Arçelik, 2013). Şirketlerin sürdürülebilir iş modelini benimsemelerine, kurumsal değerlere ve şirketteki tüm iş süreçlerine entegre etmelerine destek olabilmek için küresel arenada çeşitli inisiyatifler geliştirilmiş, kuruluşlar oluşturulmuştur. Bunlar arasında *Küresel İlkeler Sözleşmesi* (UN Global Compact), *Küresel Raporlama Girişimi* (GRI – Global Reporting Initiative), *AA1000 AccountAbility Standardı*, *ISO26000 Sosyal Sorumluluk Kılavuzu* ve *SA8000 Standardı* sayılabilir. Okuyucu bu raporlara dayanarak şirket kültürü, etik kodlar, istihdam poli-

tikaları, insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı konularında bilgi sahibi olur. Çalışanlar açısından ise bu raporlar çalışanların bilgilenmesini, motive edilmesini ve yapılan projelere duyarlı olmalarını ve destek sağlamalarını kolaylaştırır.

Yapılan çalışmada Türkiye İtibar Endeksinde (2013) yer alan ve GRI raporlama standartında rapor yayımlanmış şirketlerin raporları içerik analizi yöntemiyle sosyal performans göstergeleri boyutunda (istihdam, işgücü/yönetim ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve öğretim, çeşitlilik ve fırsat eşitliği, ayrımcılık, çocuk işçiliği özgürlüğü, zorla ve zorunlu çalışma, güvenlik uygulamaları) irdelenerek Türkiye' deki iyi şirketlerin sosyal performans yaklaşımları ve uygulamaları tespit edilmiştir. Çalışmanın salt Türkiye İtibar Endeksinde (2013) yer alan ve GRI raporlama standartında rapor yayımlanmış şirketlere yönelik yapılmış olması araştırmanın temel sınırlılığıdır. Ancak bu sınırlılık, sonraki çalışmalarda sürdürülebilirlik raporu yayımlanmamış şirketlerdeki uygulamaların incelenmesiyle, benzerliklerin ve/veya farklılıkların ortaya çıkarılmasına imkan tanıyarak literatüre katkı sağlayacaktır. Nitekim işletmelerin sosyal konulara eğilmesi bir lütuf değil, varlığını sürdürebilmenin, küresel arenada rekabet edebilmenin başlıca unsurlardan biri haline gelmiştir (Sarıkaya, Erdoğan ve Kara, 2010: s.43). Tüm bunlar Yaşar Holding'in (2014) sürdürülebilirlik raporunda ifade ettiği gibi "*daha iyi bir yaşam için*".

Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporu

Kurumsal sosyal sorumluluk veya sürdürülebilirlik kavramları birçok kurumun gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Geleneksel büyüme ve kâr maksimizasyonu modeline bir alternatif olarak ortaya çıkan şirket sürdürülebilirliği geliştirmekte olan bir yönetim paradigması olarak kabul edilmektedir (Tokgöz ve Önce, 2009, s.252). Bugün açık bir sistem olarak bir şirketin sorumlulukları, hissedarların refahının sağlanmasının ötesine geçmiştir. İyi bir kurumsal vatandaş olarak bir şirket, kurumsal yönetim ilkelerini uygulayarak farklı paydaş gruplarına kurumsal faaliyetleri hakkında hesap verebilir, dürüst ve şeffaf olmalı (Mardjono, 2005, s.273); ekonomik büyümenin yanı sıra sosyal ihtiyaçların karşılanmasına ve çevrenin korunmasına yönelik uygulamaları da önemsemeli, ölçmeli, değerlendirmelidir.

Bunun için sürdürülebilirlik raporları kuruluşların faaliyetlerini daha sürdürülebilir hale getirmek için hedef belirlemelerine, performanslarını ölçmelerine ve değişimi yönetmelerine yardımcı olmaktadır. Sürdürülebilirlik raporu bir kuruluşun çevre, toplum ve ekonomi üzerindeki (olumlu veya olumsuz) etkilerine ilişkin bildirimler iletmektedir. Böylelikle sürdürülebilirlik raporlaması, soyut konuları elle tutulabilir ve somut hale getirerek sürdürülebilirlik gelişmelerinin kuruluşun faaliyetleri ve stratejisi üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına ve yönetilmesine yardımcı olmaktadır (Global Reporting Initiative, 2013b, s. 3)

Bugün sürdürülebilirlikle ilgili bilgilerin geleneksel finansal bilgilerle birlikte tek bir raporda sunulmasını içeren çok yönlü ve bütünsel raporlamaya yönelik artan bir eğilim olsa da (Kolk, 2010; KPMG, 2011), çevre raporları ya da finansal raporlar gibi tek boyutlu rapor örneklerinin yayımlanması da halen devam etmektedir (Hahn ve Kühnen, 2013, s. 7). Yazarlara göre sürdürülebilirliğin ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarını birlikte içeren raporlar gerçek “sürdürülebilirlik raporları” olarak kabul edilirken, tek boyutlu raporlar sürdürülebilirliğin sadece tek bir yönünü içerdiğinden sürdürülebilirlikle ilişkili raporlar (Hahn ve Kühnen, 2013, s. 7) olarak değerlendirilmelidir.

Birçok ülkede gönüllülük esasına dayanarak yayımlanan sürdürülebilirlik raporlarında şirketler açıklamak istedikleri bilgileri kendi istekleri ve doğruları çerçevesinde biçimlendirme özgürlüğüne sahipler (Chen ve Bouvain, 2009). Sorumluluk girişimlerini raporlayan şirketlerin ülkelere göre farklılık göstermesinin ülkelere özgü yasal ve toplumsal ilgi seviyesiyle yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu konuda hükümet düzenlemelerinin yanı sıra borsalardan ve diğer kuruluşlarca getirilen kural ve standartlar da etkili olmaktadır (Kolk, 2004, s. 53). Örneğin Fransa, Danimarka ve Güney Afrika ülkelerinde hükümet ve borsalar tarafından getirilen raporlama düzenlemeleri ile bu ülkelerde raporlama oranları neredeyse 100%'e ulaşmıştır (KPMG, 2013, s. 24). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB), İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) ve PwC Türkiye'nin (2011) ortaklaşa yaptıkları çalışmada halka açık 191 şirketin %86'sının hiç rapor yayımlamadığı ve bu şirketlerin %36'sının “gelecek yıllar için de sürdürülebilirlik raporu yayımlamayı düşünmedikleri” bulgulanmıştır. Şirketlerden sadece %12'si (üretim ve finans şirketleri) her yıl rapor yayımlamaktadır. Şirketlerin kurumsal sürdürülebilirlik raporu yayımlama

nedenlerine ilişkin yapılan akademik çalışmalar, şirketlerin biz dizi nedenleri olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalara göre şirketler; raporun kuruma fayda sağlamayacağına inanmakta, rakiplerin rapor yayımlamamaları durumu, müşterilerin (genel kamu) raporla ilgilenmemesi, yüksek maliyetli olması, veri toplama zorluğu, hukuksal sonuçlar, çevre örgütlerinin aktif hale gelmesi (Kolk, 2004, s. 53) gibi nedenler gösterilmektedir.

KPMG'nin (2011) yaptığı bir araştırmaya göre ulus ötesi en büyük 250 şirketin kurumsal sürdürülebilirlik raporu yayımlama nedenleri olarak itibar ve marka konuları (%67), etik unsurlar (%58), finansal değer (%47), çalışanlara motivasyon (%44), yenilik ve öğrenme (%44), risk yönetimi (%35), ekonomik unsurlar (%32), sermaye erişimi veya hissedar değerinin artması (%32), tedarikçi ilişkilerinin güçlenmesi (%22), pazar payının iyileştirilmesi (%32), kamu idareleri ile daha iyi ilişkilerin kurulması (%18) ve tasarruf yapılması (%10) gösterilmektedir. Shen ve Chang (2009), şirketin sürdürülebilirlik raporlaması ile finansal performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Dutta, Dutta ve Das (2011) da üçlü sorumluluk raporlamasının sürdürülebilir bir kurumsal büyüme için olmazsa olmaz kabul edildiğini ifade etmektedir. Aslında rapor yayımlama şirketin sürdürülebilir kalkınma için daha sistematik bir yaklaşıma sahip olmasını sağlarken organizasyon içinde öğrenme sürecinin de bir parçası haline gelebilir (Reddy ve Gordon, 2010, s. 20; World Business Council for Sustainable Development, 2002, s. 15).

Global Reporting Initiative – GRI (Küresel Raporlama Girişimi)

GRI (Küresel Raporlama Girişimi), bugün dünyada gönüllü olarak kullanılan en yaygın sürdürülebilirlik raporlamasıdır (Reynolds ve Yuthas, 2008). KPMG'nin (2013) yaptığı bir araştırmaya göre, küresel düzeyde en büyük 250 şirketin %82'si ve en büyük 100 şirketin de %78'i, ulusal standartlar ve diğer raporlama girişimleri arasında en yaygın olarak GRI raporlama standardını kullanmaktadır. Küresel düzeyde GRI raporlama standardına göre hazırlanmış 16.680 GRI raporu bulunurken (Global Reporting Initiative, 2014) Türkiye'deki rapor sayısı oldukça azdır. GRI veritabanına göre Türk şirketleri tarafından 2005-2014 yıllarında 133 sürdürülebilirlik/kurumsal sorumluluk raporu yayımlanmıştır. Aksa Akrilik (Sustainable Development Report) ve Erde-

mir (Sustainable Steel Report), 2005 yılında GRI G2 standardında sürdürülebilirlik raporu yayımlayan ilk şirketlerdir (Hoştut ve Deren Van Het Hof, 2014b). Yayımlanan raporların adlandırılmasında şirketlerin farklı terminolojilere başvurdukları bilinmektedir. Türkiye’de GRI standartlarında yayımlanmış raporlar genellikle “Sürdürülebilirlik Raporu”, “Kurumsal Sorumluluk Raporu”, ya da “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu” olarak adlandırılmaktadır (Hoştut ve Deren Van Het Hof, 2014b). Adlandırmaların her biriyle ekonomik, sosyal ve çevresel performans ya da üçlü sorumluluk (Elkington, 1997) çerçevesindeki şirket bilgilerinin paylaşılmasının amaçlanması, kavramların birbirlerinin yerine kullanılmasının herhangi bir sıkıntının yaratmayacağını göstermektedir (Hoştut, 2015, s. 132).

GRI; Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) ve CERES tarafından 1997’de çok paydaşlı bir sivil toplum kuruluşu olarak ABD’deki kuruluşundan bu yana raporlama çerçevesini sürekli geliştiren bir standardtır. Başta taslak olarak yayımlanan ve 2000, 2002, 2006, 2011 ve 2013 yıllarında G2, G3, G3.1 ve G4 olarak revize edilen standardın (Global Reporting Initiative, 2013a) İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi (UNGC) ve Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı (ISO) ile küresel stratejik ortaklıkları mevcuttur. GRI’nin temel amacı, bir kurumun misyonu, stratejisi, profili, yönetim yapısı, ekonomik, çevresel ve sosyal performansına ilişkin açıklamaların başkaları tarafından görülmesini sağlamak ve kabul görmüş bir raporlama çerçevesi olarak hizmet etmektir. Standardın misyonu ise her büyüklükteki, her sektördeki ve her yerdeki kurumlar tarafından kullanılabilir, güvenilir ve inandırıcı bir sürdürülebilirlik raporlama çerçevesi sağlamaktır (Global Reporting Initiative, 2006, s. 2-3; Reddy ve Gordon, 2010, s. 21). Bunun için GRI standardı, raporların içeriği ve derlemesine ilişkin önerilerle birlikte sürdürülebilirlik raporlaması için bir ilkeler seti sunmaktadır. GRI’nin sunduğu raporlama çerçevesi paydaşları ilgilendiren bilgilerin raporlarda yer almasının yanı sıra raporlarda standardizasyonun oluşturulmasına hizmet ederek sürdürülebilirlik raporlarının anlaşılabilirliğini arttırmaktadır (Reynolds ve Yuthas, 2008, s. 54-55). Uluslararası kabul görmüş bildirimler ve ölçütler sürdürülebilirlik raporlarında bulunan bilgilerin erişilebilir ve karşılaştırılabilir olmasını sağlamakta ve böylece paydaşlara bilinçli

kararlar vermelerinde yardım edecek gelişmiş bilgiler sunulmaktadır. GRI; ekonomik, sosyal ve çevresel konularla ilgili çok sayıda performans ölçümleri tanımlamakta ve paydaşlar tarafından belirlenen ek bilgilerin de dâhil edilebileceğini vurgulamaktadır (Global Reporting Initiative, 2013b, s. 3):

Sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu, bir kurumun kendi paydaşlarının ekonomik koşulları ile yöresel, ulusal ve küresel seviyelerde ekonomik sistemler üzerinde yarattığı etkiler ile ilgilidir (Global Reporting Initiative, 2006, s. 25). Ekonomik açıdan sürdürülebilir bir sistem, mal ve hizmetleri süregelen esaslara dayanarak üretebilen, hükümet ve dış borçları yönetebilen, tarımsal ve endüstriyel üretime zarar veren sektörel dengesizliklerden sakınabilen bir sistemdir (Harris, 2000, s. 5). Bir kurumun ve onun sürdürülebilirliğinin anlaşılmasında mali performans temel bir husustur. Bununla birlikte, bu bilgiler normal olarak mali tablolarda zaten raporlanmaktadır. Genelde daha az raporlanan ve sürdürülebilirlik raporlarının kullanıcıları tarafından sıklıkla istenen şey ise kurumun daha büyük bir ekonomik sistemin sürdürülebilirliğine olan katkısıdır (Global Reporting Initiative, 2006, s. 25). GRI Ekonomik Performans Göstergeleri ekonomik performans, piyasadaki konum, sürdürülebilir yönetim, tedarikçi ilişkilerinde sürdürülebilirlik, dolaylı ekonomik etkiler, ekonomik istikrar, uyum, risk yönetimi, sektör ve marka konularına açıklık getirmektedir (Global Reporting Initiative, 2006).

Sürdürülebilirliğin çevresel boyutu, bir kurumun ekosistem, toprak, hava ve su da dâhil olmak üzere, canlı ve cansız doğal sistemler üzerinde yarattığı etkiler ile ilgilidir. Çevresel Performans Göstergeleri girdiler (örneğin malzeme, enerji, su), çıktılar (örneğin emisyon, atık sular ve sıvı atıklar), biyoçeşitlilik ve çevresel uyumun yanı sıra, çevresel harcama, nakliye, tedarikçinin çevresel bakımdan değerlendirilmesi, çevresel şikayet mekanizmaları, kurumun sunduğu ürün ve hizmetlerin yarattığı etkileri kapsamaktadır (Global Reporting Initiative, 2013b, s. 44).

Sürdürülebilirliğin sosyal boyutu ise bir kurumun faaliyetinde bulunduğu ortamdaki sosyal sistemler üzerinde yarattığı etkiler anlamına gelmektedir. GRI Sosyal Performans Göstergeleri; işgücü ve insana yakışır iş uygulamalarını (istihdam, işgücü/yönetim ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve öğretim, çeşitlilik ve fırsat eşitliği, kadın ve erkekler için eşit ücret, tedarik-

çinin işgücü uygulamaları bakımından değerlendirilmesi, işgücü uygulamaları şikayet mekanizmaları), insan haklarını (yatırım, ayrımcılığın önlenmesi, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, çocuk işçiler, zorla veya cebren çalıştırma, güvenlik uygulamaları, yerli halkların hakları, değerlendirme, tedarikçilerin insan hakları bakımından değerlendirilmesi, insan hakları şikayet mekanizmaları), toplumu (yerel toplumlar, yolsuzlukla mücadele, kamu politikası, rekabete aykırı davranış, uyum, tedarikçinin toplum üzerindeki etkiler bakımından değerlendirilmesi, toplum üzerindeki etkilere ilişkin şikayet mekanizmaları) ve ürün sorumluluğunu (müşteri sağlığı ve güvenliği, ürün ve hizmet etiketlemesi, pazarlama iletişimi, müşteri gizliliği, uyum) çevreleyen performans unsurlarını içermektedir (Global Reporting Initiative, 2013b, s. 44). Sosyal boyutun içsel ve dışsal bağlamda bileşenleri vardır. İçsel sosyal iyileştirmeler şirket çalışanlarına yöneliktir. Örneğin istihdam, işgücü/yönetim ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve öğretim,

insan hakları, çeşitlilik ve fırsat eşitliği. Dışsal sosyal iyileştirmeler ise müşteriler, tedarikçiler veya yerel toplumlar gibi diğer paydaş gruplarına yönelik her türlü sosyal uygulamalardır. Örneğin müşteri sağlığı ve güvenliği, ürün ve hizmet etiketlemesi, pazarlama iletişimi, müşterinin kişisel gizliliği ve uyum (Global Reporting Initiative, 2006, s. 29-36).

Yöntem

Yapılan çalışmada içerik analizi yöntemi ile şirketlerin sürdürülebilirlik, kurumsal sosyal sorumluluk ya da kurumsal sorumluluk adı altında yayımladıkları raporlar GRI'nin üçlü sorumluluk çerçevesinde geliştirdiği sosyal performans boyutundaki (istihdam, işgücü/yönetim ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve öğretim, çeşitlilik ve fırsat eşitliği, ayrımcılık, çocuk işçiliği özgürlüğü, zorla ve zorunlu çalışma, güvenlik uygulamaları) göstergeler temel alınarak incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye İtibar

Tablo 1. Türkiye İtibar Endeksine (2013) Girmiş ve GRI Standardında Sürdürülebilirlik Raporu Yayımlamış Şirketler

Sıra	Kurum	GRI Standardı	Değerlendirme Notu	Rapor Başlığı	Sayfa Sayısı
1	Koç Holding	GRI-G3	B	Corporate Social Responsibility Report 2013	64
2	Arçelik A.Ş.	GRI-G3	B+	Sustainability Report 2012	72
3	Turkcell	GRI - G3.1	B	Sustainability Report 2012-2013	111
4	Eczacıbaşı	GRI		Sustainability Report 2012	52
5	Coca Cola İçecek	GRI - G3.1	A+	Sustainability Report 2012	120
6	Doğuş Holding	GRI - G3.1	B	Corporate Responsibility Report 2013	115
7	Yaşar Holding	GRI-G3		Yaşar Sustainability Report 2013	59

Endeksine (2013)¹ yer alan ve GRI² raporlama standardında rapor yayımlamış şirketler oluşturmaktadır. Yapılan çalışmanın temel kısıtı, şirketlerin hem Türkiye İtibar Endeksine (2013) girmiş olmaları hem de GRI raporlama standardında rapor yayımlamış olmalarıdır. Türkiye İtibar Endeksine (2013) yer alan ilk 20 şirketten sadece sekiz şirket GRI – sürdürüle-

bilirlik göstergelerine göre rapor yayımlamıştır. Ancak Samsung tarafından yayımlanan sürdürülebilirlik raporunda Türkiye'ye ilişkin sosyal performans bilgilerinin bulunmaması, raporun araştırma evrenine dahil edilmemesine neden olmuştur.

Bu doğrultuda raporu yayımlanmış yedi şirketin (Koç Holding, Arçelik, Turkcell, Eczacıbaşı, Coca Cola İçecek, Doğuş Holding ve Yaşar Holding) sürdürülebilirlik raporu incelenmiştir.

1 <http://www.itibaratolyesi.com/turkiye-itibar-endeksi.aspx?pageID=404>

2 <http://database.globalreporting.org/search>

Bulgular

Şirketlerin; *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu*, *Kurumsal Sorumluluk Raporu* ya da *Sürdürülebilirlik Raporu* gibi adlandırmalarla yayımladıkları sürdürülebilirlik raporlarının sayfa sayıları 59 ile 120 arasında değişmektedir (ortalama sayfa sayısı 84). Oysa merkezi New York'ta bulunan ve küresel bir danışmanlık şirketi olan "Reputation Institute" tarafından açıklanan "Dünya'nın En İtibarlı 100 Şirketi" sıralamasının ilk on listesinde yer alan ulus ötesi şirketlerin yayımladıkları raporların ortalama rapor sayfası 169 dur (Hoştut & Deren Van Het Hof, 2014a). İncelenen şirket raporları G3 ve G3.1 standardında yayımlanmış, derecelendirme notları ise A+, B+ ve B şeklinde gerçekleşmiştir.

İşgücü uygulamaları, insan hakları, toplum ve ürün sorumluluğundan oluşan GRI Sosyal Performans Göstergelerinin şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarında açıklanıp açıklanmadığı bilgileri tablo 2'de gösterilmektedir.

Sosyal performans göstergelerine ilişkin en fazla açıklama işgücü uygulamaları ve insana yakışır iş performans göstergeleri (%80) ile insan hakları performans göstergelerine (%67) yapılırken en az açıklama ise toplum (%55) ile ürün sorumluluğuna (%53) ilişkin performans göstergelerine yapılmıştır. GRI standardında yer alan 45 sosyal performans göstergesine ilişkin tamamen veya kısmen en fazla açıklama Coca-Cola İçecek (44 performans göstergesine) ve Doğu Holding (37 performans göstergesine) tarafından yapılmıştır.

Tablo 2. Sosyal Performans Göstergelerine İlişkin Bulgular³

Sıra	Performans Göstergeleri	Şirketlerin Raporlama Durumu						
		A	B	C	D	E	F	G
İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş Performans Göstergeleri								
1	LA1 İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü.	●	●	●	○	●	●	●
2	LA2 Yaş grubuna, cinsiyete ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı.	○	●	●	○	●	●	●
3	LA3 Tam zamanlı çalışanlara sağlanan sosyal ödemeler ve yardımlar.	○	●	●	○	●	●	○
4	LA4 Toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesi.	●	●	●	○	●	●	●
5	LA5 Önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi.	●	●	○	○	●	●	●
6	LA6 İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarında temsil edilen toplam işgücünün yüzdesi	●	●	●	●	●	●	○
7	LA7 Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı.	○	●	●	●	●	○	●
8	LA8 Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halka yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, rehberlik, hastalık önleme ve risk kontrol programları.	●	●	●	●	●	●	●
9	LA9 Sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin kapsamına giren sağlık ve güvenlik konuları.	●	●	○	○	●	●	●
10	LA10 Çalışan kategorisine göre, çalışan başına düşen yıllık ortalama eğitim saatleri.	●	●	●	○	●	●	●
11	LA11 Çalışanlara beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programları.	●	●	●	●	●	●	●
12	LA12 Düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesi.	●	●	●	○	●	●	●
13	LA13 Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre dağılımı ve yönetim organlarının kompozisyonu.	○	●	●	○	●	○	●
14	LA14 Çalışan kategorisine göre erkek çalışanların kök ücretlerinin kadınlarınkine göre oranı.	●	●	●	○	●	●	●
15	LA15 Doğum izninden sonra işe geri dönme ve işte kalma oranları.			●		○		

3 ● Tamamen açıklanmıştır; ● Kısmen açıklanmıştır; ○ Açıklama Yapılmamıştır

Tablo 2. Sosyal Performans Göstergelerine İlişkin Bulgular (Devamı)

İnsan Hakları Performans Göstergeleri								
16	HR1 İnsan hakları ile ilgili hükümler içeren önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı.	○	○	●	○	●	●	○
17	HR2 İnsan hakları ve alınan önlemler konusunda taramadan geçen önemli tedarikçilerin ve yüklenicilerin yüzdesi.	●	●	●	○	●	●	○
18	HR3 İnsan hakları unsurları hakkındaki politika ve prosedürler konusunda verilen toplam çalışan eğitimi saatleri.	○	○	○	○	●	●	○
19	HR4 Ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve alınan önlemler.	●	●	●	●	●	●	○
20	HR5 Örgütlenme özgürlüğünü kullanma ve toplu sözleşme yapma haklarının önemli ölçüde risk altında olabileceği operasyonlar ve bu hakları desteklemek üzere alınan önlemler.	●	●	●	●	●	●	○
21	HR6 Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler.	●	●	●	●	●	●	●
22	HR7 Zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve zorla veya zorunlu tutarak çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alınan önlemler.	●	●	●	●	●	●	●
23	HR8 İnsan hakları unsurları hakkındaki kurum politikaları veya prosedürleri konusunda eğitilen güvenlik personelinin yüzdesi.	○	●	○	○	●	●	●
24	HR9 Yerli halkın haklarının ihlaline ilişkin vakaların toplam sayısı ve alınan önlemler.	○	○	○	○	●	●	○
25	HR10 İnsan hakları yorumları ve/veya etki değerlendirmeleri.			●		●	○	
26	HR11 Resmî şikayet mekanizmaları yoluyla insan hakları ile ilgili mağduriyetlerin ele alınması ve çözülmesi.			○		●	●	
Toplum Performans Göstergeleri								
27	SO1 Giriş, işletme ve çıkış da dâhil, operasyonların yerel halk üzerindeki etkilerini değerlendiren ve yöneten tüm programların ve uygulamaların niteliği, kapsamı ve etkililiği.	●	●	●	○	●	●	○
28	SO2 Yolsuzlukla ilgili riskler yönünden analiz edilen işletme birimlerinin yüzdesi ve toplam sayısı.	●	●	●	○	●	●	●
29	SO3 Kurumun yolsuzluğu önleme politika ve prosedürleri konusunda eğitim alan çalışanların yüzdesi.	●	○	●	○	●	●	○
30	SO4 Yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemler.	●	○	●	●	●	●	●
31	SO5 Kamu politikalarına karşı tutum ve kamu politikası geliştirmeye ve lobi faaliyetlerine katılım.	○	○	○	○	●	●	○
32	SO6 Ülkelere göre siyasi partilere, politikacılara ve ilgili kuruluşlara yapılan mali ve aynı katkılar.	●	●	○	○	●	●	○
33	SO7 Rekabeti kısıtlayan davranış, tröst ve tekelcilik uygulamalarına yönelik yapılan yasal işlemlerin toplam sayısı ve bu işlemlerin sonuçları.	○	○	○	○	●	●	○
34	SO8 Yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen önemli cezaların parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı.	○	○	○	○	●	○	○
35	SO9 Yerel topluluklar üzerindeki olumsuz etkiler.			●		●	○	
36	SO10 Uygulanan önleme ve azaltma tedbirleri.			●		●	●	
Ürün Sorumluluğu								
37	PR1 İyileştirilmek üzere ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirildiği yaşam döngüsü evreleri ve bu prosedürlere tabi olan ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi.	○	●	●	○	●	●	○
38	PR2 Ürünlerin ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama vakalarının toplam sayısı.	○	●	○	○	●	●	○
39	PR3 Ürün ve hizmet bilgileri.	●	●	●	●	●	●	●
40	PR4 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyum sağlamama vakalarının toplam sayısı.	○	○	○	○	●	●	○
41	PR5 Müşteri memnuniyetine yönelik uygulamalar.	●	●	●	●	●	●	●
42	PR6 Pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara, standartlara ve gönüllü kurallara bağlı kalmaya yönelik programlar.	●	●	●	○	●	●	○

İstihdam

İncelenen sürdürülebilirlik raporlarında istihdamla yönelik performans göstergelerinden “toplam işgücü”ne şirketlerin %78’i açıklık getirmiştir. Sadece bir şirket toplam işgücü sayısını belirtmemiş, diğer bir şirket de kısmen açıklama yapmıştır. Şirketler (Arçelik, Turkcell, Coca-Cola ve Yaşar Holding); işgücü, yaş grubu, cinsiyet, statü (mavi yaka, beyaz yaka), sözleşme türü (sürekli, geçici) ve çalışan kategorileri gibi istihdam konularını genelleme yapmadan mutlak sayılar ve geçmiş yıllara ait verileri tablolar kullanarak açıklamışlardır. Şirketlerin %57’si (Arçelik, Turkcell, Coca-Cola, Doğu Holding) çalışanlarına uygulanan sosyal ödemeler ve yardımlar konusunda açıklama yapmıştır. Bu konuda kapsamlı ve detaylı açıklama Turkcell’in raporunda bulunmaktadır. *Örneğin Turkcell, “çalışanlarına eş ve çocuk kapsamlı özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik sistemi, özel hayat sigortası, ulaşım hizmeti, yemek çeki, GSM hat ve cihaz, pozisyona bağlı şirket aracı, doğum günü izni; 5 günlük babalık izni; okul öncesi ve ilkokul öğrencisi çocukları olan anneler için ilk gün izni, 2-5 yaş arası çocuğu olan kadın çalışanlara kreş yardımı, benzin yardımı, çalışan kredisi, taşınma yardımı, iç ilan kapsamında açılan ve başvuru sonucu olumlu bulunarak farklı şehirde pozisyon teklif edilen çalışanlara taşınma yardımı”* gibi menfaatler sağladığını açıklamıştır.

İşgücü Yönetim İlişkileri - Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Sürdürülebilirlik raporlarına göre şirketlerin %86’sı “toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesine (LA4)” açıklık getirmiştir. Bu durum, şirketlerin çalışan haklarından olan örgütlenme ve sendikalaşma haklarına saygı duyduklarını göstermektedir.

Koç Holding’te toplu iş sözleşmeleri Türk Metal İşçileri Sendikası, Petrol-İş Sendikası, Tek-Gıda İş Sendikası, Denizciler Türkiye Birliği, Dok Gemi-İş Sendikası, Bankacılık ve Sigorta İşçileri Birliği gibi yetkili sendikalarla yapılmaktadır. Çalışanların %61’inin (45.505) sendika üyesi olduğu açıklanmıştır.

Arçelik raporunda sendikalar önemli bir paydaş olarak kabul edilmekte ve sendikalar ile düzenli ilişkiler yürütüldüğü ifade edilmektedir. Şirket; sendikaları karar verme süreçlerine dahil ettiğini ve çalışanlarla ilgili konularda karar alırken (daha iyi çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, doğum, vefat, eğitim

ve evlilik desteği gibi) görüşlerine başvurduklarını belirtmektedir. Arçelik çalışanlarının %85’i toplu iş sözleşmesi kapsamına girmektedir.

Turkcell, “şirketimiz bünyesinde herhangi bir işçi veya işveren sendikası bulunmamaktadır” ifadesini kullanmıştır.

Eczacıbaşı, çalışanları temsil eden ve yeni zorluklar veya fırsatlar için karşılıklı yarar ile uzun vadeli çözümler yaratılacağına inandığı işbirliği ve şeffaf ilişkileri teşvik eden sendikaları desteklediğini ifade etmektedir.

Coca Cola İçecek; sağlık muayeneleri, iş kazaları ve doğum/doğum izni, hasta ödemeleri, ilk yardım, koruyucu ekipman, iş elbisesi, iş sağlığı ve güvenliği konularında sendika ile yapılan toplu iş sözleşmelerinde konsensüs sağladıklarını belirtmektedir. Ancak iki farklı sendikanın anlaşmazlık sonucu mahkemeye taşınması 31 Mart 2012’de Türkiye’deki yedi tesisteki toplu iş sözleşmelerinin kesintiye uğramasına neden olmuş ve 2008 yılında 508 çalışan toplu sözleşme kapsamında iken bu rakam 2012 yılında 31’e gerilemiştir.

Yaşar Holding’te tüm çalışanlara 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmaktadır. Gıda Grubu şirketlerinden Pınar Süt ve Pınar Et’te Tek Gıda İş Sendikası ile işveren arasında yapılan işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri ile çalışanların hakları güvence altına alınmaktadır. Holding’te toplu iş sözleşmesine tabi olan çalışanların oranı % 60 dir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

İncelenen raporlarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan açıklamaların çokluğu dikkat çekicidir. Bu konuda en çok açıklama “İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarında temsil edilen toplam işgücünün yüzdesi (LA6)” ve “Ciddi hastalıklarla ilgili olarak işgücü mensuplarına, ailelerine veya yerel halka yardım etmek üzere uygulanan eğitim, öğretim, rehberlik, hastalık önleme ve risk kontrol programlarına (LA8)” ilişkin yapılmıştır. En az açıklama ise “yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımına (LA7)” yapılmıştır.

Koç Holding’te, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının takibi için İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu kurulmuştur. Koordinasyon Kurulu düzenli

olarak toplanmakta ve değiştirilen düzenlemeler ile uygulamaları değerlendirmektedir. Şirket raporunda çalışanlara 67.622 saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verildiği bilgisi paylaşılmıştır.

“Sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı” Arçelik’in iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirlediği hedefdir. Ulusal ve uluslararası yasal mevzuat ve iş süreçleri arasında bütünlük sağlamaya çalışan şirket, iş sağlığı ve güvenliği politikasını “Performans Yönetimi Sistemi” kapsamında izlemektedir. Sistem tarafından kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, iş sağlığı ve güvenliği eğitim saatleri ve kayıp çalışma günleri göstergeleri kontrol edilmektedir. Sistem dahilinde uygulamalara ek olarak çalışanların ilgili konularda birbirleri ve yöneticileri ile iletişim halinde olmaları çeşitli uygulamalarla desteklenmektedir. Şirkette çalışanlara 38.166 saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmiştir.

Turkcell, 6331 sayılı yasada belirtilen kriterler önderliğinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmalarını sürdürebilmek için İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Birimini kurmuştur. Kanunda az tehlikeli işyerleri için çalışan başına en az sekiz saat olarak belirtilen Temel İSG eğitimini şirket grup çalışanlarının yüzde 99’u tamamlamıştır. Şirket ayrıca işin niteliğine göre tehlike arz eden görevlerde bulunan çalışanlar için mesleki eğitimleri (yüksekte çalışma, güvenli sürüş vb.) düzenlemektedir. Örneğin, ilk yardım eğitimleri için hedeflenen 244 kişinin yüzde 99’u 2013 yılsonunda eğitimleri tamamlarken, araç kullanan 1.200 kişi için planlanan güvenli/defansif sürüş teknikleri eğitiminin 2013 yılsonu tamamlanma oranı yüzde 42 olarak gerçekleşmiştir. 2012-2013 yıllarında 385 kişi yüksekte çalışma eğitimi almıştır. 2013 yılında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik 44.500 saat eğitim verilmiştir.

Eczacıbaşı, Türkiye’deki tüm sanayi operasyonlarındaki iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini genişleterek bu sistem kapsamındaki çalışanların sayısını %80’den %100’e (2012) artırmayı başarmıştır.

Coca Cola İçecek, Türkiye’de meydana gelen 250 iş kazasının analizini yaptığında bunların büyük çoğunluğunun sürüş sırasında sürücülerin emniyetsiz davranışları kaynaklı olduğunu bulgulamıştır. Bulguya dayanarak çalışanlara «Yolda Güvenlik» gibi güvenli sürüş kursları organize edilmiştir. 2012 yılında bu eğitim kurslarına toplam 1.063 çalışan katılım sağlamıştır. Şirket, kazaların analizleri sonucunda 2012

yılında “12 İş Sağlığı Güvenliği Altın Kuralları”nı tanımlamış ve 2.900 çalışan bunun eğitimine katılmıştır.

Doğuş Holding’te, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Komitesi bulunmaktadır. Burada görev alan işgücü, toplam işgücünün %7’sini oluşturmaktadır. Her ayın son haftası toplantılar yapılmakta ve konu ile ilgili danışmanlık hizmeti alınmaktadır. Tedarikçilerle yapılan sözleşmede İSG kuralları ile ilgili ekler bulunmaktadır. Yıl içinde “Ağız ve Diş Sağlığı Söyleşisi”, “Sigara Bırakma Semineri” “Acil Durum Yönetimi İçin Risk Analizi Çalışmaları”, “Yangın Önleme ve Eğitim Planları” gibi eğitimler gerçekleştirilmiştir.

Yaşar Holding’te 4857 sayılı İş Kanunu’na dayanılarak “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ” kapsamında gerekli eğitimler 2011 yılında verilmiştir. Çalışanların kişisel, yönetsel becerilerini geliştirmenin yanı sıra teknik eğitimlerle de gelişimlerine katkı sağlanmaktadır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği, hijyen – kişisel hijyen, kimyasalların güvenli kullanımı, yangın söndürme ve tahliye gibi eğitimler verilmektedir. Çalışanların veremle savaş kapsamında akciğer filmleri çekilmekte, boğaz kültürleri alınmakta, gaita kültürü taramaları gibi sağlık kontrolleri işyeri sağlık birimince yapılmaktadır.

Yaralanma, Meslek Hastalıkları

İncelenen raporlarda “Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımı (LA7)” işgücü uygulamaları ve insana yakışır iş performans göstergeleri arasında en az açıklama yapılan konuları (%36) oluşturmaktadır.

Arçelik’te, 2012 yılında toplam çalışma süresine göre meydana gelen iş kazası sıklığını gösteren Kaza Sıklık Oranı 5,00, toplam çalışma süresine göre meydana gelen iş kazaları sonucunda kaybedilen iş günü kaybını gösteren Kaza Ağırlık Oranı ise 0,085 olarak gerçekleşmiştir. Raporlama dönemi içerisinde yurt içi ve yurt dışındaki tesislerde meslek hastalığı ve ölümlü iş kazası vakasının yaşanmadığı bilgisi paylaşılmıştır.

Turkcell’de, toplam çalışma süresine göre 2013 yılında 8 minör ve 2 majör ve 1 ramak kala olayı yaşanmıştır. Meydana gelen iş kazası sıklığını gösteren Kaza Sık-

lık Oranı 1, iş kazaları sonucunda kaybedilen iş günü kaybını gösteren Kaza Ağırlık Oranı ise 0,005 olarak gerçekleşmiştir. 51 iş günü kayıp meydana gelmiştir. Raporlanmış meslek hastalığı verisi ve yasal mevzuata uyum sürecinde yaşanmış bir idari cezanın bulunmadığı bilgisi paylaşılmıştır.

Eczacıbaşı, iş sağlığı ve güvenliği sertifikasyonunu 2008 yılında başlatmıştır. 2012 yılında çalışanların toplam çalışma süresine göre toplam yaralanma oranını 3,2'den 2,9'a azalma göstermiş, aynı dönemde işle ilgili ölümcül kazalar yaşanmamıştır.

Coca Cola İçecek, yayımladığı sürdürülebilirlik raporunda kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranlarını 2008 – 2012 yıllarının verilerini gösteren tablolarla açıklamıştır.

Yaşar Holding'te 2013 yılı içerisinde çalışanlar üzerinde yapılan sağlık kontrollerinde meslek hastalığı bulgusuna rastlanmadığı gibi iş kazalarında kaza sıklık oranı ve kayıp gün sayılarında azalma sağlandığı ifade edilmiştir.

Eğitim ve Öğretim

İşgücü uygulamaları ve insana yakışır iş performans göstergelerine yönelik önemli bulgulardan birisi tüm raporlarda "çalışanlara beceri geliştirme ve yaşam boyu eğitim programlarının (LA11)" açıklanmış olmasıdır. Ayrıca %86'sında "düzenli şekilde performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışanların yüzdesine (LA12)" ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Koç Holding'de Koç Akademi; şirketin, grubun ve her bir çalışanın iş ile bireysel hedefleri doğrultusunda gelişim planlaması yapmasına olanak tanıyacak araç ve iş akışlarını içeren, eğitim, gelişim ve paylaşımın gerçekleştiği bir platformdur. Öğrenme kaynakları içinde e-öğretimler, makaleler ve OPAL (bir çeşit öğrenme ve bilgi destek platformu) vardır. Lider geliştirme programları için Koç Üniversitesi ile yoğun bir işbirliği söz konusudur. 2012 yılında bu sistemden 14.887 çalışan yararlanmış ve 108.209 gelişme programının %93'ü gerçekleştirilmiştir.

Arçelik'te çalışanların yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesi için tüm çalışanların performansı yakından takip edilmekte, kariyer planları bilgi, beceri ve yetkinlikler doğrultusunda yapılmaktadır. Bu süreçte

etkin yöntemler olarak hedef yayılımı (hedef ve stratejileri üst kademelerden alt kademede çalışan bireylere iletilmesi), performans yönetimi, yetkinlik ve potansiyel değerlendirme yöntemleri kullanılmaktadır. Yıllık yapılan insan kaynakları planlama toplantılarında kritik pozisyonlar ve şirketi geleceğe taşıyacak olan potansiyel çalışanlar belirlenmekte, performansları takip edilerek, gelişimleri desteklenmektedir. Böylece gelecekteki olası rollerine hazırlanmaları sağlanmaktadır. 2012 yılında, Türkiye'deki çalışanların %10'u rotasyon, atama ve terfi sürecinden geçmiştir. Şirket; çalışanların kişisel yetkinliklerini güncel tutabilmek, işe ve şirkete adaptasyon sağlamak için teknik ve davranışsal gelişime odaklanan bilgi, beceri ve yetkinlik gelişim programlarına önem vermektedir. Bu doğrultuda oryantasyon, yabancı dil, kişisel gelişim programları, liderlik becerilerini geliştiren ve lider adaylarını gelecekteki rollerine hazırlayan yetenek gelişimi programları ve seminerler sunulmaktadır. 2012 yılında 310.344 çalışana ve çalışan başına 21 saat eğitim verilmiştir.

Turkcell'de çalışanlar, Turkcell Akademi aracılığıyla Turkcell ortak değerleri ve iş etiği kuralları hakkında eğitilmekte, intranet üzerinden farkındalık eğitimleri almaktadır. Şirkette "Öncelik Sizin" prensibinden hareketle açık pozisyonlar önce şirket içinde duyurulmakta, böylece profesyonel çalışanların gelişimlerinin desteklenmesi ve alternatif kariyer fırsatlarının sunulması amaçlanmaktadır.

Coca Cola'da eğitimler çalışanların ihtiyaçlarına bağlı olarak her düzeyde sunulmaktadır. Şirkette çalışanların gelişimini teşvik ve yetenekleri geliştirmek için düzenli girişimler uygulanmaktadır. Bunun için çalışanlara geribildirim sağlanmakta ve 360 derece değerlendirme yönetimi gibi araçlar kullanılmaktadır. "Aktif Öğrenme" çerçevesinde uygulanan eğitim yöntemleri; kolaylaştırma oturumları, atölye çalışmaları, ekip oluşturma faaliyetleri, videolar, rol oyunları, vaka çalışmaları, oyunlar, simülasyonlar, proje girişimleri ve iş rotasyon gibi programlardan oluşmaktadır. Orta düzey yöneticilerin koçluk ve stratejik düşünme becerilerini geliştirmeleri için "Liderlik Gelişimi Programı" uygulanmaktadır. Ayrıca geleceğin şirket liderleri için "Mentorluk Programı" vardır. 2012 yılında 1938 çalışana ve çalışan başına 16,8 saat eğitim verilmiştir.

Her yıl Doğu Holding çalışanları performans değerlendirmeleri sırasında eğitim ihtiyaçlarıyla ilgili formlar doldururlar. İnsan kaynakları tarafından analiz edilen bu formlar doğrultusunda hem kişisel hem mesleki gelişim programları içeren bir eğitim kataloğu hazırlanır. 2012 yılında her Doğu Holding çalışanı ortalama 43.45 saat eğitim almıştır. Şirket 2012 yılında çalışanları için beden dili, yazma becerileri, duygusal zeka, finansal matematik, kariyer planları, kişisel imaj teknikleri, MS office eğitimleri, İngilizce/Türkçe tartışma becerileri, liderlik becerileri, sunum becerileri, uluslararası finansal raporlama standartları gibi eğitim programları düzenlemiştir.

Yaşar Holding’te çalışanlara sağlıkla ilgili; hipertansiyon ve beslenme, stresle başa çıkma, sağlıklı ve dengeli beslenme, nefes egzersizi, soğuk algınlığı ve grip, meme kanserinden korunma, ergonomi, hatalı ilaç kullanımı ve bulaşıcı hastalıklar eğitimleri verilmiştir.

İnsan Hakları Performans Göstergeleri

İnsan hakları performans göstergelerine ilişkin en fazla açıklama “ayrımcılık konusunda toplam vaka sayısı ve alınan önlemler (HR4)”, “zorla veya zorunlu tutarak çalıştırma vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve zorla veya zorunlu tutarak çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler (HR7)” ve “çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk içerdiği belirlenen operasyonlar ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler (HR6)” konularında yapılmıştır.

En az açıklama ise “insan hakları ile ilgili hükümler içeren önemli yatırım anlaşmalarının yüzdesi ve toplam sayısı (HR1), “yerli halkın haklarının ihlali-ne ilişkin vakaların toplam sayısı ve alınan önlemler (HR9)” ve “insan hakları unsurları hakkındaki politika ve prosedürler konusunda verilen toplam çalışan eğitimi saatleri (HR3)” konularında yapılmıştır.

Koç Holding, ulusal mevzuat ve uluslararası sözleşmeler tarafından belirlenmiş insan haklarına saygı duyduğunu ve insan hakları konusunda tüm paydaşların (özellikle çalışanların) bilinçlenmesini ve insan haklarının geliştirilmesini amaçlayan uygulamaların yaygınlaşması için çalıştığını ifade etmektedir. Bu konuda gösterilen hassasiyet ve konunun önemi doğrultusunda şirkette hiçbir çocuğun istihdam edilmediği ve zorla çalıştırma uygulamalarının olmadığı ifade edilmektedir. Şirket insan hakları konusunda tedarikçilerinin de evrensel insan haklarının korunmasına yönelik şirketin gösterdiği yaklaşım ve has-

sasiyeti göstermelerini beklediğini ifade etmektedir. Koç Holding iş süreçleri ve ilişkilerinde dil, etnik köken, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi görüşe, din, mezhep gibi konularda herhangi bir ayırım yapmadığını, saygı duyduğunu ifade etmektedir.

Arçelik’te tüm insan kaynakları uygulamalarının temelinde insan haklarına saygı bulunmaktadır. Arçelik bünyesinde çalışan herkes etnik köken, ırk, dil, din, yaş, cinsiyet, uyruk, maluliyet ayrımı yapılmaksızın eşit kabul edilmektedir. İstihdam politikasıyla başlayan bu yaklaşım doğru işe doğru insan, eşit işe eşit ücret, başarıya bağlı liyakat ve herkese eşit fırsat prensiplerine dayanmaktadır. İnsan haklarına saygı ve çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesi ve etik davranış kurallarının uygulanabilmesi Etik Davranış Kurulu aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Şirket, eşit haklar ve ayrımcılık yapmama konusunda tüm kanun ve kurallara uyacağını ve iş ortamında ayrımcılıktan uzak duracak şekilde çalışılmasını sağlayacağını oluşturduğu iş mevzuatı ve politikalar ile güvence altına aldığı ifade etmektedir.

Turkcell, istihdam süreçlerinde adayların cinsiyeti, yaşı, inancı, etnik kökeni, milliyeti, medeni durumu, sağlık durumu, fiziksel engelleri ve cinsel tercihlerinden bağımsız olarak karar verildiğini, hiçbir koşulda çocuk işçi çalıştırılmasına izin verilmediğini ve zorla işçi çalıştırılmadığını raporunda ifade etmektedir.

Eczacıbaşı, hiçbir koşulda zorla çalıştırma ya da çocuk işçi çalıştırılmasına izin vermediğini ifade etmektedir. Raporda oryantasyon aşamasında tüm yeni çalışanlara haklarının açıklandığı ve kurumsal portalda yer alan İnsan Kaynakları El Kitabının tanıtıldığı bilgisi paylaşılmış, çalışanların hak ve yükümlülüklerinde meydana gelen değişiklikler dahili iletişim araçlarıyla çalışanlara iletildiği açıklaması yapılmıştır.

Coca Cola İçecek, 2012 yılında tüm güvenlik çalışanlarına insan hakları eğitimi verdiği bilgisini açıklamıştır. Rapora göre çalışanların görev değişikliği, işten çıkarma gibi değişim bildirimleri iş hukuku, ilgili yerel mevzuat ve disiplin prosedürleri uyarınca gerçekleştirilmektedir. Coca Colada işyeri hakları İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi (UNHR) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesine (UNGC) dayanmakta ve İK faaliyetleri için temel kılavuz olarak hizmet vermektedir. Bu güçlü sözleşmeler sayesinde şirket insan ve işyeri haklarını tüm uygulamalara, kurumsal değerlere ve sürdürülebilirlik stratejisine entegre ettiğini ifade etmektedir.

Doğuş Holding'in insan haklarına saygı konusundaki bağlılığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri ve 2012 yılında oluşturulan İnsan Hakları Politikası ile somutlaştığı bilgisi verilmektedir. Şirket, çalışanlar arasında insan hakları e-öğrenme eğitimleri düzenlemekte ve kadınlar hakkında bilinçlendirme programlarını teşvik etmektedir.

Yaşar Holding'in insan kaynakları stratejisi "doğru işe doğru insanları yerleştirmek" ilkesiyle şekillenmektedir. İşe alım prosedürleri 4857 sayılı İş Kanunu'na ve Yaşar Holding Personel Yönetmeliğine uygun yapıldığı ifade edilmektedir. Çalışanların çalışma şartları, hakları, görev ve sorumlulukları ile ilgili personel politika ve prensipleri Şirket Personel Yönetmeliklerinde tanımlanmaktadır. Yaşar topluluğu şirketleri 18 yaşını doldurmuş personel çalıştırılmaması ilkesini benimsediğini ve uyguladığını açıklamakta, başvuru yapan adaylara eşit fırsatlar tanıdığı bilgisini vermektedir.

Sonuç

Yapılan çalışmada Türkiye İtibar Endeksinde yer almış ve GRI standardında sürdürülebilirlik raporu yayımlanmış şirketlerin sosyal performans uygulamaları incelenmiştir. GRI Sosyal Performans Göstergeleri; işgücü uygulamaları, insan hakları, paydaşlarla iletişim, toplum ve ürün sorumluluğundan oluşmaktadır. Şirketlerin bu göstergelerden en fazla açıklamayı çalışanlara ve işgücü uygulamalarına yapmış olmaları, şirketlerin çalışanları paydaş olarak önemstediklerini göstermektedir. Turkcell'in "İnsana Değer Veririz", ya da Koç Holding'in "Bizim en değerli sermayemiz insan kaynağımız" ifadeleri şirketlerin paydaşlar arasında çalışanları stratejik paydaş olarak gördüklerini ve çalışanlarla güçlü ilişkiler kurma çabalarında olduklarını göstermektedir.

Raporları incelenen şirketler bir yandan ekonomik faaliyetlerini sürdürürken diğer yandan sosyal paydaşların haklarına saygı göstermekte ve paydaşlardan alınan geri bildirimleri değerlendirme ve karar alma süreçlerine dahil etmektedir. Şirketler; çalışanların eğitimi için çeşitli programlar düzenlemekte, iş yeri sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yürütmekte ve çalışanlar arasında ayrımcılığın önlenmesine yönelik politikalar geliştirmektedir. Ayrıca çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konularında hassasiyetlerini dile getirmekte, çalışanlara bu konuda eğitimler ver-

mekte ve yolsuzluk vakalarına karşı alınan önlemlere açıklık getirmeye ve yönetmeye çaba harcamaktadır. Müşteri memnuniyetine yönelik uygulamalar ve pazarlama iletişimi ile ilgili yasalara ve standartlara bağlı kalmaya yönelik programlara açıklık getirmektedirler.

Şirketler; işgücü, yaş grubu, cinsiyet, statü, sözleşme türü ve çalışan kategorileri gibi istihdam konularını genelleme yapmadan mutlak sayılarla ve geçmiş yıllara ait verilere de yer vererek tablolar yardımıyla sunmuştur. Bu bilgiler, şirketlerin bu konulardaki politikalarının uygulamalara nasıl yansıdığını ve yıllar içinde nasıl bir gelişme kaydedildiğini göstermekte, rakipleriyle karşılaştırılmasının yapılmasını sağlamaktadır. Ancak raporların karşılaştırılmasının sağlanması karşılaştırılabilir nitelikte hazırlanmış raporlarla yapılabilir. Bu nedenle raporların küresel arenada kabul görmüş standartlar doğrultusunda hazırlanmış olması, karşılaştırma yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak raporlamadaki tüm standardizasyon çabalarına rağmen raporların içeriği ve sunulan bilgilerin niteliği ile ilgili farklılıkların bulunduğu belirtilmelidir.

İyi bir sürdürülebilirlik raporunda kazanılan ödüller, sağlanan başarılar, ulaşılan hedefler gibi olumlu ve güzel bilgilerin yanında yaralanmalar, meslek hastalıkları, yaşanan kazalar, alınan cezalar, ulaşılmayan hedefler ve müşteri şikayetleri gibi olumsuz bilgilere de yer verilmelidir. Genel olarak şirketler bu tür konularda açıklama yapmamayı tercih ederler. Ancak salt olumlu bilgilere dayalı bir rapor performans hakkında yanlış bir algının oluşmasına (Reynolds ve Yuthas, 2008: 55) neden olabilir. İncelenen raporların sadece %30'unda "şirkete yönelik şikayetlerin, yasa ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle kesilen cezaların parasal değeri ve sonrasında yapılan uygulamaların" açıklanmış olması ya da sadece %36'sında "yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler ve işe devamsızlık oranları ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının bölgelere göre dağılımına" ilişkin bilgi verilmiş olması bu varsayımı desteklemektedir. Oysa sürdürülebilirliği iş stratejisine entegre etmiş sosyal sorumlu bir şirket bu tür bilgileri gelecek faaliyet yılı içinde nasıl olumlu uygulamalara dönüştürürüm çabasına girmeli ve ilgili konuda önlemler almalıdır. Ayrıca yayımlanan raporun salt olumlu gelişmelerin yansıtıldığı verilere ve bilgilere indirgenmemiş olması okuyucuya daha objektif bir yaklaşımı sağlaya-

caktır. Benzer şekilde örneğin bir raporda iş kazaları veya hastalıkların mutlak sayıları verilmiş ancak cinsiyete veya bölgelere göre dağılımı konusunda açıklama yapılmamış olması, şirketin bir sonraki yıl için hazırlayacağı sürdürülebilirlik raporu için bu konuda harekete geçmesi gerektiğini görmesini sağlayacaktır. Şirket hazırlayacağı bir sonraki rapor için veri toplama süreçlerini eksik kalan bilgileri kapsayacak şekilde genişletmelidir.

Sosyal boyuta yönelik kriterlerde önemli bir diğer bulgu, raporlarda çalışan eğitiminin ve gelişiminin, insan hakları ilkelerinin, sağlık ve güvenlik standartlarının, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşmenin raporlarda açıklanmış olmalarıdır. Bu konularda şirketler hem genel politikalar hem de özel uygulamalar hakkında bilgi vermiştir.

Ocak 2014 verilerine göre Türkiye'de sendikalaşma oranı %9,5 dir (toplam işçi sayısı 11.600.554). Bu oldukça düşük bir rakamdır. İncelenen şirketlerin %86'sının toplu iş sözleşmeleri kapsamına giren çalışanların yüzdesini açıklamış olmaları güzel bir bulgudur. Örneğin Koç Holding'te çalışanların %61'i, Arçelik'te %85'i ve Yaşar Holding'te de %60'ı sendika üyesi olduğu yada toplu iş sözleşmesi kapsamına girdikleri açıklanmıştır.

Şirketler raporlarında sosyal performans göstergelerinin açıklanmasının yanı sıra bu göstergelere ilişkin konuları uygulamalara, kurumsal değerlere ve sürdürülebilirlik stratejisine entegre ettiklerini göstermişlerdir. Bu durumda raporlar, sürdürülebilir büyüme kapsamında şirket kimliği ve davranışlarının paydaşlara iletilmesinde önemli bir iletişim aracına dönüşmekte ve bugüne kadar bir standart çerçevesinde rapor yayımlanmamış şirketler için önemli bir referans kaynağını oluşturmaktadır. Ancak ülkemizde GRI standardında rapor yayımlayan şirket sayısı oldukça azdır. Yapılan çalışmaya göre büyük ve itibarlı şirketler sürdürülebilirlik raporlamaları için büyük çaba ve emek harcamaktadır. Bu tür raporlar yayımlayan şirketler, hesapverebilir ve şeffaf olduklarını, insana ve çevreye yakışır sürdürülebilir iş uygulamalarını iş stratejilerine entegre ettiklerini göstermektedirler. Sürdürülebilirliğin kurum stratejisine entegre edilmesinde paydaşların bunu istemelerinin yanı sıra GRI performans göstergelerinin referans alındığı bir raporlamayla ilgili özendirilecek politikalar, yasal bir zorunluluk ya da düzenleme de etkili olabilir. Örne-

ğin, SPK, halka açık şirketlerde "Uygula, uygulamıyorsan açıkla" prensibi doğrultusunda 2004 faaliyet yılında "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu (KYUR)" yayımlama zorunluluğu getirerek, şirketlerin faaliyetleri hakkında, yasal ve diğer yükümlülüklerini yerine getirmeleri konusunda paydaşlara bilgi verilmesini sağlamıştır (SPK, 2012; Kavut, 2010: s.14). Nitekim şirketlerin hedeflerinde ekonomik büyümenin yanı sıra insana yakışır iş uygulamaları ve çevresel performans göstergeleri ve rekabet avantajı söz konusu ise, o zaman sürdürülebilirlik politikalarını ve stratejilerini uluslararası düzeyde kabul görmüş raporlama standartlarına göre yayımlamaları elzemdir. Ancak bu standartlar doğrultusunda raporlanmış, bağımsız ve yetkilendirilmiş kuruluşlar tarafından denetlenmiş bir sürdürülebilirlik raporu şirketlerin ekonomik, sosyal ve çevresel faaliyetlerin detaylı bir açıklamasını belgeyerek uygulamaların adil, insana yakışır, hesapverebilir, şeffaf ve sürdürülebilir olduğunu gösterecektir. Bu durum özellikle yüksek iş kazalarının, yoğun ve kötü çalışma koşullarının, ayrımcılığın, zorla çalıştırmanın yaşandığı ülkemizde tüm şirketlerdeki çalışma koşullarının bu şekilde olmadığını belgeyecek ve insana yakışır iş uygulamalarının önemsendiği ve iş politikalarına entegre edildiği şirketlerin bilinmelerini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Arçelik A.Ş. (2013). *Sustainability Report 2012*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2013/071afa84c16c8714eb0c639e484cd0f3.pdf>
- Avrupa Komisyonu. (25.10.2011). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Brussels, COM(2011), 681 final.
- Baryraktar, A. (20.08.2013). *Türkiye İşçi Ücretinde Dünyada 27'nci Sırada*. http://www.zaman.com.tr/ekonomi_turkiye-isci-ucetinde-dunyada-27nci-sirada_2121151.html; 20.07.2015
- Chen, S. & Bouvain, P. (2009). Is Corporate Responsibility Converging? A Comparison of Corporate Responsibility Reporting in the USA, UK, Australia, and Germany. *Journal of Business Ethics*, April 2009, Volume 87, Issue 1 Supplement, s. 299-317.

- Coca-Cola İçecek. (2013). *2012 Sustainability Report*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2013/f0399ec1debd1a85854a286aeb3d12a6.pdf>
- Doğuş Holding A.Ş. (2014). *Corporate Responsibility Report 2013*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2014/4e971e645f8cb31f8cc63ede4bc8b5aa.pdf>
- Dutta, S.; Dutta, U.K. & Das, S. (2011). Triple Bottom Line Reporting: An Innovative Accounting Initiative. *International Journal on Business, Strategy and Management*, Vol.1, No.1, June, 2011, 1-13.
- Dünyabülteni. (2013). *En fazla çalışma saati Türkiye’de*. <http://www.dunyabulteni.net/haber/248326/en-fazla-calisma-saati-turkiyede>; 20.07.2015
- Eczacıbaşı Group. (2012). *Sustainability Report 2012*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2013/60c7df2080f098d67e61eccc43578a59.pdf>
- Elkington, J.B. (1997). *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone.
- Global Reporting Initiative. (Kasım 2014). *Sustainability Disclosure Database*. <http://database.globalreporting.org/>
- Global Reporting Initiative. (2013a). *Reporting Framework Overview*. <https://www.globalreporting.org/reporting/reporting-framework-overview/Pages/default.aspx>
- Global Reporting Initiative. (2013b). G4 Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzları. <https://www.globalreporting.org/resource/library/Turkish-G4-Part-One.pdf>; 24.07.2015
- Global Reporting Initiative. (2006). *Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkeleri*. <https://www.globalreporting.org/resource/library/Turkish-G3-Reporting-Guidelines.pdf>
- Hahn, R. ve Kühnen, M. (2013). Determinants of Sustainability Reporting: A Review of Results, Trends, Theory, and Opportunities in an Expanding Field of Research. *Journal of Cleaner Production*, (59), s. 5-12.
- Harris, J.M. (2000). *Basic Principles of Sustainable Development*. Tufts University. Global Development and Environment Institute, Medford MA 02155, USA.
- Hoştut, S. (2015). “Sürdürülebilirlik Raporu.” *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Kavramlar, Uygulama ve Örnekler*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık, 129-159.
- Hoştut, S. & Deren Van Het Hof, S. (2014a). “Corporate Social Responsibility Practices of Transnational Corporations: Examples from Turkey and Italy”. *European Journal of Research on Education*, 2014, 2(2), 202-213. DOI: 10.15527/ejre.201426265
- Hoştut, S. & Deren Van Het Hof, S. (2014b). A Decade into Sustainability Reporting in Turkey. *EUPRERA 2014 International Congress: “Communication Ethics in a Connected World”*, Congress Presentation, 11-13 September, Brussels, Belgium.
- <http://www.itibaratelyesi.com/turkiye-itibar-endeksi.aspx?pageID=404>
- <http://database.globalreporting.org/search>
- İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB), İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) ve PwC Türkiye (2011). *Türk İş Dünyasında Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu*. <http://www.tbcsd.org/Content/Publications/24/SKDDokumanveYayinlar.aspx>
- Kavut, L.F. (2010). Kurumsal Yönetim, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çevresel Raporlama: İMKB 100 Şirketlerinin Çevresel Açıklamalarının İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi - Yönetim*, 21 (66), 9-43.

- Koç Holding. (2014). *Corporate Social Responsibility Report 2013*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2014/3d0fd0d160b4bf3d14340e3a0da66f8d.pdf>
- Kolk, A. (2010). Trajectories of Sustainability Reporting by MNCs. *Journal of World Business*, 45, 367-374.
- Kolk, A. (2004). A Decade of Sustainability Reporting: Developments and Significance. *Int. J. Environment and Sustainable Development*, Vol. 3, No. 1, 51-64.
- KPMG. (2013). *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*. kpmg.com/Sustainability; 18.02.2014
- KPMG. (2011). *International Survey of Corporate Responsibility Reporting*. <http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/corporate-responsibility/Documents/2011-survey.pdf>
- Mardjono, A. (2005). A Tale of Corporate Governance: Lessons Why Firms Fail. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No. 3, 272-83.
- Milliyet. (2014). *Türkiye'de Her Gün 176 İş Kazası Oluyor*. <http://www.milliyet.com.tr/turkiye-de-her-gun-176-is-kazasi-konut-1879885/>; 20.07.2015
- Özgüç, E. (2009). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Kapsamında İMKB – 30 Endeksi Şirketleri. Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu*. <http://www.spk.gov.tr/yayin.aspx?type=yay03>
- Reddy, K. & Gordon, L.W. (2010). The Effect of Sustainability Reporting on Financial Performance: An Empirical Study Using Listed Companies. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, VI(2), December 2010, 19-42.
- Reynolds, M. A. ve Yuthas, K. (2008). Moral Discourse and Corporate Social Responsibility Reporting. *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, No. 1/2, 47-64.
- Sarıkaya, M.; Erdoğan, M. & Kara, Z.F. (2010). İnternet Ekonomisi ve Kurumsal Sürdürülebilirlik. *Es-kişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim, 5(2), 31-50.
- Shen, C.H. & Chang, Y. (2009). Ambition versus Conscience, does Corporate Social Responsibility Pay Off? The Application of Matching Methods. *Journal of Business Ethics*, 88, 133-153.
- SPK (2012). *Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu*. <http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=67&fn=67.pdf>, 12.04.2012.
- Tokgöz, N. & Önce, S. (2009). Şirket Sürdürülebilirliği: Geleneksel Yönetim Anlayışına Alternatif. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X I, S I, 2009)*, 249-275.
- Turkcell. (2014). *2012-2013 Sustainability Report*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2014/f7060b40e89baa8fa28054a6a1e4f3ef.pdf>
- World Business Council for Sustainable Development. (2002). *Sustainable Development Reporting: Striking the Balance*. Hertfordshire: Earthprint.
- Yaşar Holding. (2014). *Sürdürülebilirlik Raporu 2013*. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2014/dd3e5632f42b82ecc7a335679549a7d3.pdf>