



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.

İŞ DÜNYASINDA İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ REHBERİ

İnsan Hakları Eğitimi Ağı

Hazırlayanlar
Hülya Kendir
Deniz Parlak
Gökhan Demir
Selime Güzelsarı





İŞ DÜNYAŞINDA İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ REHBERİ

İnsan Hakları Eğitimi Ağı

Hazırlayanlar
Hülya Kendir
Deniz Parlak
Gökhan Demir
Selime Güzelsarı

Ankara – 2021

İŞ DÜNYASINDA İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ REHBERİ

Ocak 2021, Ankara

İnsan Hakları Eğitimi Ağı

KAPASİTE GELİŞTİRME DERNEĞİ

Tunus Caddesi 87/8 Kavaklıdere/ANKARA
Telefon/Faks: +90 (312) 468 84 60

E-posta: kaged@kaged.org.tr
Web: www.kaged.org.tr

Hazırlayanlar

Hülya Kendir
Deniz Parlak
Gökhan Demir
Selime Güzelsarı

Grafik Tasarım ve Basım

BULUŞ Tasarım ve Matbaacılık Hizmetleri San. Tic., Ankara
Tel: (312) 222 44 06 • Faks: (312) 222 44 07
www.bulustasarim.com.tr

Bu yayın, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen, Merkezi Finans ve İhale Birimi yöneticiliğinde KAGED ve Sivil Toplum Geliştirme Merkezi tarafından yürütülen “Örgütlenme Özgürlüğü ve Katılım Hakkının Daha Fazla Geliştirilmesi İçin Sivil Toplum Örgütleri ve Sivil Ağların Kapasitesinin Geliştirilmesi” projesi kapsamında yayınlanmıştır. Avrupa Birliği ve Merkezi Finans ve İhale Birimi’nin resmi görüşlerini yansıtmamaktadır.



İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	5
------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİNİN TARİHSEL ARKA PLANI VE GELİŞİMİ	9
1. İnsan Hakları Kavramı.....	9
1.1. İnsan Hakları Nedir?	9
1.2. İnsan Haklarının Temel İlke ve Nitelikleri	10
1.3. İnsan Haklarının Tarafları ve Yükümlülükleri	11
2. İnsan Hakları: İş Dünyasının Yeni Gündemi	12
2.1. İnsan Hakları Nasıl İş Dünyasının Konusu Hâline Geldi?	12
2.2. İnsan Haklarının Yeni Tarafları	13
2.3. İş Dünyasında İnsan Haklarının Önemi	13
3. Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri.....	14
3.1. Rehber İlkelerin Tarihsel Arka Planı	14
3.2. Çokuluslu Şirketlere Dair Adımlar: Taslak Normlar	16
3.3. “Koru, Saygı Göster, Çözüm Bul” (PRR) Çerçevesi	16
3.4. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri.....	18
3.5. Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Konusundaki Sorumlulukları ve Beklentiler.....	19
3.6. Saygı Gösterme Sorumluluğu ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS).....	20
3.7. Çözüm Bulma.....	21
3.8. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu	21
3.9. Rehber İlkeler Metni Yeterli mi?	21

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI ALANINDA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER.....	25
1. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO).....	25
1.1. ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi.....	26
1.2. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi	28
1.3. İnsana Yakışır İş	28
1.4. ILO Temel Sözleşmeleri	29
2. OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi	30
2.1. Ulusal Temas Noktaları.....	32
2.2. Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesi.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI	39
1. Türkiye’nin Taraf Olduğu Uluslararası Sözleşmeler ve Belgeler	39
1.1. Avrupa Konseyi İnsan Hakları Sistemi.....	39
1.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS).....	40
1.1.2. Avrupa Sosyal Şartı	40



1.2. OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi (OECD Rehberi) ve Şikâyet Mekanizması.....	41
1.3. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) Türkiye Ağı (Global Compact Türkiye).....	43
1.3.1. Covid-19 Salgını, İş Dünyası ve İnsan Hakları.....	44
1.3.2. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri Temelinde Türkiye’de Ulusal Mevzuat ve Uygulaması.....	46
1.3.3. Türkiye’de Devletin İnsan Haklarını Koruma ve Denetleme Yükümlülüğü ..	46
1.3.4. Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu	47
2. Türkiye’de Uluslararası Çalışma Normlarına Uygunluk ve Ulusal Mevzuat	47
2.1. Örgütlenme Özgürlüğü, Sendika Hakkı, Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Çalışma Hakları Bağlamında Hukuksal Çerçeve	48
2.1.1. Ulusal Mevzuat.....	49
2.1.2. Uluslararası Belge ve Sözleşmeler	51
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Hukuksal Çerçeve	53
3. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bağlamında Hukuksal Çerçeve	56
4. Hakları İhlal Edilenlerin Zararlarının Telafisi ve İyileştirme Yollarının Açık Tutulması	57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DÜNYASINDA İNSAN HAKLARI FAALİYETLERİ VE İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ	61
1. İş Dünyasında İnsan Haklarının Geliştirilmesinin Yolları: Doğrudan Yükümlülükleri/Sorumlulukları Olan Devletler ve Şirketler Neler Yapabilir?	61
1.1. Devletler Neler Yapabilir?.....	61
1.1.1. Devletlerin Atması Gereken Temel Adımlar	62
a) Ulusal Eylem Planı (National Action Plan-NAP) hazırlamak	62
b) İnsan haklarını koruma amacıyla şirketlere verileri bildirme zorunluluğu getirmek.....	63
1.2. Şirketler Neler Yapabilir?	63
1.2.1. Şirketler İçin Yöntemler ve Stratejiler	64
1.2.2. Şirketlerde İnsan Hakları Konusunu Fırsat ve Maliyet Dengesi Kapsamında Değerlendirme	69
2. İş Dünyasında İnsan Haklarının Gelişmesi İçin Sivil Toplum Neler Yapabilir?	70
2.1. Sendikalar Neler Yapabilir?	70
2.2. Sivil Toplum Örgütleri Neler Yapabilir?	71
a) Kampanyalar düzenleme	71
b) Hukuki yollara başvuru	72
c) OECD ulusal temas noktalarına başvuru	72
d) Şirketlere yönelik insan hakları eğitimi	72
SONUÇ	74



GİRİŞ

İnsan Hakları Eğitimi Ağı (İHEA) insan hakları eğitimi alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin ve akademik toplulukların, Türkiye’de insan hakları eğitiminin bir insan hakkı olarak benimsenmesi, bu alanın güçlenmesi ve iyileştirilmesi amacıyla birlikte çalışması, etkinlikler ve araştırmalar yapması, işbirliğini sürekli kılması için oluşturulmuş bir sivil toplum ağıdır. Eylül 2013’de kurulan Ağ, 2019 yılından beri, Kapasite Geliştirme Derneği (KAGED) ve İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP) kolaylaştırıcılığında, şu üyelerle çalışmalarına devam etmektedir: Eğitim Reformu Girişimi (ERG), İnsan Hakları Derneği (İHD), İHD İnsan Hakları Akademisi, İnsan Hakları Okulu (İHO), İnsan Hakları Ortak Platformu, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ), KAMER Vakfı, KAOS GL Derneği, Kocaeli Dayanışma Akademisi (KODA), Mülkiyeliler Birliği İnsan Hakları Merkezi, Sivil Toplumu Geliştirme Merkezi (STGM), Tarih Vakfı, Uçan Süpürge Derneği ve Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi.

İnsan Hakları Eğitimi Ağı’nın bu dönemde hazırladığı stratejik planda “uzak hedef”lerden biri, “sermaye gruplarının/özel sektörün insan hakları eğitimine açık hale gelmesi” şeklinde belirlenmiştir. Bu hedef belirlenirken yapılan tartışmalarda, insan hakları ve insan hakları eğitiminin kamu yönetiminin ve sivil toplum alanının sorumluluğu ve ilgi alanı içinde olduğu yönünde bir genel kabul olduğu, oysa günümüz koşullarında toplumsal hayat ve haklar alanında rolü giderek artan iş dünyasının da bu konuda farkındalığının ve duyarlılığının artırılmasının elzem olduğu ifade edilmiştir.

İş dünyasında insan hakları meselesi, en çok ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bağlamında olmak üzere, ama bir bütün olarak insan hakları örgütlerinin ilgi göstermesi gereken bir alan haline gelmiştir. İnsan Hakları Eğitimi Ağı’nın bileşenleri de bu konuda bir fikir birliği içindedir. Sermaye gruplarının ve başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının insan hakları eğitimine duyarlı hale gelmesinin, bu bağlamda önemli hedefler olduğu düşünülmüştür. İşletmeler için insan hakları eğitiminin bir prestij haline gelmesi, “İHE dostu işletme” gibi bir ibareye itibar ve yaygınlık kazandırılması bu hedeflerin bir parçası olarak değerlendirilmiştir. Sözü geçen hedeflerin hayata geçirilmesi için sivil toplum ve akademi alanından uzman isimlerin yanı sıra, sendika ve meslek odalarıyla da temas halinde, iş dünyasına öneriler konusunda birlikte çalışarak/ tartışarak ilerlemenin doğru olacağı görülmektedir.

Bütün bu amaçlar için bir başlangıç adımı olarak İnsan Hakları Eğitimi Ağı, Ocak 2021’de 4 oturumluk bir online eğitim programı düzenlemiştir. Eğitim programına yönelik hazırlıklar kapsamında yazılan elinizdeki kitap dört bölümden oluşmaktadır. İş dünyası ve insan hakları ilişkisinin tarihsel arka planı ve gelişiminin ardından Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin ele alındığı ilk bölüm, Dr. Deniz Parlak tarafından yazılmıştır. İş dünyası ve insan hakları için yapılan uluslararası düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü’nün/ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’nün (OECD) Çokuluslu Şirketler Rehberi kapsamında incelendiği ikinci bölümü, Dr. Gökhan Demir kaleme almıştır. Üçüncü bölümde Türkiye’de iş dünyasında insan haklarının geçmişi ve bugünü Doç. Dr. Selime Güzelsarı tarafından ele alınarak, iş dünyasında insan haklarına ilişkin ulusal yasal düzenlemeler incelenmiştir. İş dünyasında insan haklarının geliştirilmesinin yollarının neler olabileceğinin ve bu açıdan devletlerin ve uluslararası örgütlerin yanı sıra sivil toplum örgütleri, aktivistler, sendikalar, meslek odaları ve genel olarak yurttaşların neler yapabileceğinin ele alındığı dördüncü bölümü Dr. Hülya Kendir yazmıştır.



Türkiye’de sivil toplum ile iş dünyası arasındaki temasların artırılmasıyla ortaya çıkacak insan hakkı eğitimleri sayesinde, insan hakları bilinci ve kültürünün gözetilmesinin şirketler için bir politika haline gelmesi sağlanabilmesi, bir bütün olarak insan haklarının benimsenmesi ve güçlendirilmesi açısından önemli bir adım olacaktır.

BÖLÜM 1

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİNİN
TARİHSEL ARKA PLANI VE GELİŞİMİ



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİNİN TARİHSEL ARKA PLANI VE GELİŞİMİ

1. İnsan Hakları Kavramı

İnsan hakları, kişisel özgürlüklerin konusu olmanın ötesinde oldukça kapsamlı bir kavramdır. Her ne kadar ilk çağlardan beri kültürel, felsefi ve dini kavramlarla ilişkilendirilse de, insan hakları, modern dönemde bir kavram olarak anlam kazanmıştır.

Kişinin yalnızca insan olması nedeniyle sahip olduğu temel hak ve özgürlükler insan hakları olarak tanımlanmaktadır (Donnelly 1995: 19; Gözübüyük ve Gölcüklü, 2007: 4). Diğer bir deyişle cinsiyet, etnik köken, dinsel inanç vb. hususlara bakılmaksızın *her insanın* sahip olduğu haklar kümesini ifade eder. Her insanın onurlu ve saygın bir yaşam sürebilme hakkı olarak ifade edilen bu çerçevenin evrensel olması ve kapsayıcılığı yüzyıllarca süren ve hâlâ devam etmekte olan pek çok mücadelenin ürünüdür.

1.1. İnsan Hakları Nedir?

İnsan hakları ulusal ve uluslararası hukukun konusu haline gelen geniş kapsamlı bir kavramdır. Bir yandan bütün insanların sahip olması gereken soyut anlamda insan haklarını ifade ederken, diğer yandan pozitif hukukun içinde yer aldığı gibi, var olan hakların hukuki koruma altına alınması anlamında somut insan haklarından söz edilebilmektedir.

Günümüzde temel hak ve özgürlükler modern devlet karşısında koruma altına alınmış insan haklarının konusu olmasına karşın, M.Ö. 539 yılında Pers İmparatoru Büyük Kiros tarafından hazırlanan Kiros Silindiri, M.Ö. 231 yılında Mauryan Hanedanından Asoka tarafından hazırlanan Asoka Fermanları da insan hak ve özgürlüklerini konu edinmektedir. Buna rağmen, 1215 yılında İngiltere Kralına kabul ettirilen *Magna Carta Libertatum* (Büyük Özgürlük Fermanı) insan hakları kavramının ilk yazılı belgesi kabul edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Fransa'da yaşanan 18. yüzyıldaki halk hareketleri *Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi* ve *Fransa İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi* ile sonuçlanmış, insan hakları konusunda ciddi hak kazanımlarına olanak tanımıştır. Özgürlük, eşitlik ve kardeşlik gibi kavramların uluslararası hukuk düzeninde tanınması insan hakları öğretisinin uygulanmasının da başlangıcı olmuştur.

On dokuzuncu yüzyıldaki toplumsal mücadeleler, siyasi değişimler ve Yirminci yüzyıldaki sosyalist devlet deneyimi, toplumsal hareketler devletin her insan ve yurttaşın temel hak ve özgürlüklerini koruması gerektiği düşüncesini yaygınlaştırmıştır. Yirminci yüzyılda sanayileşmenin hız kazanması ile özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika'da kötü çalışma koşullarına karşı düzenlenmeler, sendika hakkı talepleri, çocuk işçilere ilişkin düzenlemeler, kadınların seçme ve seçilme haklarının kazanımı gibi pek çok alandaki toplumsal talepler ve ardından gelen yasal düzenlemeler, insan hakları alanında elde edilen önemli gelişmeler arasında sayılabilir. Bu gelişmeler içinde I. ve II. Dünya Savaşları sırasında yaşanan insan kayıpları ve insan hakları ihlalleri, dünya genelinde konunun yakıcılığını gündeme getirmiştir. Böylece günümüzde sosyal ve ekonomik haklara bağlı olarak genişleyen hak kavramı yalnızca bireysel düzlemi değil, toplumun dezavantajlı kesimlerini önceleyecek biçimde toplumsal kesimleri de içermeye başlamıştır. Diğer bir deyişle azınlıklar, çocuklar, yaşlılar, sakatlar, eski hükümlüler gibi toplumun dezavantajlı kesimlerini kapsayan haklar da insan hakları çerçevesinde özel önem verilen alanlar haline gelmiştir. Nihayetinde, Birleşmiş Milletler (BM) bünyesinde 10 Aralık 1948 tarihinde *Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi* imzalanmıştır.



Bu tarih Uluslararası İnsan Hakları Günü olarak kabul edilmektedir. Söz konusu beyannamenin hukuki bir yaptırımı olmamasına karşın, insan hakları öğretisinin evrensel olarak kabulünü sağlamış olması bağlayıcı bir nitelik kazandırmıştır. Bu beyanname ile uluslararası çerçevede kabul edilen geniş kapsamlı ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ile siyasi ve medeni haklar tanımlanmıştır. Bununla birlikte bu hakların geliştirilmesi ve korunması bağlamında devletlerin sorumluluklarını yerine getirmeleri için çeşitli mekanizmalar kurulmuştur. Dolayısıyla, somut bir anlam kazanan insan hakları anlayışına göre, her insan bağlı olduğu devletten ve toplumdan insan olmasıyla kazanmış olduğu haklarının her şartta korunmasını, bunlara aykırı muameleyle tabi tutulmamasını talep edebilir.

1.2. İnsan Haklarının Temel İlke ve Nitelikleri

İnsan hakları öğretisi soyut anlamda olması gerekeni tanımladığı gibi, BM Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi ile birlikte somut niteliklere kavuşmuştur. Böylece insan hakları;

- yasal olarak koruma altındadır,
- insan onuru ve yaşamının saygınlığı üzerine odaklanmaktadır,
- uluslararası düzeyde güvence altına alınmıştır,
- devletleri ve devlet dışı aktörleri zorlayıcıdır,
- bireyleri ve toplumsal kesimleri koruyucudur,
- bölünemez,
- feragat edilemez haklardır,
- evrenseldir.

İnsan hakları tarihsel deneyim ve gelişmelerle kazandığı bu özelliklere paralel olarak, belirli niteliklerle tanımlanmaktadır.

Evrensellik: En temelde, insan hak ve özgürlüklerinin kişinin yalnızca insan olmasından dolayı sahip olduğu haklar olarak tanımlanması nedeniyle, evrensellik, insan haklarının en belirgin niteliğidir.

Doğuştan Kazanım: İnsanlar doğuştan insan haklarına sahip olurken, bu hak ve özgürlükler kişiden ayrılmaz niteliktedir. Dolayısıyla insan hakları, varlığı hukuki tanımlamalarla sınırlanan ve sonradan kazanılan haklardan farklılaşır.

Mutlaklık: Herhangi bir kayıt yahut şarta bağlı olarak insan haklarının varlığı yadsınamaz. Hiçbir düşünceyle geçersiz kılınmadığı gibi, varlıkları da göz ardı edilemez.

Vazgeçilemez ve Devredilemez Olma: Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi'nin 1. maddesinde belirtildiği gibi, "bütün insanların onurları ve hakları bakımından eşit ve özgür [...]" doğdukları kabul edilmektedir. Bu nedenle, kişi doğuştan sahip olduğu bu haklardan vazgeçmemekte, başkasına devredememekte veya sözleşmeyle ortadan kaldıramamaktadır.

Temel Hak Olma: İnsan hakları bir devletin anayasasının temelini oluşturması gereken kişi ve yurttaş haklarının esas dayanağıdır. Varlıkları, egemen devletin iradesine bağlı olmadığı için, temel hak niteliğindedir.

Bölünemez Olma: İnsan haklarının kapsadığı her kategori farklı tarihsel deneyim ve mücadelelerin sonucu kazanılmış olsa da birbirinden ayrıştırılamaz. Bu bağlamda, hak ve özgürlükler arasında bir hiyerarşi gözetilemez ve bölünemez.



Hak ve özgürlüklerin korunması bakımından bölünemez ve bütün oldukları kabul edilmektedir. Ancak, değerlendirilebilecekleri başlıklar sınıflandırılabilir. Bu bağlamda, insan hakları öncelikle *medeni ve siyasi haklar* çerçevesinde sınıflandırılmıştır. Bunlar yaşam hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı, ifade özgürlüğü, her türlü ayrımcılık yasağı, işkence ve zulüm ya da insanlık dışı davranış görmeme hakkı, düşünce ve inanç, din özgürlüğü hakkı, adil yargılanma hakkı olarak sıralanmaktadır. Sosyal güvenlik hakkı, eğitim ve öğrenim hakkı, çalışma hakkı, sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı, sağlık hakkı, kültürel yaşama katılma hakkı olarak tanımlanan haklar ise *ekonomik, sosyal ve kültürel haklar* çerçevesinde sınıflandırılmaktadır.

Yakın tarihte bu haklara yenileri eklenmiştir. Bunların başlıcaları ulusların kendi kaderlerini tayin hakkı, ulusların doğal kaynaklarından özgürce yararlanma hakkı, kalkınma hakkı ve ulusların kültürlerini özgürce geliştirme hakkıdır. Bunun yanı sıra, bu haklara *dayanışma hakları* olarak kategorize edilen ve tüm insanlığa tanınan, barış ve güvenlik içinde yaşama hakkı, sağlıklı bir çevre talep etme hakkı olarak sıralanabilecek yeni haklar da eklenmiştir.

1.3. İnsan Haklarının Tarafları ve Yükümlülükleri

İnsan hak ve özgürlüklerinin öncelikli öznesi, dolayısıyla muhatabı bireylerdir ve temelde bunlar bireye ait haklardır. Belirli toplum kesimlerini de içerecek biçimde insan haklarının kapsamının genişlemiş olması, bu ilişki ağlarını bireylerden bağımsız kılmamaktadır. Diğer bir deyişle bu hak ve özgürlüklerin tarafı olabilmek için belirli bir toplumsal grup ya da kesimin üyesi olmaya ihtiyaç yoktur. Sonuç olarak, insan haklarının ilke ve nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda, bireyler doğuştan sahip oldukları bu hakların herhangi bir topluluğa ait olmaksızın, topluma ve egemen devlete karşı korunmasını talep edebilmektedir. Dolayısıyla, insan haklarının bir diğer etkin aktörü ilkesel olarak devlettir.

İnsan haklarının ilkesel ve niteliksel kazanımlarının siyasi olduğu, öncelikli amacının siyasi iktidar ve devlet baskısı karşısında kişiyi korumaya almak olduğu tarihsel deneyimler ışığında bakıldığında anlaşılmaktadır. Bu anlamda, devletlerin kimi sorumluluk ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Öncelikle, devletler insanların onur ve saygınlığını ortaya koyacak biçimde hak ve özgürlüklerini *tanıma* yükümlülüğü altındadır. Aynı zamanda, devlet insanların hak ve özgürlükleri çerçevesinde düşüncelerini ve hayatlarını düzenlemelerine *karışamaz* ve *müdahale edemez*. Bu hak ve özgürlükleri *korumak* bir devletin en temel görevlerinden biridir. Ancak bu görev, söz konusu hak ve özgürlüklerin çoğunlukla devletler eliyle çiğnendiği gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. Bununla birlikte devlet korumakla yükümlü olduğu insan haklarına, toplum ya da başka kişilerden yönelen saldırıları da önleme ve hatta cezalandırmakla görevlidir. Nihayetinde, kişilere tanınmış hakları korumakla yükümlü olan devletler, kişilerin bu haklara erişimini *temin ve tedarik etme* sorumluluğunu taşımaktadırlar.



Sağlık ve eğitim hizmetinin bir toplumda her kişinin ulaşabileceği düzeyde parasız olması insan haklarını temin ve tedarik etme sorumluluklarındandır.

Esasında, en başından itibaren, insan haklarının uygulanması ve korunmasında devlet dışı aktörler bulunmaktadır. Uluslararası alanda belirli hukuki düzenlemeler oluşturularak insan haklarını güvenceye almak mümkün olmadığı gibi, bu düzenlemelere her devlet ve toplumun uyacağını düşünmek de gerçekçi değildir. Bu nedenle ulusal düzeyde hükümetlerin ilgili birimleri dışında; sivil toplum örgütleri, mahkemeler, medya, akademik kurum ve



kuruluşlar, sendikalar, dini örgütler gibi pek çok devlet dışı aktör insan haklarının uygulanmasını izleyebilir. Uluslararası düzeyde ise BM, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, uluslararası sivil toplum örgütleri çeşitli izleme biçimleri geliştirmektedir.

Son yıllarda küresel çapta yaşanan toplumsal ve siyasal değişimler ile birlikte, devlet dışı aktörlerin yalnızca izleme yapmasının ötesinde bir aşamaya geçilmiştir. Uluslararası insan hakları normları sanayileşmenin eşitsiz biçimde hız kazanması, küreselleşme ve neoliberal uygulamalarla birlikte, iş dünyasının konusu haline gelmiştir. Bu nedenle büyüklüğü, sektörü, yeri ve mülkiyet yapısına bağlı olmaksızın, başta çok uluslu şirketler olmak üzere tüm şirketler devlet dışı aktörler olarak insan hakları tarafları olarak değerlendirilmektedir.

2. İnsan Hakları: İş Dünyasının Yeni Gündemi

2.1. İnsan Hakları Nasıl İş Dünyasının Konusu Hâline Geldi?

Tarihsel olarak devletin ihmal ve ihlallerine karşı bireyi korumayı hedefleyen insan hakları öğretisinin devlet dışı aktörlere doğru genişlemesi son yıllarda yaşanan değişimlere paralel olarak tartışılmaktadır. Yirminci yüzyılda sanayileşmenin hız kazanması ile birlikte iş hukuku düzenlemelerinin ötesine geçen ilişki ağları, iş dünyası kavramını literatüre yerleştirmiştir. Özellikle 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labor Organization-ILO) kurulması, iş dünyasına ilişkin bir vizyon da sunmaya başlamıştır. Ancak bugün içinde bulunduğumuz iş ilişkileri dünyası; bilişim düzeyinde bilgi devrimi, yüksek teknolojik gelişmeler, hizmet sektöründeki atılımlar göz önünde bulundurulduğunda "sanayi sonrası toplum" olarak değerlendirilmektedir. Artık devletlerin yanı sıra, devletin sermaye ve yatırımlarından daha yüksek kapasiteye sahip holdingler ve çok uluslu şirketler geniş anlamda 'ekonomileri' oluşturmaktadır.



Dünyanın En Büyük 100 Ekonomisi verilerine bakıldığında, Amerikan perakende mağazalar zinciri olan Walmart Inc.'in yıllık gelirinin (500.343 milyon dolar) Avusturya ve Norveç gibi ülkelerden daha büyük olduğu görülmektedir (Zhang v.d., 2019: 3-4).

Dolayısıyla iş dünyasında sermaye birikimlerinin büyüklüğü, devlet kadar şirketlerin de toplumsal, siyasal, kültürel ilişkiler üzerinde belirleyici aktörler olarak sahneye çıktığını göstermektedir.

Esasında, iş dünyasının insan hakları üzerinde derin bir etkisi olabileceği uzun zamandır bilinmektedir. İkinci Dünya Savaşı sırasında binlerce Alman şirketinin 8-10 milyon arasında köle emeğinden faydalanması en bilinen örneklerdendir (Amao, 2011: 17). Şirketler insan hakları konusunda gerek icraî fiillerle bir ihmale gerekse yeterli koruma sağlamadığı için ihlallere neden olabilmektedir.



Son altmış yıllık yakın tarihte köle emeğinin kullanılması, çocuk işçi çalıştırılması, işçilerin çalışma standartlarının aşırı düşürülmesi, kadınların daha düşük ücretlerle çalıştırılması gibi çok rastlanan insan hakları ihlalleri ticari faaliyetler nedeniyle şirketlerin neden olduğu ihlallerdir.

1970'lerden itibaren küreselleşmenin yoğunluk kazanması ve neoliberal politikaların dünya çapında benimsenmiş olmasıyla şirketlerin neden oldukları ihlaller sıklıkla ifade edilmeye



başlanmıştır. Bu ihlaller yalnızca çalışma yaşamıyla sınırlı kalmamakta, şirketler toplulukları yerinden edebilmekte ya da sağlıklı çevre hakkını ihlal edebilmektedir. Ayrıca şirketler devlet de dahil olmak üzere başkaları tarafından işlenen insan hakları ihlallerinin de suç ortağı olabilmektedir. Nijerya'da otuz yılı aşkın süredir faaliyet gösteren Royal Dutch Shell firmasının kendi güvenlik güçleri ve lojistik destek ile azınlıklara kötü muamele konusunda devlete yardım etmesinin dava konusu haline gelmesi bu bağlamda göze çarpmaktadır (Uluslararası Af Örgütü, 2017).

Dolayısıyla devletlerin insan haklarını koruma ve geliştirme sorumluluğunda tek başına yükümlü olduğu anlayışı devam etmekle birlikte, son yıllarda bu sorgulanmaya başlamıştır. Şüphesiz bu yaklaşım, devletin öncelikli sorumluluğunu göz ardı etmemektedir. Nihai olarak, devlet şirketlerin insan haklarına saygı göstermesini yasal mevzuatla sağlamaktan ve cezai yaptırıma tabi tutmaktan sorumludur.

2.2. İnsan Haklarının Yeni Tarafları

Küreselleşmenin giderek yaygınlaşması şirketlerin faaliyetlerini ulus ötesi ölçekte genişletmesine neden olmuştur. Bu aşamada sermaye birikimleri ve ticari faaliyetleri nedeniyle, insan hakları ihlal ve sorumluluklarında öncelikli olarak dikkat çekenler çok uluslu şirketler olmaktadır. Daha geniş çaptaki ticari faaliyetleri, çalışan sayıları ve bunlara bağlı olarak toplumdaki etki güçleri nedeniyle bu şirketler insan hakları konusunda devlet dışı aktörlerin önde gelenlerindendir. Ancak iş dünyasında insan hakları konusunda sorumluluk yalnızca holdingler ya da çok uluslu şirketlerde değildir. Örneğin, Türkiye ekonomisinin büyük çoğunluğunu küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bu şirketler de faaliyet alanları daha dar olmasına karşın çok uluslu şirketler kadar insan hakları konusunda sorumlu kabul edilmektedir. Aynı zamanda bir şirketin tedarik zinciri göz önünde bulundurulduğunda, şirketin hissedarlarıyla birlikte şirket paydaşlarının da sorumlu olabileceği oldukça geniş kapsamlı bir ilişki ağından söz etmek mümkündür.

İnsan hakları ihlallerinin devlet veya devlet dışı bir aktör tarafından gerçekleştirilmesi çoğu kez hakları ihlal edilenler açısından bir fark yaratmamaktadır. Ancak, şirketlerin devletin pozitif yükümlülüklerine benzer doğrudan yasal yükümlülükleri yoktur. Uluslararası insan hakları hukuku kapsamında devletlerle aynı yasal görevlere sahip olmadıkları göz önüne alındığında, şirketlerin insan haklarıyla ilgili ne tür sorumlulukları olduğu uzun süredir devam eden bir tartışmanın konusudur.

2.3. İş Dünyasında İnsan Haklarının Önemi

Şirketlerin yeni toplumsal düzende önemli aktörler haline gelmeleri, devletler gibi insan hakları konusunda sorumlu olacakları bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Pozitif hukuki düzenlemeler tarihsel olarak ulus devletleri kapsayıcı biçimde bireyi koruma altına almıştır. Günümüzde yaşanan toplumsal değişimlerle birlikte, şirketlerin faaliyet gösterdikleri toplumun temel insan hakları normlarına uymasını beklemek de mümkündür. Bu alandaki ihlal ve ihmalleri ortadan kaldırmak, bunların önlenmesi iş dünyasının da gündemini oluşturmaktadır. Ticari şirketler, insan haklarını desteklemek ve geliştirmek için taahhütler ve faaliyetler üstlenebilir. İnsan hakları ilkeleri devletlere bunları koruma yükümlüğü verdiği gibi, bu ilkelerin yeni tarafları olan şirketlere de onlara saygı gösterme sorumluluğu vermektedir. Bu sorumluluğun yaptırım gücü başlangıçta gönüllü olsa da, ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyma zorunluluğu da taşımaktadır. Bu tartışmalar ışığında, BM tarafından hazırlanan ve imzaya açılan *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri*, devletlerin ve şirketlerin, ekonomik faaliyetlerin insan hakları üzerindeki etkisini ele almak zorunda oldukları farklı rol ve sorumlulukları açıklığa kavuşturmak için geliştirilmiştir.



3. Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

3.1. Rehber İlkelerin Tarihsel Arka Planı

Çok uluslu şirketlerin iş dünyasındaki etkililiği için görece erken bir tarih olan 1970'lerde, şirketlerin insan haklarını ihlal eden faaliyetleri dünya gündemine gelmişti. Kimi banka ve şirketlerin Güney Afrika'daki rejimle birlikte ırkçı faaliyetlerde işbirlikleri, yine Güney Afrika'da çocuk işçilerin çalıştırılması, devlet dışı aktörler olarak şirketlerin de insan hakları alanındaki rolünü hatırlatmıştır. Bunun üzerine BM bünyesinde 1973 yılında çok uluslu şirketlerin faaliyetlerini incelemek için bir komisyon kurulmuştur. Tahmin edilebileceği gibi, Komisyon'un yayınladığı kurallar, gelişmiş ülkelerin karşı çıkması nedeniyle uygulamaya geçirilememiştir. Çok uluslu şirketlerin bu yöndeki etik dışı faaliyetlerinin, zaman içinde dünya kamuoyunun dikkatini çekmesiyle Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organization of Economic Cooperation and Development-OECD), ILO gibi uluslararası kuruluşlar iş dünyasındaki mevcut ve olası insan hakları ihlallerine karşı çeşitli düzenlemeler yapmıştır.

1999 yılında BM Genel Sekreteri Kofi Annan Davos'ta gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumunda bu alanda küresel bazı ilkeler oluşturulması fikrini ortaya atmıştır. Sürdürülebilir küresel bir ekonomi için 2000 yılında BM bünyesinde oluşturulan *Küresel İlkeler Sözleşmesi* hukuki bir bağlayıcılığı olmamasına ve gönüllülük esasına dayanmasına karşın, iş dünyasının gündemine yeniden insan haklarını almaya katkı sağlamıştır. Sözleşme, ilk olarak dokuz maddeyle düzenlenmiştir. Ancak, 2003 yılındaki Küresel İlkeler Sözleşmesi Liderler Zirvesi sonrası Kofi Annan, yolsuzlukla mücadele üzerine bir madde eklendiğini duyurmuştur. Böylece bugün yürürlükte olan ve Türkiye'nin de taraf olduğu *Küresel İlkeler Sözleşmesi* dört ayrı alt başlıkta, on maddeden oluşmuştur:

İnsan Hakları

İlke 1: İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.

İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.

İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırmasına son verilmeli.

İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.

Çevre

İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

İlke 8: Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on maddesinde görüldüğü gibi dünyada şirketler özelinde ortaya çıkan insan hakları ihlalleri iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, çocuk işçiler, sendikalaşma konuları üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak, günümüzde şirketlerin insan hakları ihlal ve ihmalleri yalnızca çalışma hayatıyla sınırlı değildir. Şirketlerin faaliyetlerinin bulunduğu bölgelerdeki insanların barınma ve sağlıklı bir çevrede yaşama haklarının ihlal etmesi şeklinde de oldukça önemli bir sorun olarak karşımıza çıkıyor.



Kamuoyunun ilgisi nedeniyle BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne 156 ülke taraf olmuştur. Sözleşme şirketlerden ilkeleri kabul etmeleri, desteklemeleri ve uygulamaya koymalarını talep etmektedir.

11,593	156	58,604
ŞİRKET	ÜLKE	RAPOR

Kaynak: unglobalcompact.org (erişim tarihi 17.11.2020).

BM'nin kapsayıcılığına rağmen, Sözleşmede devletlerin ve şirketlerin sorumluluklarının neler olduğunun açıklığa kavuşturulmaması, denetleme ve izleme mekanizmalarının zayıflığı ve üye şirketlerin yıllık sunmaları gereken raporlama konusundaki isteksizlikleri, bu sözleşmenin etkili olmasını engellemektedir. Aynı zamanda, sözleşme temelde hak ihlalinde bulunan şirket ile iddiayı öne süren taraf arasında yalnızca "diyalog kolaylaştırma mekanizması" kurmaktadır (Wyvhoven ve Stausberg, 2010: 262). Bu nedenle, sözleşmeye katılan şirketlerin yalnızca dörtte biri yıllık olarak sunmaları gereken raporu sunmakta ve bunu engelleyici bir mekanizma bulunmamaktadır (Deva, 2012: 99). Sözleşme ile kurulmak istenen mekanizmaların şirketleri hak ihlalleri konusunda bağlayıcı ve denetleyici olmakta yetersizliği daha kapsamlı çalışmalar yapılmasını gerektirmiştir.

BM çatısı altında Genel Kurula rapor veren İnsan Hakları Komitesinin kurulması bu alandan beklentilerin çoğalmasını sağlamıştır. 2000 yılında *Bin Yıl Kalkınma Hedefleri (Millennium Development Goals/2000-2015)* dünya çapında belirlenen insani kalkınmayı temel alan değerlerin gerçekleştirilmesine yoğunlaşmıştır. Yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak, çocukların evrensel olarak ilköğretimini ulaşılabilir kılmak, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek gibi ölçü-

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ





lebilen hedefler bu dönem boyunca BM çalışmalarının odak noktası olmuştur.¹ 2015 yılında bugün içinde bulunduğumuz dönem için *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals/2015-2030)*, on yedi başlıkta devletlerin denetlenmesini sağlayabilecek genişletilmiş küresel ilkeler olarak belirlenmiştir.

Bu on yedi hedef içerisinde insani kalkınmanın yanı sıra artık insan hakları kapsamında değerlendirilen çevre, barış ve adalet gibi başlıklar da yer almaktadır. Türkiye’de söz konusu kalkınma hedeflerinin takibini yapma ve raporlama görevi, Cumhurbaşkanlığı’na bağlı Strateji ve Bütçe Başkanlığı’ndadır.

BM’nin Küresel İlkeler Sözleşmesi ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin bütünleşmiş bir biçimde gerçekleştirilmesi yönündeki çalışmalar, ilkesel bir hedef olarak da yürütülmektedir.

3.2. Çokuluslu Şirketlere Dair Adımlar: Taslak Normlar

BM İnsan Hakları Komitesi kendisine bağlı bir alt komisyonun hazırladığı “Ulus-aşırı Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin Sorumlulukları Üzerine Taslak Normlar” adlı bir çalışmayı 2003 yılının ağustos ayında sunmuştur. Taslak Normlar devletlerin insan haklarına ilişkin yükümlülüklerini belirtmenin ardından şirketlerin, özellikle çok uluslu şirketlerin, faaliyet alanları kapsamında insan haklarının uygulanmasını sağlama, saygı gösterme ve koruma ödevlerini konu edinmiştir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde normlara uyulmasını izlemekle görevli denetim mekanizmaları kurulmasını öngören Taslak Normlar, yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda bundan etkilenen kişi ve kurumlara yeterli ve hızlı tazmin yolları da sunmuştur (Deva, 2012: 102). Bu tarihe kadar düzenlenen uluslararası insan hakları hukukunun ilerisinde bir metin olarak, devletlere ait yükümlülükleri şirketlere de yükleyerek, iş dünyasında insan haklarını doğrudan sorumluluk alanı haline getiren Taslak Normlar şirketler ve siyasal iktidarlar tarafından eleştirilmiştir. Şirketlere devletler kadar pozitif hukuk alanında yükümlülükler getirmenin doğru olmadığı tartışmaları yükselmiştir. Çünkü Taslak Normlar devletlerin sorumluluğuna bırakılan insan hakları yükümlülüklerinin, doğrudan doğruya şirketlere uygulanması anlamına gelmekteydi. Bu da uluslararası insan hakları hukukunda ciddi bir dönüşümü gerekli kılmaktaydı. Nihayetinde, BM İnsan Hakları Komisyonunun Nisan 2004’te gerçekleştirilen 60. toplantısında, Taslak Normlar reddedilmiştir. Ancak bu, tam anlamıyla bir reddediş değildir. Çünkü hemen ardından BM bünyesinde insan hakları ve çok uluslu işletmelerden sorumlu özel bir temsilci (John Ruggie) atanmış ve çok uluslu işletmelerin sorumlulukları konusunda öneriler sunmakla görevlendirilmiştir. Böylece Taslak Normlar kadar bağlayıcı hükümleri olmamakla birlikte, Rehber İlkelerin doğmasına neden olan bir süreç başlamıştır.

3.3. “Koru, Saygı Göster, Çözüm Bul” (PRR) Çerçevesi

BM İnsan Hakları Komisyonu 2005 yılında “Genel Sekreterin insan hakları ve çok uluslu şirketler ve diğer ticari teşebbüsler konusunda özel bir temsilci ataması” kararını kabul etmiştir. Dönemin genel sekreteri Kofi Annan, Harvard Üniversitesi Profesörü John Ruggie’yi özel temsilci olarak tayin etmiştir. Prof. Ruggie, 2005 yılında bu yetkiyi aldıktan sonra devletler, şirketler, mesleki teşekküller ve sivil toplum örgütleriyle dünya çapında görüşmeler yaparak bir metin üzerinde çalışmıştır. Özel temsilciden yerine getirmesi beklenen görevler şöyledir:

¹ Kalkınma Hedefleri’nin detaylı açıklaması için bkz.
https://www.undp.org/content/undp/en/home/sdgoverview/mdg_goals.html



- İnsan haklarıyla ilgili olarak ulusötesi şirketler ve diğer ticari şirketler için kurumsal sorumluluk ve hesap verebilirlik standartlarını belirlemek ve açıklığa kavuşturmak;
- Devletlerin, uluslararası işbirliği de dahil olmak üzere, ulusötesi şirketlerin ve diğer ticari teşebbüslerin insan haklarıyla ilgili rolünü etkili bir şekilde düzenleme ve yargılamadaki rolünü detaylandırmak;
- Ulusötesi şirketler ve diğer ticari işletmeler için “suç ortaklığı” ve “etki alanı” gibi kavramların sonuçlarını araştırmak ve açıklığa kavuşturmak;
- Çok uluslu şirketlerin ve diğer ticari şirketlerin faaliyetlerinin insan hakları etki değerlendirmelerini üstlenmek için malzeme ve metodolojiler geliştirmek;
- Devletlerin, çok uluslu şirketlerin ve diğer ticari işletmelerin en iyi uygulamalarının bir özetini derlemek (UN, 2005: E/CN.4/2005/91).

Taslak Normlar’ın şirketlerin insan hakları konusundaki yükümlülüklerini devletlerle eş değer tutmasını eleştiren özel temsilci Ruggie, şirketlerin doğrudan hukuki yükümlülükleri olamayacağı sonucuna ulaşmıştır. Ona göre gerekli olan, şirketlerin yalnızca ulusal yasalara uyumu sağlamakla kalmayıp aynı zamanda insan haklarına zarar verme riskini önlemek amacıyla yöneteceği bir süreçtir (UN, 2008: 9, A/HRC/8/5). Bu yaklaşıma göre, iş ve insan hakları açmazının temelinde yönetim boşlukları olduğu sürece, etkili yanıtlar üretmek mümkün değildir. Bu nedenle, daha tutarlı ve uyumlu yaklaşımlar gereklidir. Prof. Ruggie 2008 yılının Nisan ayında sunduğu raporda bu yaklaşımını, “*Koru, saygı göster ve çözüm bul (Protect, Respect, and Remedy/PRR)*” şeklinde üç temel ilkeyle açıklamıştır (UN, 2011). 2008 yılında BM İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilen bu çerçevenin, tüm sosyal aktörlere -hükümetler, şirketler ve sivil toplum- insan hakları ihlal ve ihmallerini azaltmada yardımcı olabileceği ifade edilmiştir.

Yukarıda söz edilen yaklaşıma göre, koruma yükümlülüğü devlete aittir. Devletler ticari teşebbüsler de dahil olmak üzere üçüncü şahıslar tarafından kendi topraklarında ve/veya yetki alanlarında insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlamalıdır. Bu kapsamda devletin insan hakları ihlallerine karşı etkili politikalar üretmesi, yasa ve düzenlemeler çıkararak oluşabilecek ihlallere karşı önlem alması gerekmektedir. Sözü geçen önlemleri yargı yoluyla kötüye kullanımı önleyerek ya da ihlal gerçekleşmişse cezalandırarak hayata geçirmeli, mağdurların zarar ve kayıplarını tazmin etme sorumluluğu olmalıdır.

İnsan haklarına saygı duymak ve bu amaç çerçevesinde gerekli yönetim yapısını kurmak şirketlerin görevidir. En temel anlamıyla bu, şirketlerin başkalarının insan haklarından yararlanmalarını engelleyecek işlemlerden kaçınmaları, yani zarar vermemelerini ifade etmektedir. Çok uluslu şirketlerin ve diğer işletmelerin sorumluluklarına ilişkin Taslak Normlar, insan haklarını sınırlandırmakta yetersiz kalmak ve karmaşık olmakla eleştirilmiş, yoğun tartışmalar yaratmıştır. 2008 yılında kabul edilen çerçeve metinde, şirketlerin tüm haklarla ilgili sorumlulukları ‘gerçekçi’ sınırlara çekilmiştir.

İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, faaliyet gösterdikleri her yerde tüm ticari şirketler için beklenen davranışların küresel bir standardıdır. Devletlerin kendi insan hakları yükümlülüklerini yerine getirme kapasitelerinden ve/veya istekliliğinden bağımsız olarak var olur ve bu yükümlülüklerini azaltmaz. Şirketlerin bu sorumluluğu, insan haklarını koruyan ulusal yasa ve yönetmeliklere uymanın ötesinde bir anlam taşımaktadır.

Ticari şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu büyüklüklerine, sektörlerine, operasyonel bağamlarına, mülkiyetlerine ve yapılarına bakılmaksızın tüm şirketler için



geçerlidir. Bununla birlikte, şirketlerin bu sorumluluğu yerine getirme araçlarının boyutu ve karmaşıklığı, bu faktörlere ve şirketlerin insan hakları ihlallerinin yaratacağı etkiye göre değişebilir. Şirketler insan haklarına saygı duyma sorumluluklarını yerine getirmek için, büyüklüklerine ve koşullarına uygun politika geliştirmeli, insan hakları ihlallerine neden olabilecek faaliyetlerde bulunmamalı, üçüncü taraflarla olan iş ilişkilerinden doğabilecek ihlallerden kaçınmalıdır.

İnsan hakları ihlallerine karşı savunmanın güçlendirilmesi için, adli ve adli olmayan şikâyet mekanizmaları tesis edilmeli ve sağlamlaştırılmalıdır. Dolayısıyla, bir şirket tarafından gerçekleştirilen hak ihlaline çözüm bulunması için çeşitli mekanizmalar geliştirilmelidir. Çözüm bulma ilkesi, hem devletler hem şirketler için sorumluluktur. Devletler iş dünyasında meydana gelebilecek insan hakları ihlallerini ele alırken yerel yargı mekanizmalarının etkililiğini sağlamak için uygun adımları atmalıdır. Şikâyetlerin erken ele alınmasını ve doğrudan düzeltilmesini mümkün kılmak için ticari şirketler, olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklara yönelik etkili ve operasyonel düzeyde şikâyet mekanizmaları oluşturmali veya bunlara katılmalıdır. Aynı zamanda, bir hak ihlali ile karşılaşan mağdur için de yargısal ve yargı dışı etkili çözüm yolları ulaşılabilir olmalıdır.

Sonuç olarak, “Koru, Saygı Göster, ve Çözüm Bul” ilkelerinden oluşan çerçeve metin, iş dünyasında insan haklarına yönelik temel ilkeleri belirlemiştir. Bu çerçevenin önerdiği ilkelerin somutlaşması 2011 yılında BM İnsan Hakları Konseyi’nce kabul edilen ve hayata geçirilen İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber/Kılavuz İlkeleri ile mümkün olmuştur.

3.4. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

BM Rehber İlkeleri, 2011’de BM İnsan Hakları Konseyi tarafından onaylanan “Koru, Saygı Göster ve Çözüm Bul” çerçevesini temel almakta ve bu çerçeveyi hayata geçirmeyi amaçlamaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, ortaya çıkan Rehber İlkeler bir antlaşma değildir, yalnızca uluslararası insan hakları mevzuatına dayanmaktadır. Ancak, bu temele dayanmakla birlikte, hukuki bir bağlayıcılığı ve yaptırımı yoktur. Ancak, metnin antlaşmaya dönüşmesini ve hukuki yaptırımı olmasını isteyen Ekvador gibi ülkeler de bulunmaktadır.



Eylül 2013’te Ekvador Cumhuriyeti, Rehber İlkelerin hukuki bağlayıcılığının olmamasını eleştirmiş, metnin ulus ötesi şirketlerin yükümlülüklerini açıklığa kavuşturacak ve iç yargı yetkisinin açıkça eksik kaldığı durumlarda mağdurlar için etkili hukuk yollarının oluşturulmasının sağlanacağı bir metne dönüştürülmesini önermiştir.

İlkeler mevcut olan araçların hem devletler hem de işletmeler için ne anlama geldiğinin altını çizmeyi ve mevzuat ile uygulama arasındaki farkın meydana getirdiği sorunları ele almayı hedeflemektedir. En temelde, bu Rehber İlkeler,

- devletlerin insan haklarına saygı göstermesi, bunların korunması ve gerçekleştirilmesinin sağlanması ile ilgili yükümlülüklerinin;
- şirketlerin konuyla ilgili tüm yasalarla uyumlu faaliyetleri, insan haklarına saygı göstermeleri rolünün;
- hak ve yükümlülüklerin ihlali durumunda ise etkili telafi edici çözüm yollarının kurulması gerekliliğinin kabul edilmesine dayanmaktadır (UN, 2011: 1).



Rehber İlkeler metni üçlü çerçeve halinde ele almakta, biçimsel yapısına bakıldığında, bunları temel ilkeler ve uygulama ilkeleri ekseninde ayrıştırmaktadır. Bu, devletlerin ve şirketlerin kendi rollerine ve özel koşullara dayalı olarak politikalar, kurallar ve süreçler geliştirmeleri, gereken parametreleri tanımlayan bir eylem planı sağlamaktadır. Devletlere, iş faaliyetlerinden etkilenenlerin etkili bir çözüme erişiminin sağlanması da dahil olmak üzere, şirketlerin neden olduğu olumsuz etkilere karşı insan haklarını koruma görevlerinin sonuçları konusunda bir netlik getirmektedir. Aynı zamanda, şirketlere insan haklarına saygı duymalarını sağlamak için hangi adımları atmaları gerektiği konusunda rehberlik etmektedir. Böylece Rehber İlkeler, bir çerçeve oluşturarak hem devletlerin hem de şirketlerin faaliyetlerinin değerlendirilebileceği ortak bir eylem ve hesap verebilirlik platformu kurmaktadır.

Rehber İlkeler, insan hakları hukukunun temel aldığı gibi öncelikli yükümlülüğü devlete vermektedir. Kanunları belirlemek, yürütmek ve uygulamakla görevli olan devlet, şirketlerin bu kanunlara etkili şekilde uymasını temin etmekle yükümlüdür. Yanı sıra Rehber İlkeler şirketlerin neden olabileceği insan hakları ihlal ve ihmallerini önlemek, soruşturmak, cezalandırmak ve çözüm bulması için, devletin uygun adımları atmasının gerekliliğini teyit etmektedir. Genel olarak, şirketlerin doğrudan ya da dolaylı olarak insan haklarını ihlal etmesi mevcut yasal düzenlemelerin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu yasaların halihazırda etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını tespit etmek ve gerektiği takdirde gözden geçirmek de devletin yükümlülüğüdür. İlkeler gereğince, devletlerin şirketlere insan haklarına saygı göstermeleri konusunda rehberlik etmesi beklenmektedir (UN, 2011: 4-12).

3.5. Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Konusundaki Sorumlulukları ve Beklentiler

Rehber İlkelerin bir diğer alt başlığı şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu üzerinedir. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, tüm şirketlerden asgari beklenti şeklindedir. Buna göre insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu kapsamında faaliyetleri ile insan haklarına yönelik olumsuz etkilere sebep olmaktan veya katkı vermekten kaçınmaları ve bu tür etkiler ortaya çıktığında müdahale etmeleri, ayrıca iş ilişkisi içinde oldukları şirketlerin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile doğrudan bağlantılı olarak insan haklarına olumsuz etkilerini, bu etkilere katkıda bulunmasalar dahi, önlemek ve azaltmak için çaba harcamaları gerekmektedir. Bu nedenle, Rehber İlkeler, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getireceklerine dair bir bağlılık beyanı sunmaları gerektiğini bildirmektedir. Bu taahhüt,

- (a) Ticari şirketin en üst düzeyinde onaylanmalıdır;
- (b) İlgili dahili ve/veya harici uzmanlar tarafından bilgilendirilmiş olmalıdır;
- (c) Şirketin personeli, iş ortakları ve operasyonları, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı diğer taraflardan insan hakları beklentilerini şart koşar;
- (d) Kamuya açıktır ve tüm personele, iş ortaklarına ve diğer ilgili taraflara dahili ve harici olarak iletilir;
- (e) Ticari şirketin tüm süreçlerinde tesis etmek için gerekli olan operasyonel politika ve usullere yansıtılır.

İnsan hakları durum değerlendirmesi yapmanın ilk adımı şirketlerin faaliyet alanlarında neden olabilecekleri mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerinin yapısını tespit etmek ve değerlendirmektir. Bu, iş faaliyetlerinden önce insan hakları kapsamını görmeyi; kimlerin etkilenebileceğini tespit etmeyi; ilgili insan hakları standartları ve sorunlarını katego-



rize etmeyi ve faaliyetlerin ve iş ilişkilerinin nasıl bir ihlale neden olabileceğini öngörmeye olanak tanır. Eğer bir şirket ticari faaliyetleri nedeniyle insan haklarına yönelik olumsuz bir etki yaratmışsa veya buna katkı sağlama riski varsa, bu faaliyeti tamamen terk etmeli veya değiştirmelidir. Olumsuz bir durum ortaya çıkmış ise çözüm yolları aramak ve telafi edici mekanizmalar geliştirmek için hükümet, mahkemeler ve diğer üçüncü taraflarla işbirliği içinde olmalıdır. Şirketler bu anlamda birbirlerine rehberlik edebilmeli, yol göstermelidir.

İnsan haklarına saygı duyma sorumluluğu, şirketler ile kurumsal ve özel müşterileri ve tedarikçileri arasındaki bağlayıcı sözleşme gerekliliklerine de dahil edilebilir. Bu tür gereklilikler çoğu durumda adli yollarla uygulanabilir. Rehber İlkeler, şirketlerin ağır insan hakları ihallerine neden olma veya bunlara katkıda bulunma riskini, her zaman yasal bir uyum sorunu olarak ele almaları gerektiğini belirtir. Ayrıca, insan hakları için gerekli özenin gösterilmesinin ve zararın giderilmesinin, her zaman yasal düzeyde olması gerekmeyebilir, ancak bir şirketin insan haklarına saygı duyma sorumluluğunu yerine getirdiğini bilmesi ve göstermesi için gereklidir. Aksi takdirde şirketler çalışanlarını, toplulukları, tüketicileri, sivil toplumu ve yatırımcıları şaşırtacak “kamuoyu mahkemesine” tabi olabilir. Dolayısıyla, Rehber İlkelerde belirtildiği gibi, insan haklarına saygı göstermemeleri halinde yasal, mali ve itibara ilişkin sonuçlar ortaya çıkabilir (UN, 2014: 9).

3.6. Saygı Gösterme Sorumluluğu ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS)

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) bir şirketin topluma değer katan bir aktör olması nedeniyle topluma karşı iktisadi, hukuki, sosyal hatta etik sorumluluklarını ifade eden, geniş kapsamlı bir yaklaşımdır. Aynı zamanda toplumla bütünleşmek isteyen kurumların, topluma karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası olarak düşünülür. Çok uluslu şirketlerin yükselişi, ticari faaliyetleri bakımından fiillerinin sorumluluklarını da almalarını gerektirmektedir, zira devletlerin inisiyatifleri kimi zaman yeterli olmamakta kimi zaman ise hukuki engellere takılmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) yaklaşımı genel olarak şirketlerin topluluk gelişimine, hayır işlerine ve diğer sosyal sorunlara gönüllü katkılarına odaklanmıştır. Bu tür katkılar Rehber İlkelerin uygulanmasıyla ilgili olabilir, bunlarla uyumlu olabilir. KSS anlayışı ile Rehber İlkeler arasındaki temel fark, Rehber İlkelerin uygulanmasının gönüllü bir çabadan ziyade tüm şirketler için küresel bir beklenti olarak konulmasıdır. Rehber İlkeler doğrultusunda, şirketlerin insan haklarını desteklemek ve geliştirmek için bu haklardan yararlanılmasına katkıda bulunabilecek taahhütler veya faaliyetlerde bulunabileceği açıkça kabul edilir. Ancak bunu yapmak, faaliyetleri nedeniyle insan haklarına saygı göstermemesini telafi etmez.

Son yıllarda, şirket faaliyetlerinin olumsuz etkilerinden kaçınmak ve toplumsal faydayı en üst düzeye çıkarmak amacıyla şirketlerin toplumdaki etkilerini anlamaya odaklanan farklı bir kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı tartışılmaktadır. Bu yaklaşıma Avrupa Birliği (AB) öncülük etmektedir. Böyle bir bakış açısı, Rehber İlkelerde ortaya konulduğu üzere, insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluğu kapsayabilir. Rehber İlkelerde belirtilen insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluk, şirketleri insan haklarına saygı göstermeye (ve desteklemeye) ve suç ortaklığından kaçınmaya çağıran BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilk iki ilkesine de bir açıklık sağlar.

Rehber İlkeler ile beklentileri karşılamada şirketlerin ilerleme sağlaması önemsenir. Geniş kapsamlı politikaların ve geleneksel kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) bildirilerinin ötesine geçerek, “(ilgili) bilince sahip olmak ve bunu göstermek” aşamasına gelmek şirketlerden beklenmektedir.



3.7. Çözüm Bulma

Rehber İlkeler metninde sözü edilen çözüm bulma, insan haklarına ilişkin olumsuz etkilerin değerlendirilmesine yönelik etkili mekanizmaların oluşturulmasını ifade etmektedir. Bunun için, ulusal mevzuatın bilinmesi, ulusal düzeyde insan hakları kurumlarının aktifleştirilmesi ve geliştirilmesi, yardım hatlarının kurulması önemli görülmektedir. Bununla birlikte, şirketlerin insan haklarına yönelik ihlal ya da ihmali tespit edildiğinde irtibat kurulacak kurum ve/veya kişiler belirlenmelidir. Ayrıca, bütün sürecin şeffaf bir şekilde yürütülmesi gerekir.

3.8. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu

2011 yılının Haziran ayında, BM İnsan Hakları Konseyi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin etkili ve kapsamlı bir şekilde uygulanmasını teşvik etmek amacıyla BM bünyesinde İnsan Hakları Konseyi'ne rapor veren *İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu* nun kurulmasına karar verilmiştir. BM Çalışma Grubu hedefine ulaşmak için üç ayrı çalışma kolu oluşturmuştur:

İlkelerin küresel düzeyde yaygınlaştırılması

Uygulamanın teşvik edilmesi

Küresel yönetim çerçevelerine entegre edilmesi

Çalışma Grubu aynı zamanda Rehber İlkeler metninin hukuki bağlayıcılığı üzerine de çalışmaktadır.

3.9. Rehber İlkeler Metni Yeterli mi?

Rehber İlkelerin insan haklarını iş dünyasının gündemine yerleştirmiş olması ve kamuoyunda karşılık bulması olumlu bir gelişmedir. Bununla beraber, İlkelerin şirketlerin üzerine düşeni, saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmekle sınırlaması yeterli görülmemektedir. Özellikle insan hakları örgütleri ve sivil toplum kuruluşları, metni yaptırım açısından eksiklikler taşımakla eleştirmektedir. Dolayısıyla, İlkeler, hak ihlallerinin önüne geçilmesi konusunda yeterince etkin kullanılamamaktadır. Devletlerin hukuki düzenlemeleri ülke içindeki şirketleri sınırlayıcı yetkinlikte olsa da, özellikle çok uluslu şirketler için Rehber İlkelerin uluslararası alanda yaptırımlar içermesi gerekmektedir.

Şirketlerin neden insan hakları sorumluluğu taşıması gerektiği yönündeki normatif çerçeve yeterince güçlü değildir. Bu nedenle, yalnızca “gönüllülük” esası ve “kamuoyu beklentisi” ile vurgulanan yükümlülük, şirketler için bir bağlayıcılık taşımamaktadır. Şirketlerin insan haklarına saygı göstermemesi durumunda ne ile karşılaşacakları muğlaktır. Mağdurların başvurabileceği ve hukuki bir çözüm yolu arayabilecekleri mercii yoktur. Ulusal mevzuatların yetersiz kalması durumunda artan insan hakları ihlalleri ve ihmalleri, ancak uluslararası bir mekanizmanın kurulmasıyla azaltılabilir.



Kaynaklar

- Amao, O. (2011). *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law*. London: Routledge.
- Deva, S. (2012). *Regulating Corporate Human Rights Violations*. London: Routledge.
- Donnelly, J. (1995). *Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları* (M. Erdoğan ve L. Korkut, Çev.). İstanbul: Yetkin.
- Gözübüyük, Ş. ve Gölcüklü, F. (2007). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması* (7. Baskı). Ankara: Turhan.
- UN (2005): E/CN.4/2005/91. *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the responsibilities of transnational corporations and related business enterprises with regard to human rights*. https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=10900 (erişim tarihi 20.11.2020).
- UN (2008): 9, A/HRC/8/5, *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development*. <https://www.ohchr.org/en/issues/transnationalcorporations/pages/reports.aspx> (erişim tarihi 21.11.2020).
- UN (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. <https://www.ohchr.org/en/issues/transnationalcorporations/pages/reports.aspx> (erişim tarihi 19.11.2020).
- UN (2014). A/HRC26/25", A/HRC26/25, *Report of the Working Group on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Addendum, Uptake of the Guiding Principles on Business and Human Rights: Findings From a 2013 Questionnaire for Corporations*. <http://business-humanrights.org/Links/Repository/1027580>, (erişim tarihi 20.11.2020).
- UNDP (2015). *Millienium Development Goals*. https://www.undp.org/content/undp/en/home/sdgover-view/mdg_goals.html (erişim tarihi 21.11.2020).
- Zhang, D., v.d. (2019). Corporate Social Responsibility and Sustainable Development in China: Current Status and Future Perspectives. *Sustainability*, 11 (4392), 2-23.

BÖLÜM 2

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI ALANINDA
ULUSLARARASI DÜZENLEMELER



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI ALANINDA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ihlalleri günümüzün en önemli sorunlarından biri olarak varlığını korumaktadır. Bilhassa üretim ve faaliyet ölçeği birden çok ülkeye yayılmış, devasa kaynaklara ve güce sahip olan çokuluslu şirketler düşünülüğünde bu şirketlerin faaliyetlerini yürütürken insan hakları normlarına, ilkelerine uygun davranışlarını söylemek çok kolay değildir.

Bununla birlikte küreselleşmenin ivme kazanmasıyla insan haklarının kapsamının birey-devlet arasındaki ilişkiyi düzenleyen ilke ve ideallerden çokuluslu şirketleri de kapsayacak biçimde devlet-dışı aktörlere doğru genişlemesinin açığa çıkardığı meseleler etrafında uluslararası bir gündem doğmuştur.

Yukarıda sözü geçen gündeme BM'nin yanı sıra OECD, ILO gibi öne gelen uluslararası kuruluşlar müdahil oldular. Kapitalizmin eşitsiz ve birleşik gelişmesi nedeniyle genel anlamıyla iş dünyasında yaşanan ve yaşanması olası insan hakları ihlallerine karşı çeşitli rehber metinler yayımladılar, pek çok öneri getirdiler. Bu sorunun üstesinden gelmek adına söz konusu uluslararası kuruluşların düzenleme çabaları olsa da, henüz etkili bir yaptırım mekanizmasının varlığından söz etmek mümkün değildir. Çünkü bu düzenleme çabaları ve yayımlanan metinlerin hukuken bağlayıcılığı yoktur, bu anlamda esnek hukuk kuralları veya yumuşak hukuk (soft law) metinleri niteliği taşımaktadırlar.

Her ne kadar uluslararası kuruluşlarca alınan kararların, gönüllülük esasına dayanan rehber metinlerin, davranış kodlarının (code of conduct) bağlayıcılığı olmasa da iş dünyası ve insan haklarına ilişkin ortaya çıkan sorunlarda bu yumuşak hukuk belgelerinin önemli bir yeri vardır (Kinley & Tadaki, 2004: 949). Boyutu, mülkiyet yapısı, sektörü veya faaliyet yürüttüğü ülke neresi olursa olsun, insan hakları ilkelerinin iş yerlerinde hayata geçirilmesi temel önemdedir.

Çokuluslu şirketlerin dünyanın farklı bölgelerinde, bilhassa eski sömürge ülkelerindeki iktisadi faaliyetlerinin insan hakları açısından felaketle sonuçlandığı örneklerin artmasıyla birlikte şirketlerin insan hakları ihlallerinin önüne geçmek için çabalar hız kazandı. OECD'nin 1976'da yayımladığı *Çokuluslu Şirketler Rehberi* ile üye ülkelerde faaliyet gösteren şirketlere, bu ülkelerin hukukuna uymalarının yanı sıra insan haklarına uyma yükümlülüğü getirildi. Ertesi yıl ILO, *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi*'ni kabul ederek çalışma yaşamındaki insan hakları ile ilgili bir dizi ilke ve standart ortaya koydu.

Yukarıdaki çabaların arkasında yatan itici gücü, devasa kaynaklara ve güce sahip çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini insan haklarıyla uyumlu biçimde yürütmelerini sağlamak, bunun sağlanamadığı durumlarda şirketleri hukuksal olarak sorumlu aktörler haline getirmenin olanaklarını yaratmak şeklinde özetleyebiliriz. Bahsedilen metinler iş dünyası ve insan hakları arasındaki ilişkiyi mobbingin engellenmesinden, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine, çevrenin korunmasından, ayrımcı uygulamalarının sona erdirilmesine uzanan bir perspektiften ele almaktadır.

1. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO)

Yukarıda ifade ettiğimiz gibi çokuluslu şirketlerin faaliyetleri temel insan haklarını, çalışma ve yaşam koşullarını derinden etkilemektedir. BM'in insan haklarıyla ilgili uzmanlık kuruluşlarından biri olan ILO da bu sorunlarla ilgili çeşitli düzenleyici ilkeler yayımlamıştır. Konumuz açısından önem taşıyan bildirge *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi*'dir.



1.1. ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya ilişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi, 1977 yılında ILO Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 2000’de ve 2006’da gözden geçirilmiş ve 2017 yılında da mevcut halini almıştır. 68 maddeden oluşan Bildirge, hükümetlere ve çalışma yaşamının aktörlerine kimi yükümlülükler getiren rehber ilkeleri içermektedir. Bildirge, istihdam ve çalışma koşulları gibi konularda iş yaşamının tarafları olan şirketlere hükümet, işveren ve işçi örgütlerine yönelik tavsiyelerden oluşmaktadır. Üçlü Bildirge, Çokuluslu Şirketler Bildirgesi olarak da anılmaktadır.

Üçlü Bildirge çokuluslu şirketlerin faaliyetleri üzerine uluslararası uygulanabilir ilk metindir. Bildirgenin amacı, 2. Maddede “çokuluslu şirketlerin ekonomik ve toplumsal ilerlemeye yapabilecekleri olumlu katkısı ve herkes için insana yakışır işin hayata geçirilmesini teşvik etmektir ve şirketlerin çeşitli faaliyetlerinin yol açabileceği sorunları en aza indirmek ve çözmek” olarak tanımlanır (ILO, 2017: Madde 2).

Bildirgenin ilkeleri, toplumsal ilerlemeyi sağlamak ve insana yakışır işi hayata geçirmek amacıyla ILO Anayasasında ve ilgili sözleşmelerinde ve önerilerinde belirtilen ilkeler çerçevesinde, devletlere, işveren ve işçi örgütlerine ve çokuluslu şirketlere önlem alma konusunda rehberlik etmektir (ILO, 2017: Madde 4).

Bildirge, şirket ile ilgili herhangi bir tanım yapmaktan kaçınmaktadır. Devlet kontrolünde veya özel, ulusal veya uluslararası, büyük veya küçük, ana şirket veya bağlı şirketleri, ev sahibi veya uyruk devleti olsun tüm şirketleri bildirge kapsamında kabul etmiştir (ILO, 2017: Madde 6).

Bildirge devletlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve çokuluslu şirketlerin gönüllülük esasına göre uymaları tavsiye edilen istihdam, eğitim, çalışma yaşamı koşulları ve endüstriyel ilişkiler alanlarında ilkeleri belirlemektedir. Gönüllülük esası ve tavsiye vurgusu, uluslararası bir hukuki metin olan bildirgenin bağlayıcı niteliğinin olmadığı ve hukuken yaptırım gücü taşımadığı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte Bildirgenin ilkeleri, herhangi bir ILO Sözleşmesinin onaylanmasından doğan yükümlülükleri sınırlamayacak veya başka şekilde etkilemeyecektir (ILO, 2017: Madde 7).

Bildirgede tüm taraflara Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi’ne, İkiz Sözleşmelere,² ILO Anayasasına ve 1988 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ne uygun davranma çağrısı yapılmıştır (Clapham, 2006: 213-216). Bunun yanı sıra söz konusu temel sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile ILO üyesi tüm devletlerin, bu sözleşmelerin konusu olan temel haklara ilişkin ilkelere saygı duymak, onları teşvik etmek ve gerçekleştirmek yükümlülüğü olduğu vurgulanmıştır. Yani (a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması; (b) her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; (c) çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde kaldırılması ve (d) istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması bakımından yükümlülükleri olduğunun altı çizilmiştir (ILO, 2017: Madde 9).

Bildirgede şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklı insan hakları ihlallerine yer verilmiştir. Bu bağlamda devletlerin ve şirketlerin insan haklarını koruma ve haklara saygı gösterme yükümlülükleri, BM’nin Rehber İlkelerinde yer aldığı şekliyle kabul edilmiştir. Bunun dışında insan hakları kavramıyla ilgili olarak Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi ve 1944 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi de anılmıştır (ILO, 2017: Madde 10).

2 Birleşmiş Milletler İkiz Sözleşmeleri; Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’dir.



Bildirge'nin 11. maddesinde çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin, faaliyet gösterdikleri ülkelerin hukuku, kalkınma öncelikleri ve toplumsal hedefleri ve yapısıyla uyumlu olması gerektiğine dikkat çekilmiştir (ILO, 2017: Madde 11). Bu anlamda Bildirge, çalışma hayatını, temel insan hak ve özgürlükleri ile uyumlu biçimde devletler ve çokuluslu şirketler için bağlayıcı kurallar çerçevesi içine oturtmaya çalışmaktadır.

Bildirgede devletlerin, şirketleri insan hakları açısından iyi uygulamalar sergilemeye, bu haklara saygı duymaya teşvik etmesi gerektiği vurgulanmaktadır (ILO, 2017: Madde 12). Bildirge'nin son bölümünde, iş yaşamı ile ilgili insan hakları ihlallerine karşı koruma görevlerinin bir parçası olarak, devletlere adli, idari veya diğer yollarla gerekli önlemleri almaları gerektiği tavsiye edilmektedir. Bu tür ihlaller devletin egemenlik alanlarında meydana geldiğinde, etkilenen herhangi bir işçinin veya işçilerin etkili hukuk yollarına erişimi olduğunun altı çizilmektedir. Benzer biçimde çokuluslu şirketlere, iş ortaklarını uluslararası kabul görmüş insan haklarının ihlallerine karşı çözüm sağlamaya teşvik etmek için etki güçlerini kullanmaları tavsiye edilmektedir (ILO, 2017: Madde 64-65). Bunun yanı sıra Bildirgede şirketlerin, çalıştırdıkları işçilerin tüm şikayetlerini işleme koyma hakkına saygı göstermesi gerektiği ve işçilerin tek tek veya ortak hareket ederek, herhangi bir önyargıya maruz kalmadan bu tür şikâyeti sunma ve bu şikâyeti uygun bir prosedür uyarınca incelemeye alma hakkına sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu durumun, çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği ve örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile ilgili ILO Sözleşmelerinin ilkelerine uymayan ülkelerde özellikle önemli olduğu ifade edilmektedir (ILO, 2017: Madde 66).

Bildirgenin uygulanmasını izleyecek ve uyuşmazlıkları, şikayetleri değerlendirecek bir yargı mekanizmasının yokluğu, bu metnin yumuşak karnını oluşturmaktadır. Bununla birlikte Bildirgedeki İki Numaralı Ek ile bir mekanizma getirilmiştir. Bildirgede yer alan hükümlerin yorumlanması konusunda ILO'ya bir talep geldiğinde, taraflar, ilgili hükmün yorumlanması için başvuru yapabilecektir (ILO, 2017: Ek Madde II/3).

İki Numaralı Ek ile hayata geçirilen başka bir uygulama ise ulusal ve bölgesel düzeyde izleme mekanizmasıdır. 4 yıllık dönemler için hazırlanan bu bölgesel raporlar, üye devletlerdeki hükümetlerden, işveren ve işçi örgütlerinden alınan girdilere dayanmaktadır. Bildirge ulusal düzeyde ise sözleşme hükümlerinin hayata geçirilmesi, çalışma yaşamının koşullarının ülke çapında iyileştirilmesi için odak noktaları kurulmasını önerir. Odak noktaları ile amaçlanan hususlardan biri, işçi, işveren ve devletin, çokuluslu şirketlerle bir araya gelerek şirket faaliyetlerinin doğurduğu ihlallerin tespiti ve giderilmesi için diyaloga ortam hazırlamaktır (ILO, 2017: Ek Madde II/1b).

Bildirgenin 1977'de kabul edilmesini müteakip 1979'da ILO Yönetim Kurulu, uygulanmasını izlemek amacıyla geçici bir komite kurdu. Bu, Kasım 1980'de daimî bir komite haline geldi. 1993'te, Yönetim Kurulu, Hukuki Sorunlar ve Uluslararası Çalışma Standartları Komitesi çerçevesinde Çokuluslu Şirketler Alt Komitesini kurdu. Alt Komitenin görevleri, bildirgenin etkilerini tespit etmek için periyodik anketler yapmak; bildirgenin hükümlerinin yorumlanması için gelen talepleri değerlendirmektir.³ Komite, anketler aracılığıyla üye devletler ve işçi-işveren örgütlerinden şirketlerle ilgili periyodik olarak bilgi almakta ve bunlara raporlarında yer vermektedir. Şirketlerin faaliyetlerinin insan haklarını ihlal edip etmediğinin izlenmesi açısından devletler, işçi ve işveren örgütlerinden gelen bu anketler büyük önem taşır.

3 Governing Body – Subcommittee on Multinational Enterprises, https://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101252/lang-en/index.htm



Çokuluslu şirketlerin çalışma hayatındaki faaliyetlerini insan hakları ve ILO Sözleşmelerine uygun hale getirmeyi amaçlayan bildirgenin her ne kadar yaptırım gücü olmasa da içerdiği hükümler nedeniyle ILO üyesi devletler için hukuki bağlayıcı olduğundan söz etmek gerekir.

1.2. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi

ILO, insan haklarını esas alarak aşağıdaki 4 başlık ve 8 temel sözleşmesi ile dünyada bu konuda ihlallerin yaşanmasını engellemek ve bu sözleşmelerin uygulanmasını sağlamak için, 1998 yılında Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ni kabul etmiştir. 2010'da güncellenen bu Bildirge ile ILO üyesi ülkeler bu sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, ILO Anayasasını kabul etmeleri nedeniyle bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü kılınmışlardır. Bu yükümlülük gereği de ülkelerin teşvik edilmesi, izlenmesi ve denetimi öngörülmüştür.

Bildirgede düzenlenen konu başlıkları şunlardır:

- Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması,
- Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve
- İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması (ILO, 1998).

1.3. İnsana Yakışır İş

Neoliberal iktisat politikalarının yarattığı küresel işsizlik, yoksulluk, eşitsizlik ve çokuluslu şirketlerin artan hak ihlalleri nedeniyle, ILO bu sorunlara yanıt olarak 1999 yılında “insana yakışır iş” (decent work) hedefini ortaya koymuştur.

İnsana yakışır iş ile kastedilen üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenlik ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenecek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir.

“İnsana Yakışır İş” gündeminin hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyet hedefiyle de kesişen ILO'nun dört stratejik hedefinin uygulanmasıyla sağlanacaktır. Bu hedefler;

- İstihdam yaratılması: yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi.
- Çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması: çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlamak. Özellikle dezavantajlı veya yoksul olanlar olmak üzere tüm çalışanları temsil edecek, katılmalarını sağlayacak ve çıkarlarını koruyacak yasal düzenlemeler yapmak.
- Sosyal korumanın yaygınlaştırılması: kadınlara ve erkeklere güvenli, yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanımak; aileyi ve sosyal değerleri gözetken, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunan ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alan çalışma koşullarından yararlanmalarını sağlayarak hem geniş kesimleri kapsamak hem de verimliliği artırmak.
- Sosyal diyalogun geliştirilmesi: güçlü ve bağımsız işçi ve işveren kuruluşlarının varlığı, verimliliğin artırılması, çalışma yaşamındaki uyuşmazlıklardan kaçınılması ve bütünleşmiş toplumlar inşası açısından merkezi önemdedir (ILO, 1999).



1.4. ILO Temel Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bugüne kadar yayımladığı pek çok bildirge ve sözleşme doğrudan veya dolaylı olarak iş dünyası ve insan hakları ile ilgili gündemin parçasıdır. ILO'nun çalışma yaşamı ve koşulları ve endüstriyel ilişkiler alanında yayımladığı ve ülkelerin imzacısı olduğu temel sözleşmeler iş yerindeki temel insan haklarını kapsamaktadır.

ILO'nun temel haklara ilişkin Türkiye'nin de imzaladığı 8 sözleşmesi vardır.

No. 29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)	No. 105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)
Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak askerlik hizmeti, mahkumların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalıştırma biçimleri için istisna tanınmaktadır.	Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın herhangi bir biçiminin siyasal zorlama ve eğitime, siyasal ya da ideolojik görüşlerin açıklanması nedeniyle cezalandırma, işgücünü harekete geçirme, çalışma disiplinini sağlama, ayrımcılık ve grevi katılanları cezalandırma aracı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır.
No. 87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)	No. 111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)
Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.	İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.
No. 98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)	No. 138 Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)
Farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir.	İşe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.
No. 100 Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)	No. 182 Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)
Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir.	Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır.



2. OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi

Çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanan insan haklarına ilişkin sorunlara değinen uluslararası belgelerden bir diğeri, 1977'de kabul edilen OECD *Çokuluslu Şirketler Rehberi*'dir. Rehber, 1976 yılında kabul edilen *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Bildirgesi*'nin bir parçasıdır. Yerli ve uluslararası şirketlere yönelik gönüllülük esasına dayanan ilke ve standartları içeren Rehber, hukuken bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır. OECD üyesi 37 devlet ile birlikte bugüne kadar, yaklaşık 50 ülke Rehberi benimsemiştir veya benimseme sürecindedir.⁴

OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi (Rehber), hükümetlerin çokuluslu şirketlere yönelik yaptığı tavsiyeleri içermektedir. Şirketlerin faaliyetlerini yürüttükleri ülkeye ve o ülkede yaşayan insanlara karşı sorumluluklarını ortaya koymaktadır. Rehber, çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin hükümet politikalarıyla uyumlu olmasının sağlanmasını, şirketler ve faaliyet gösterdikleri toplumlar arasında karşılıklı güvenin güçlendirilmesini, yabancı yatırımlar için uygun ortamın geliştirilerek çokuluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısının arttırılmasını amaçlamaktadır. Rehber, şirketlerin faaliyetlerini mevcut düzenlemeler ve uluslararası kabul görmüş standartlarla uyum içinde, sorumlu bir şekilde yürütmesini sağlamak üzere gönüllü ilke ve standartlar sunmaktadır. Rehberin uyulması yasal bir zorunluluk olmayıp uygulanması gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ancak Rehberi benimseyen ülkeler OECD Konseyinin Rehberine ilişkin kararı çerçevesinde bu ilke ve standartları uygulamaya yönelik bağlayıcı taahhütte bulunur. Ayrıca Rehber kapsamında yer alan kimi konular, ulusal hukukun ve uluslararası taahhütlerin de konusu olabilir (OECD, 2011: 13).

ILO *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi*'nde olduğu gibi, OECD Rehberinde de şirket kavramı tanımlanmamıştır. Başka bir deyişle, Rehberde çokuluslu şirketin tanımı yapılmamıştır. Şirketlerin karmaşık kurumsal yapıları ve sınır aşan faaliyetlerinin hukuken izlenmesinin yarattığı zorluklar düşünüldüğünde, tanımdan kaçınmanın pratik bir karşılığı olduğu görülecektir. Mülkiyeti özel, kamu veya karma olsun, Rehber, çokuluslu şirketler içerisindeki bütün kuruluşlara (ana şirketler ve/veya yerel birimler) yönelik hazırlanmıştır. Küçük ve orta ölçekli şirketlerin büyük şirketlerle aynı kapasiteye sahip olmadıkları kabul edilmekle birlikte, katılımcı ülkelerin Rehberdeki önerilere bu şirketlerin de mümkün olduğu ölçüde uymasını teşvik etmesini ister (OECD, 2011: 17).

Çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini ve bunların olası sonuçlarını kontrol etmede önemli bir role sahip olan Rehber, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kavramlar, genel politikalar, kamuyu aydınlatma, insan hakları, istihdam ve sanayi ilişkileri, çevre, yolsuzlukla mücadele, tüketici menfaatleri, bilim ve teknoloji, rekabet ve vergi gibi konular ele alınırken ikinci bölüm ise uygulama esasları ve gerekçelere ayrılmıştır.

İlk bölümde şirketlere, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iç hukukuna uymaları tavsiye edilmektedir. Bunun şirketlerin birincil yükümlülüğü olduğu vurgulandıktan sonra, Rehberin ulusal kanun ve düzenlemelerin yerine geçmeyeceği ve bunlardan üstün tutulamayacağı dile getirilmiştir (OECD, 2011: 17).

Rehberi benimseyen hükümetlerin ortak amacı; çokuluslu şirketlerin ekonomik, çevresel ve toplumsal gelişmeye yapacakları olumlu katkıların arttırılmasını teşvik etmek ve şirketlerin faaliyetlerinden doğabilecek sorunları en aza indirmektedir. Rehberi benimseyen hükümetler, tüm insanların refah ve hayat standartlarının yükseltilmesi düşüncesiyle ulusal ve uluslararası politikaları sürekli geliştirmeyi taahhüt eder (OECD, 2011: 15)

4 <http://mneguidelines.oecd.org/about.htm>



Rehberde şirketlerden,

- Sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak amacıyla ekonomik, sosyal ve çevresel gelişmeye katkıda bulunması;
- Yürüttükleri faaliyetlerden etkilenen insanların uluslararası alanda kabul görmüş insan haklarına saygı göstermesi;
- İnsan hakları, çevre, sağlık, güvenlik, çalışma, vergi, finansal teşvikler veya diğer konulardaki mevzuat ve düzenlemelerde öngörülemeyen muafiyetleri istemek veya kabul etmekten kaçınması;
- İyi yönetim ilkelerini desteklemesi ve tüm şirket gruplarında uygulaması;
- Yasaya, Rehber ya da şirket politikalarına aykırı davranışlarda bulunulduğu takdirde, şirket yönetimine veya varsa yetkili kamu idaresine doğru ihbarlarda bulunan çalışanlar aleyhine ayrımcılık yapmaktan veya disiplin cezası uygulamaktan kaçınılması;
- Tedarikçiler ve taşeronlar da dahil olmak üzere iş ortaklarını mümkün olduğu ölçüde Rehberle uyumlu olacak şekilde iyi yönetim uygulamalarını benimsemeleri için teşvik etmesi;
- Yerel toplumu önemli derecede etkileyebilecek projeler ya da diğer faaliyetler hakkında planlama ve karar alma sürecinde ilgili paydaşlarla bir arada hareket ederek onların görüşlerinin dikkate alınmasını sağlayacak fırsatlar yaratması;
- Yerel siyasi faaliyetler içerisinde uygunsuz bir şekilde yer almaktan kaçınması beklenmektedir (OECD, 2011: 19-20).

Rehberin 2011’de gözden geçirilmesinden ardından, insan hakları ayrı bir bölüm olarak eklenmiş ve şirketlere insan hakları kapsamında yapılan tavsiyeler BM Rehber İlkeleri ile uyumlu biçimde dile getirilmiştir. Rehber, şirketlerin büyüklüklerine, sektörlerine, mülkiyet, yapı ve iş ortamına bakılmaksızın, nerede bulunurlarsa bulunsunlar insan haklarına saygı göstermeleri gerektiğini kabul etmektedir. İnsan haklarına saygı, devletlerin insan haklarına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirme yeterlilik ve/veya istekliliğinden bağımsız olarak şirketlerden beklenen dünya çapında bir davranıştır. Altı maddeden oluşan tavsiyelere göre şirketler, faaliyetlerini uluslararası insan hakları çerçevesinde faaliyet gösterdikleri ülkelerin iç hukukları ile uyumlu biçimde gerçekleştirmeli, insan hakları ihlallerinden kaçınmalı ve insan hakları üzerinde olumsuz etkilerde bulunabilecek durumlara müdahale etmelidir. Rehberde göre bir devletin, ilgili iç hukuk kurallarını yürürlüğe sokmaması, insan hakları ile ilgili uluslararası yükümlülüklerini yerine getirememesi ya da bu tür hukuk kuralları ve uluslararası yükümlülüklerle aykırı davranması şirketlerden insan haklarına saygı göstermesi beklentisini azaltmaz. Rehber, iç hukuk kuralları ile uluslararası alanda tanınmış insan hakları arasında çatışma olan ülkelerde, şirketlerin iç hukuk kurallarını ihlal etmeden mümkün olduğunca uluslararası alanda tanınmış insan hakları ilkelerini uygulamaları tavsiye eder. Şirketlere bizzat kendileri yol açmamış olsalar bile, iş ilişkileri nedeniyle faaliyetleri ile doğrudan ilgili olan durumlarda, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin önlenmesi ve hafifletilmesi için yollar aramaları önerilir. Bunların yanı sıra şirketlere faaliyetlerinin içeriği, niteliği büyüklüğü ve insan hakları üzerinde yol açabilecekleri olumsuz etkileri ciddiyle incelemeleri ve insan hakları ihlali tespit ettikleri durumlarda, bu ihlalleri gidermeleri tavsiye edilmiştir (OECD, 2011: 31).

Rehber, “İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler” başlıklı bölümde çalışma hayatıyla ilgili bir dizi hak konusunda şirketleri çaba göstermeye davet etmektedir. Bu çerçevede; çokuluslu



şirketlerin, çalışanlarının sendika ve temsilci kuruluşlara katılma veya sendika/temsilci kuruluş kurma ve yanı sıra toplu pazarlık haklarına saygı göstermesi şeklindeki tavsiyenin altı çizilmektedir. Çocuk işçiliğinin ve her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın yasaklanması ve ortadan kaldırılmasına yönelik ivedi ve etkili önlemler almaları tavsiye edilmektedir. Bir diğer tavsiye, çalışma hayatında her türlü (ırk, dinsel inanç, etnik köken, siyasal düşünce, cinsiyet temelli) ayrımcılığın önlenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Ayrıca bu saygının bir gereği olarak şirketlere, bir dizi konuda sendikalara bilgi vermeleri, kolaylık sağlamaları ve toplu sözleşmelerde işbirliği göstermeleri tavsiye edilmektedir.

İş yerinin kapanması, toplu olarak işten çıkarma veya işe ara verdirme gibi durumlarda, çokuluslu şirketlerin çalışanların temsilcilerini ve gerektiği takdirde ilgili hükümet yetkililerini makul bir süre önce değişiklik hakkında bilgilendirmesi ve muhtemel olumsuz etkilerin mümkün olduğu kadar hafifletilebilmesi için, çalışanların temsilcileri ve ilgili hükümet yetkilileri ile işbirliği yapması tavsiye edilmektedir (OECD, 2011: 35-37).

Rehber faaliyet gösterdikleri ülkelerin mevzuatında yer almasa da şirketleri faaliyetlerinin her bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili performans düzeyinin artırılmasına yönelik çalışmaya teşvik etmektedir. Aynı şekilde, şirketlerin, çalışanlarının yakın ve ciddi sağlık veya güvenlik riskinin bulunduğu inanılmasını sağlayan makul gerekçelerin olması gibi durumlarda, kendilerini çalışma şartlarından geri çekme imkanına saygı göstermelerini teşvik etmektedir (OECD, 2011: 38).

Çalışma hayatı ve çalışan hakları ile ilgili tavsiyelerin yer aldığı yukarıda bahsedilen bölümün gerekçesinde, ILO bünyesinde kabul edilen birtakım belgelere işaret edilmektedir. Rehberin bu belgelerdeki hükümlerle uyumlu olduğu belirtilmektedir (OECD, 2011: 37-38). Sözü edilen belgeler ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'nin (ILO, 2017) yanı sıra, 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'dir (ILO, 1998). Bunların dışında çalışma hayatına ilişkin haklar konusunda diğer ILO Temel Sözleşmelerinin de temel alındığı gerekçe bölümünde dile getirilmiştir.

Şirketlerin faaliyetlerinden çevreyi etkileyecek olanlarla ilgili bir dizi tavsiye dile getirilmiştir. Buna göre şirketler, kazalar ve acil durumlar da dahil olmak üzere, kendi faaliyetlerinden doğan çevreye ve kamu sağlığına ilişkin zararların önlenmesi, hafifletilmesi ve kontrol edilmesi için acil durum planlarını ve yetkili mercilere yönelik mekanizmalarını hazır bulundurulmalıdır. Şirketlerin kullanımı güvenli olan, sera gazı emisyonunu azaltan, enerji ve doğal kaynakların etkili kullanılmasını sağlayan, yeniden kullanılabilen, geri dönüşümlü veya güvenli bir şekilde tasfiye edilebilen ürün veya hizmetleri tedarik etmesi ve geliştirilmesi tavsiye edilmektedir. Şirketin ürünleri ile ilgili doğru bilgiler sunması, şirketin mal ve hizmetlerinin kullanımından kaynaklanabilecek çevresel etkiler hakkında tüketicilerde yüksek düzeyde farkındalık sağlanması önerilmektedir. Ayrıca emisyonların azaltılması, geri dönüşüm, zehirleyici maddelerin kullanımının azaltılması veya biyolojik çeşitlilik stratejileri geliştirilerek uzun dönemde şirketin çevresel performansının geliştirilmesi yollarının araştırılması ve değerlendirilmesi tavsiye edilmektedir (OECD, 2011: 43).

2.1. Ulusal Temas Noktaları

Devletlerin şirketlerden beklentilerini açıkça ortaya koyan Rehberin tavsiye niteliği taşıması, yaptırım mekanizmasının olmaması, Rehberin zayıf yanlarından biri olarak dile getirilmekteydi. Bu sorunları aşmak adına Rehber 2000 yılında gözden geçirildi ve tavsiyelerin uygulanmasını takip etmek ve bir dizi başka görevi yerine getirmek amacıyla Ulusal Temas Noktaları (UTN) ve Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesi, Rehber kapsamına dahil edildi.



Ulusal Temas Noktaları şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ihlallerini veya bu faaliyetlerin yarattığı olumsuz etkileri izlemek için kurulmuştur. Genellikle arabuluculuk hizmeti vermekte ve ülkenin iş yaşamındaki insan haklarının durumunu raporlamak-tadırlar.⁵

Rehber bu amaçla katılımcı devletlerden, Rehberi uygulayacak, Rehberde yer alan ilkelerin uygulanması konusunda şirketleri teşvik edecek ve Rehberin tanıtılması ve ilgili sorunları ele alacak Ulusal Temas Noktalarını kurmalarını istemektedir. OECD'ye üye olmalarından ötürü devletler bu birimlerin kurulması ve görevlerinin yerine getirmesini sağlayacaklardır. İş dünyası, çalışan örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve diğer ilgili taraflar bu imkânların varlığından haberdar edilecektir. İhtiyaç duyulması durumunda çeşitli ülkelerdeki Ulusal Temas Noktaları, faaliyetleriyle ilgili Rehberin kapsadığı herhangi bir konuda işbirliği yapacaklardır (OECD, 2011: 68).

Ulusal Temas Noktalarının rolü Rehberin etkinliğini arttırmaktır. Bu birimlerin görünürlük, erişilebilirlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ana kriterlerine uygun çalışmaları gerektiği dile getirilmiştir. Rehber'de Ulusal Temas Noktalarının rehberi tanıtmaya ve erişilebilirlik sağlamak amacıyla internet platformları da dahil bilgi paylaşımı ile yükümlü oldukları belirtilmiştir.

Temas noktaları, bir bakanlık temsilcisinden ya da daha fazla sayıdaki bakanlık temsilcilerinden oluşabilir; kıdemli bir kamu görevlisi ya da kıdemli bir kamu görevlisi tarafından yönetilen bir devlet kurumu, bakanlar arası çalışma grubundan ya da bağımsız uzmanlardan oluşan bir grup da olabilir. İş dünyasının, sendikaların ve diğer hükümet dışı kuruluşların temsilcileri de dahil edilebilir (OECD, 2011: 71). Ulusal Temas Noktaları, esasen Rehber İlkelerine taraf olan devletlerin kendilerinin belirlediği temsilcidir. Ulusal Temas Noktalarının devletin kurumsal mimarisinin içinde yer alan bir kurumun parçası olarak kurulmasının tarafsızlığını tartışılır hale getirdiği söylenebilir. Ulusal Temas Noktası ABD'de Dışişleri Bakanlığı, Almanya'da Ekonomi ve Enerji Bakanlığı, İtalya'da Ekonomi Bakanlığı bünyesinde, Türkiye'de ise Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde⁶ yer almaktadır.

Ulusal Temas Noktaları, Rehber İlkelerin ihlali durumunda gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılan şikayetleri inceler. Özel durumlarda Rehberin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkan sorunların çözümüne tarafsız, öngörülebilir, adil ve Rehberde yer alan ilke ve standartlarla uyumlu bir şekilde katkıda bulunmak Ulusal Temas Noktalarının görevleri arasındadır. Bu birimlerin ihtiyaç duyması halinde bir tartışma platformu oluşturabileceği ve gündeme getirilen sorunlara çözüm bulunması için, iş dünyasına, sendikalara, hükümet dışı kuruluşlara ve ilgili diğer taraflara destek olabileceği belirtilmektedir.

Her bir Ulusal Temas Noktası, Yatırım Komitesine yıllık rapor sunmaktadır. Raporlar, Ulusal Temas Noktası faaliyetlerinin mahiyeti ve sonuçları hakkında bilgi içermektedir (OECD, 2011: 74). Kabul edilebilirlik koşullarına sahip başvurular, ön inceleme aşamasının ardından değerlendirmeye alınmaktadır.⁷ Ulusal Temas Noktası, başvurunun değerlendirmeye alınmayacağına ilişkin bilgiyi taraflara vermekle yükümlüdür. Değerlendirme dışında tutulacak başvurular gerekçeleri ile taraflara bildirilecektir (OECD, 2011: 83). Rehberin yorum-

5 Aralık 2018 itibarıyla 2000 yılından bu yana Ulusal Temas Noktalarının önüne 100'den fazla ülke ve bölgedeki ticari faaliyetlerin etkilerini ele alan 425'ten fazla vaka geldi. Bu başvuruların çoğu istihdam ve işgücü sorunları (%55) ile ilgiliyken, bunu insan hakları (%24) ve çevre sorunları (%21) izledi. Rehber İlkelerine insan hakları bölümünün eklendiği 2011 yılından bu yana, insan hakları konularıyla ilgili başvurular açılan tüm vakaların %54'ünü temsil ediyor. "Responsible Business Conduct and the corporate responsibility to respect human rights", <http://mneguidelines.oecd.org/Responsible-business-conduct-and-human-rights.pdf>

6 Türkiye'deki ulusal temas noktası; Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü'dür. <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp>

7 Ön inceleme aşamasını geçebilme şartları Rehberde sıralanmıştır (OECD, 2011: 82-83).



lanmasında tereddüt bulunması halinde, Yatırım Komitesinin yönlendirmesine başvurmak-
tadır. Ayrıca, tarafların kabul etmesi halinde, sorunların çözümünde yardım etmek üzere,
uzlaştırma ve arabuluculuk gibi karşılıklı anlaşmaya bağlı ve ihtilaf getirmeyen yöntemlerin
kullanılmasını önerecek ve bu yöntemlere erişimi kolaylaştıracaktır (OECD, 2011: 72-74).

2.2. Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesi

2000 yılında alınan kararla Ulusal Temas Noktaları ile birlikte kurulan *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesi*, Rehberin işleyişinin izlenmesinden sorumlu OECD organıdır. Ulusal Temas Noktalarının üst organı olarak Rehber'in yorumlanmasında yetkili tek organ-
dır.

Yatırım Komitesi olarak anılan bu Komite, Ulusal Temas Noktalarının yıllık faaliyet raporla-
rını kabul etmekte ve faaliyetleri ile ilgili şikayetleri incelemektedir. Bunların yanı sıra Yati-
rım Komitesi, Ulusal Temas Noktası faaliyetlerinin ülkeler arasında farklılık göstermemesi
amacıyla bu birimler arası işbirliği sağlamaktadır (OECD, 2011: 68-88).

Üst organ olan Yatırım Komitesi yukarıda ifade edildiği gibi Rehberin yorumlanmasında
tereddüt yaşanan durumlarda ilgili hükümlerin açıklanması görevlerini yürütmekle sorum-
ludur. Komite düzenli olarak veya katılımcı bir ülkenin talep etmesi durumunda, Rehberin
kapsamındaki konular ve uygulamalardan kazanılan tecrübeler üzerinde görüş alışverişi
yapılmasını sağlamaktadır. Rehberin kapsadığı konular ve uygulamalar hakkında katılımcı
olamayan ülkeler ile yakından ilişkiler kurmaktadır. Ulusal Temas Noktaları düzenli olarak
toplanarak Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesine rapor sunmaktadır
(OECD, 2011: 68).

Ulusal Temas Noktalarının bir üst organı olan Yatırım Komitesinin üstünde de Konsey yer
almaktadır. Yatırım Komitesi, Rehber kapsamındaki konularda yıllık olarak Konseye rapor
vermektedir. Konseyin Rehberin açıklanmasından sorumlu birimi sayılan Yatırım Komitesi,
OECD Gözetim Komitesi (OECD Watch),⁸ OECD İş ve Sanayi Danışma Komitesi (Business
and Industry Advisory Committee-BIAC)⁹ ve OECD İşçi Sendikaları Danışma Komitesi (Trade
Union Advisory Committee-TUAC)¹⁰ (Bunlar, OECD'nin danışma organlarıdır) ve diğer ulus-
lararası ortakları Rehber tarafından kapsanan konularda görüşlerini ifade etmek üzere
düzenli bir şekilde davet edebilmektedir (OECD, 2011: 68-69).

Yatırım Komitesi, Ulusal Temas Noktalarının raporlarını değerlendirmektedir. Ulusal Temas
Noktasının spesifik sorunların ele alınması ile ilgili sorumluluklarını yerine getirip getirme-
diği hususunda, katılımcı bir ülkenin, danışman bir kuruluşun ya da OECD Gözetim Komite-
sinin başvurularını değerlendirmektedir (OECD, 2011: 74-75).

8 OECD Watch, 45 ülkeden 80 üyesi olan bir küresel ağıdır. Üyeleri çok farklı sivil toplum kuruluşlarından oluşmaktadır; bu üyeleri birleştiren ticari faaliyetlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunması gerektiğine inanmaları, yoksulluğu ortadan kaldırmak için mücadele etmeleri ve ayrıca şirketlerin dünya genelindeki faaliyetlerinden dolayı sorumlu tutulması için mücadele etmeleridir.

9 1962 yılında kurulan OECD İş ve Sanayi Danışma Komitesi (BIAC), OECD iş dünyasının temsilcisi konumundadır. BIAC, toplamda 7 milyonu aşkın şirketi kapsamaktadır.

10 1948'de kurulmuştur. OECD'nin İşçi Sendikaları Danışma Komitesi (TUAC), sendikaların örgüt ve üyeleriyle olduğu ara birimdir. OECD'de danışmanlık statüsüne sahip uluslararası bir sendikadır. TUAC, OECD'de işçi hareketinin görüşlerini koordine eder ve temsil eder. TUAC, OECD ülkelerinde 2018'de 58 milyondan fazla işçiyi temsil eden 59 bağlı sendika merkezine sahiptir.



Kaynaklar

- Altuğ, B. (1979). *Çok Uluslu İşletmelerde Toplu Sözleşme Sorunu*, Doçentlik Tezi. <https://berinergin.com/wp-content/uploads/2019/08/DocentlikTezi.pdf>
- Blanpain, R. (1977). *The Badger Case and the OECD Guidelines For Multinational Enterprises*. Dordrecht: Springer.
- Clapham, A. (2006). *Human Rights Obligations of Non-State Actors*. Oxford: Oxford University Press.
- ILO (2017). *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (Fifth Edition). Cenevre: ILO.
- ILO (1999). *Report of the Director General: Decent Work*. 87th Session, Geneva, June 1999, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#The%20International%20Training%20Centre>.
- ILO (1998). *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up*, adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf
- Kinley, D. ve. Tadaki J. (2004). From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law. *Virginia Journal of International Law*, 44 (4), 93-102.
- OECD (2011). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris: OECD.



ÖRNEK I

1976'da Danimarka'da bulunan Hertz Rent A Car şirketinin kendi bünyesinde çalışan işçiler grev yaparken başka bir ülkedeki bağlı şirketinin çalışanlarını Danimarka'ya getirmesi nedeniyle Yatırım Komitesine yapılan başvuru sonrası Rehberin yorumlanmasında ILO sözleşmeleri önemli bir rol oynamıştır. Yatırım Komitesi önüne gelen başvuruda, OECD üyesi tüm devletlerin aynı zamanda ILO üyesi olduklarını göz önüne alarak, şirketin başvuruya konu olan eylemiyle ilgili OECD Rehberinde açık hüküm yer almamasına rağmen, ILO belgelerini işaret ederek değerlendirme yapmış ve şirketin Rehber hükümlerini ihlal ettiğine kanaat getirmiştir (Blanpain, 1977: 157-158; Clapham, 2006: 214).

ÖRNEK II

1977 yılında ABD merkezli The Badger Inc. şirketinin Antwerp-Belçika'da bulunan bağlı şirketi Badger Belgium NV iflas etmiş ve 250 işçinin sözleşmesini de tazminatlarını ödemeksizin feshetmiştir. Ana şirket bağlı şirketinin sınırlı sorumluluğu bulunduğu gerekçesiyle borçlarını ödemeyi kabul etmemiştir. Belçika İşçi Sendikaları Birliği de meseleyi Yatırım Komitesi önüne taşımıştır. Şirketin de müzakere sürecine katılmayı kabul etmesi sonrası görüşmeler yapılmış ve nihai olarak The Badger Inc. söz konusu borçları ödemeyi kabul etmiştir. Komite önüne gelen bu özel mesele, Rehberin gerçek anlamda ilk kez sınanması anlamını taşımaktadır (Blanpain, 1977: 51, 203; Altuğ, 1979: 138-145).

BÖLÜM 3

TÜRKİYE'DE İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI

İş dünyası ve insan hakları denildiğinde, bütüncül bir yaklaşımla, tüm insan hakları belgelerinde kabul edilen hakları düşünmemiz gerekmektedir. Türkiye’de ulusal ve uluslararası anlaşmalarla tanınan pek çok hakkın bugün bilinmediğini, kullanılmadığını, ihlal edildiğini ya da bu haklardan yararlanılamadığını söyleyebiliriz. Türkiye’de iş dünyasının faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ihlallerinin ve etkilenenler açısından yaratılan risklerin incelenerek göz önüne serilmesi hem bireyler, çalışanlar hem de sivil toplum kuruluşları (STK’lar), kitle örgütleri ve sendikalar açısından giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Covid-19 salgını bütün bu soruları ve tartışmaları daha da canlandırmıştır.

Türkiye’de devletin ve iş dünyasının yasalardan ve imzaladığı/taf olduğu uluslararası sözleşmelerden gelen yükümlülükleri ve sorumluluklarının neler olduğu; insan haklarına yönelik uluslararası bağlamın ulusal mevzuata ve uygulamaya ne derece yansıdığı; iş dünyasının insan haklarına saygı duyma sorumluluğu konusunda devletin sunduğu hukuki koruma ve yürürlükteki hukuk kurallarının yeterince gelişmiş olup olmadığı ve Türkiye’de iş dünyasının faaliyetlerinin sebep olduğu hak ihlalleri ile şirketlerin insan hakları sorumluluklarını tam olarak karşılamayan yasaların, uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve ilkelerine hangi noktalarda ters düştüğü gibi temel sorulara yönelik açıklayıcı çerçevelerin geliştirilmesi ve analiz edilmesi önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Bu bölümde Türkiye’de iş dünyası ve insan haklarıyla ilişkisi kurulabilecek ulusal yasal düzenlemeler ile Türkiye’nin onaylayarak yürürlüğe koyduğu ve ulusal mevzuatın bir parçası haline getirdiği ya da taraf olduğu, taahhütlerde bulunduğu insan haklarına ilişkin temel evrensel ilkeleri içeren uluslararası belgelere yer verilmiştir. Amacımız ilk iki bölümde ortaya koyduğumuz uluslararası insan hakları araçlarının Türkiye’de hem devlet hem de iş dünyası için ne anlama geldiğini ve ulusal mevzuat ile uygulamanın BM Rehber İlkeleriyle ne derece örtüştüğünü ortaya koymaktır. Bu amaçla hem evrensel olarak kabul edilmiş standartlar/ilkeler ve ulusal mevzuat arasındaki hem de ulusal standartlar ve gerçekteki uygulamalar arasındaki ilişkilenenin boyutları ana hatlarıyla incelenecektir.

1. Türkiye’nin Taraf Olduğu Uluslararası Sözleşmeler ve Belgeler

1.1. Avrupa Konseyi İnsan Hakları Sistemi

Ana misyonu demokrasi, insan hakları ve hukuk devleti alanlarında müşterek bir alan yaratmak olan Avrupa Konseyi 1949 yılında kurulmuştur. Bir devletin Avrupa Konseyi’ne girebilmesi için hem insan haklarına hem de hukukun üstünlüğüne saygı göstermesi gerekir. Türkiye’nin de 1949 yılında üye olduğu Avrupa Konseyi, siyasal ve hukuksal planda Türkiye’nin “Avrupalılığının” sembolü olarak kabul edilmektedir.

1990’lı yılların başlarından itibaren Avrupa Konseyi bünyesinde demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğü alanlarında yepyeni denetim mekanizmaları oluşturulmaya başlandı. Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi (CPT), Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığıyla Mücadele Komisyonu (ECRI), Venedik Komisyonu, Avrupa Konseyi Yolsuzluğa Karşı Devletler Topluluğu (GRECO), Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi (AKPM) Denetim Mekanizması, Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiserliği ve son olarak da Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetle Mücadele Uzmanlar Grubu (GREVIO) gibi organlar kurulmuştur.



1.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)

Avrupa Konseyi kuruluşundan bu yana Avrupa devletleri için çoğu zaman doğrudan bağlayıcı yüzlerce sözleşme, anlaşma ve protokol hazırlamıştır. Bunların başında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) gelmektedir. AİHS'in denetim organı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'dir. Türkiye 1954 yılında AİHS'e taraf olmuş, 1987 yılında da bireysel başvuru hakkı kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu tarihe kadar bireysel başvuru yapılması söz konusu değildir. Avrupa Konseyi'nin ilk insan hakları sözleşmesi olan ve Eylül 1953'te yürürlüğe giren AİHS, 1. maddesinde insan haklarına saygı yükümlülüğünü açıklarken, sözleşmeciler tarafların, hakiyetleri altında bulunan herkesin temel hak ve özgürlüklerden yararlanmalarını sağlaması gerektiğini belirtmiştir. Bu noktada AİHS'nin insan haklarını gerçek kişilere özgü hak ve özgürlükler olarak algılamının ötesinde, tüzel kişiler bakımından da tanıdığını belirtmeliyiz (AİHS, Md.34.). Türkiye, yıllar içinde kapsamı Protokollerle eklenen yeni haklarla genişletilen AİHS'i 1950'de imzalamıştır.¹¹

- 2003'te ölüm cezasının kaldırılmasına ilişkin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 6 Numaralı Protokolü onaylamıştır. Ölüm cezasını her koşulda kaldıran 13 Numaralı Protokolün onay işlemleri de 2006'da tamamlanmış ve yürürlüğe girmiştir.
- 2005'te yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 12 Numaralı Protokol ise, AİHS'nde yer almasa dahi taraf devletçe hukuken tanınmış olan tüm hakları kapsayacak genel bir ayrımcılık yasağına yer vermekte, böylece ayrımcılık yasağının kapsamını genişletmektedir. Türkiye, bu Protokolü 2001'de imzalamış, fakat henüz onaylamamıştır.
- Yabancı işçilerin çalışma ve ikamet koşullarıyla, sosyal güvenlik ve eğitim gibi haklarını düzenleyen Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi 1977'te imzaya açılmış ve 1983'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşmeyi 1977'de imzalamış fakat ancak 1983 yılında yürürlüğe koymuştur.
- Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılmış ve 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddet konusunda Avrupa'daki ilk ve tek bağlayıcı hukuki metindir. Ev içi şiddet de dahil olmak üzere, kadınları oransız biçimde etkileyen kadınlara yönelik her türlü şiddet biçimini içeren Sözleşmeyi Türkiye, Mayıs 2011'de çekince koymaksızın imzalamış ve aynı yıl onaylamıştır.
- Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanarak Ocak 1981'de imzaya açılan ve Ekim 1985'te yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni, Türkiye Ocak 1981'de imzalamıştır. Sözleşmenin amacı; taraf her ülkede, uyruğu ve ikametgahı ne olursa olsun her gerçek kişinin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendisiyle ilgili kişisel verilerin otomatik işleme tabi tutulması karşısında özel hayatı saygı hakkını güvence altına almaktır.

1.1.2. Avrupa Sosyal Şartı¹²

Sosyal hakları güvence altına alarak, AİHS ile insan hak ve özgürlüklerine sağlanan güvenceyi destekleyen Avrupa Sosyal Şartı, 1961'de imzaya açılmış ve 1965'te yürürlüğe girmiştir.

11 AİHS Türkiye tarafından 4.11.1950'de imzalanmış ve 10 Mart 1954 tarih ve 6366 Sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

12 Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 14.10.1989, 20312.



Türkiye Şartı 1961’de imzalamıştır; fakat içeride 1989 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

1992’de yürürlüğe giren Ek Protokol ile Avrupa Sosyal Şartı’na, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, işçilerin işletmede bilgilendirilme ve kendilerine danışılma hakkı, işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamının belirlenmesinde ve geliştirilmesinde yer alma hakları ve yaşlıların sosyal korunma hakları eklenmiştir. Türkiye, Protokolü 1988’de imzalamış, fakat taraf olmamıştır.

Türkiye Şartı onaylamakla beraber, “sendika hakkı” dahil olmak üzere en önemli hükümlerine çekince koymuştur. 9 Nisan 2007’de Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda da bu çekincelerle ilgili bir değişikliğe gidilmemiştir. Gözden Geçirilmiş Şartın “örgütlenme hakkı” (5. md.) ve “toplu pazarlık hakkı” (md.6) başlıklı maddelerine çekince koyulmuştur.

Gerek Avrupa Sosyal Şartı gerekse Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları güvenceye alan AİHS’i takviye eden sözleşmelerdir. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Anayasa’nın 90/5. maddesinde düzenlenen “temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası bir sözleşme” niteliği taşımaktadır. Ancak çekince konulan maddeler açısından bir bağlayıcılıktan söz edilemez.

Şartın 5. Maddesine göre “Sözleşmeci Taraflar, tüm çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması için yerel, ulusal ya da uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ya da geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğe zarar vermemesini de, zarar verecek şekilde uygulanmamasını da üstlenirler.” Dolayısıyla Şart, taraf devletlerin işçi ve işverenlerin gerek ulusal gerek de uluslararası sendika kurma ya da mevcut sendikalara üye olma hakkını tanımaları gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca, sadece hakkın tanınması değil aynı zamanda bu hakkın geliştirilmesi amacıyla taraf devletlere sorumluluklar da yüklemiştir. (Yaşam Bellek Özgürlük Derneği, 2020: 31-32).

1.2. OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi (OECD Rehberi) ve Şikâyet Mekanizması

OECD’nin kurucu ülkeleri arasında yer alan Türkiye, 2 Ağustos 1961 tarihinden bu yana örgütün resmi üyesidir. Bir önceki bölümde bahsedildiği gibi, OECD’nin 1976’da yayınladığı Çok Uluslu Şirketler Rehberi 1979, 1984, 1991, 2000 yıllarında yenilenmiş; 2011 yılında yapılan değişiklikle OECD Rehberi’nin insan haklarına ilişkin bölümü BM Rehber İlkelerine uyumlu olacak şekilde değiştirilmiştir. Bu değişiklik sonucunda, şirketlerinin yaptığı insan hakları ihlallerinin şikâyet mekanizmasına taşınabilmesinin yolu açılmıştır. Türkiye’nin de kabul ettiği OECD Rehberi’nin öngördüğü şikâyet mekanizması, taraf devletler bünyesinde kurulan Ulusal Temas Noktaları üzerinden işlemektedir. Türkiye’de Ulusal Temas Noktası, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü’dür.

Ulusal Temas Noktaları tarafından verilen kararlar, şirketlerin insan hakları sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi bakımından önemli bir referans kaynağıdır. Dolayısıyla, Türkiye’de faaliyet gösteren çokuluslu şirketler bakımından OECD Rehberi’ne dayanarak Ulusal Temas Noktasına başvurmak mümkündür. Rehber İlkelerin ihlali durumunda Ulusal Temas Noktasına gerçek ve tüzel kişiler şikâyetinde bulunabilmektedir. Şikâyeti mağdurun yanı sıra STK’lar da yapabilmektedir. Değerlendirmeye alınan başvurular bakımından ev sahibi devlet ile uyruk devleti Ulusal Temas Noktaları koordinasyon içinde çalışarak, taraf-



lara arabuluculuk önerebilmektedir. Türkiye’de madencilik faaliyetlerinden orman arazilerinin imara açılmasına, mega projelerden tedarik zincirlerinde ortaya çıkan hak ihlallerine kadar birçok alanda, bu şikâyet mekanizmasına başvurulabilir. Ancak halihazırda, bu mekanizmanın etkin bir şekilde kullanıldığı söylenemez.

Yukarıda bahsedilen hak ihlallerine ilişkin en yakın tarihli örnek Zeynel Bey Türbesi’nin taşınması bağlamında Hollanda Ulusal Temas Noktasına yapılmıştır.¹³ 2017 yılında Hollanda’nın Ulusal Temas Noktasına Hollanda şirketi Bresser aleyhine bir bildirim ulaştırılmıştır. Bildirim Norveç Uluslararası Su Araştırmaları Derneği (Association for International Water Studies, Norway-FIVAS), Hasankeyf’i Yaşatma Girişimi ve Hasankeyf Matters tarafından yapılmıştır. Şikâyetinde bulunan taraflar, türbenin yöre halkı ve diğer paydaşlar dışarıda bırakılarak ve onayları alınmadan taşınmasına katkıda bulunmasından dolayı Bresser’in OECD Rehberi’nde insan hakları kapsamında yer alan kültür hakkının ihlalden sorumlu olduğunu iddia etmektedir. OECD Rehberi’nde Bölüm II. Genel Politikalar, Madde 2’ye göre, firmalar, “[y] ürettikleri faaliyetlerinden etkilenen insanların uluslararası alanda kabul görmüş insan haklarına saygı göstereceklerdir”. Buna istinaden şikâyetinde bulunanlar, taşınmasından dolayı türbenin kültür mirası olarak değerinin kayda değer şekilde azalmış olduğunu; Bresser’in söz konusu olumsuz etkiler konusunda sözleşme ortağını uyarmadığını belirtmişlerdir.¹⁴

Hollanda Ulusal Temas Noktası bu bildirimle ilişkin yayınladığı “nihai beyan”da ilgili şirketin OECD Rehberi’nin ayrıntılı inceleme kriterlerini tam olarak yerine getirmediği tespitinde bulunarak, kültür hakkının ve/veya kültür mirası ve onun muhafazası hakkının bir insan hakkı olarak düşünülmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Bu karar, uluslararası iş dünyası bakımından dikkate değerdir, çünkü KOBİ’ler de dahil olmak üzere bütün şirketlerin Rehber kapsamında riske dayalı ayrıntılı inceleme gerçekleştirme sorumluluğu olduğunu teyit etmektedir.¹⁵

Aşağıdaki Tabloda Türkiye’nin OECD Ulusal Temas Noktasına yapılan ve Sanayi Bakanlığının resmi web sayfasında paylaşılan bildirimler verilmiştir.¹⁶

Tablo 1: Türkiye OECD Ulusal Temas Noktasına Yapılan Somut Vaka Bildirimleri

Başvuru Tarihi	Başlık	Diğer Ülke UTN	Dokümanlar
2008	Ulaştırma sektörü		
2014	Rüzgar enerjisi projesi	Almanya	
2014	Viessman ve Türk Metal Sendikası		
2017	Putzmeister Makine San. ve Tic. A.Ş. ve Türk Metal Sendikası	Almanya	
2019	Edgeworth ve Vakıfbank	Brezilya	

Kaynak: <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp/a11606>

13 Hem bu şikâyete hem de diğer tüm şikâyetlere ilişkin belgelere www.oecdwatch.org adresindeki veri tabanından ulaşılabilir.

14 Bildirim, özellikle, Bresser tarafından Rehber’de yer alan Bölüm II (Genel Politikalar) Madde 2, 10, 11, 13 ve 14’ün ve Bölüm IV’ün (İnsan Hakları) ihlal edildiği iddiasını içermektedir. Bkz. <https://www.oecdguidelines.nl/documents/publication/2018/08/20/fs-fivas-the-initiative-to-keep-hasankeyf-alive-and-hasankeyf-matters-vs-bresser>

15 <https://www.hasankeyfgirisimi.net/bressers-conduct-in-last-years-relocation-of-the-zeynel-bey-tomb-did-not-comply-with-oecd-guidelines/?lang=tr>

16 Bildirimlere ilişkin resmi belgeler ve sürecin işleyişini izlemek için bkz. <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp/a11606>



Örneğin, 2008 yılında Türkiye Ulusal Temas Noktası Türkiye’de faaliyet yürüten Hollanda ve İngiltere menşeli, çok uluslu bir işletmenin OECD Rehberi’nin rüşvet, rüşvete teşvik ve dolandırıcılıkla mücadele ile istihdam ve endüstriyel ilişkilere dair genel politika hükümlerini ihlal ettiği iddiasıyla bir sendikadan inceleme talebi almıştır. Ulusal Temas Noktası, bu özgül vakanın ilk değerlendirmesini üstlendiği süreçte meselenin ulusal mahkemelere de intikal ettiğini; eş zamanlı yargılamaları ve yasal işlemleri devam eden bu davaya yardımcı olmanın uygun olmadığına karar vermiştir.

Bir başka örnek, Türk Metal Sendikası’nın Türkiye’de faaliyet gösteren çok uluslu Alman şirketi Viessmann’ın, OECD Rehberi’nin istihdam ve endüstriyel ilişkilerle ilgili hükümlerine uymadığını iddia eden başvurusudur. Türkiye Ulusal Temas Noktasına yapılan başvuruda şirket çalışanlarının sendikal faaliyetlerde bulunma haklarına atıf yapılmıştır. Bu mesele aynı zamanda yasal yargılamaya da konu olmuş, yerel mahkeme, Nisan 2016’da işçilerin haklarının iadesine karar vermiştir. Ancak Türkiye Ulusal Temas Noktasının taraflar arasında ortak toplantılar ve arabuluculuk yapma önerisini reddeden Alman şirketin temsilcileri, sendikadan yapılan şikâyetin temelsiz olduğunu, OECD Rehber İlkelerinin Türkiye’deki faaliyetleri sırasında ihlal edilmediğini iddia etmiştir. Bunun üzerine Ulusal Temas Noktası başvuruyu sonuçlandırmıştır.

1.3. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) Türkiye Ağı (Global Compact Türkiye)

BM Kalkınma Programı (United Nations Development Program-UNDP), Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin Türkiye’de benimsenmesi için yürütülen çalışmaların öncüsü durumundadır. Dünyanın en geniş sürdürülebilirlik platformu olan nitelenen BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin Türkiye Ağı (Global Compact Türkiye) UNDP ve TİSK tarafından hayata geçirilmiştir. Kurumsal sürdürülebilirlik kavram ve fikrinin Türkiye’de yayılması ve kalkınma hedefine yönelik olarak iş dünyasıyla işbirliği yapılması öncelikli amaçlar arasında sayılmıştır. Bu süreçte UNDP özendirici olmak amacıyla ILO ve BM Sınai Kalkınma Örgütü (United Nations Industrial Development Organization-UNIDO) gibi diğer BM kuruluşlarıyla beraber; çokuluslu şirketler, Türkiye’den tanınan holdingler, küçük ve ortak ölçekli işletmeler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) gibi başlıca iş dünyası örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirlikleri oluşturmuştur. UNDP, ayrıca bu çalışmalarla ilgili olarak İstanbul’da bir proje ofisi açmıştır.

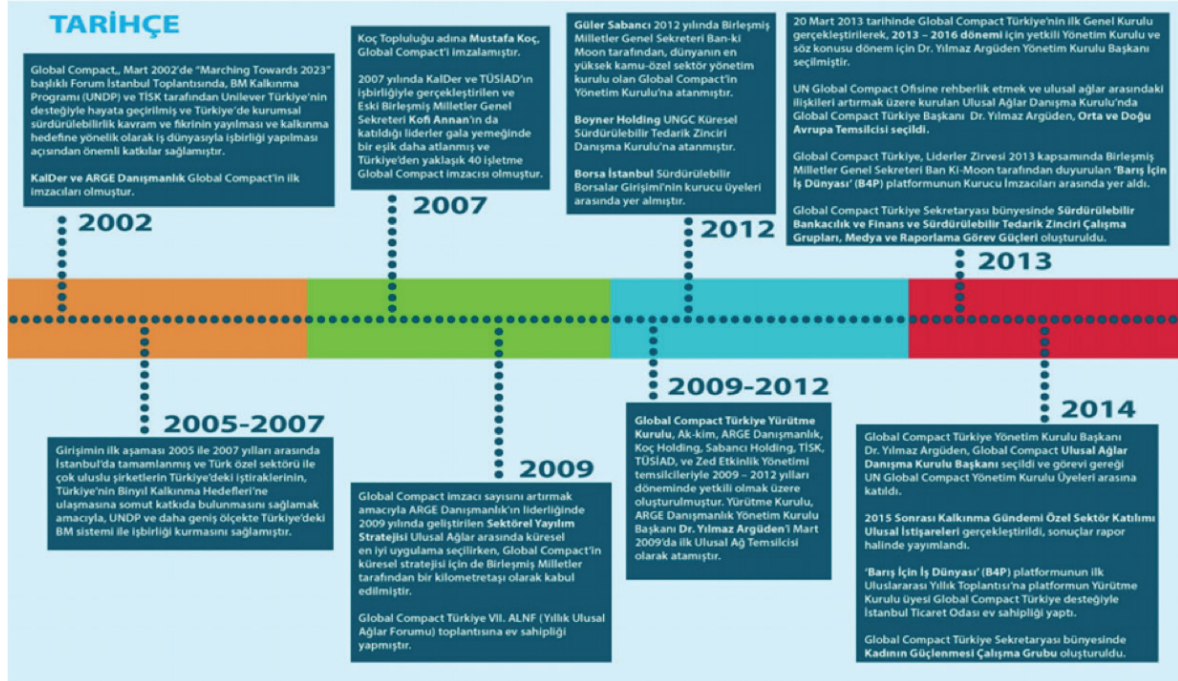
BM Küresel İlkelerinden ikisi doğrudan insan haklarıyla ilgili olup, sözleşmeye katılan şirketlerden insan haklarını desteklemeleri, saygı göstermeleri ve hak ihlallerine duyarsız kalmamaları beklenmektedir. Ne var ki devletlerin ve şirketlerin sorumluluklarının muğlak olması, denetleme ve izleme mekanizmalarının zayıflığı ve üye şirketlerin yıllık raporlama gibi bazı sorumluluklarını yerine getirmede isteksiz davranmaları, bu sözleşmenin etkin bir mekanizma olmasını engellemektedir.

Nitekim Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Ağı’nın 31 Ocak 2020 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı oldukça düşük bir rakamdır, sadece 235’tir.¹⁷ Aralarında holdingler, KOBİ’ler, sivil toplum örgütleri, eğitim kuruluşları ve akademik kuruluşların yer aldığı 235 katılımcı kuruluş; 150 şirket, 47 STK, 21 iş dünyası derneği, 13 akademik kurum ve 4 diğer kurumlardan oluşmaktadır. Bu imzacı kurumların istihdam sağladığı kişi sayısı ise 702.580’dir. 2019 yılına

¹⁷ Faaliyet raporları ve imzacı kuruluşların yıllara göre dağılımı için bkz. Global Compact Network Türkiye Faaliyet Raporları, <https://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/>



Global Compact Network Türkiye



Kaynak: Global Compact Network Türkiye, 2014 Faaliyet Raporu, <https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/02/GCTR-Faaliyet-Raporu-2014.pdf>.

kadar daha çok "sürdürülebilir finans" ve "toplumsal cinsiyet eşitliği" konularına ağırlık verilirken, 2019-2022 dönemi için bunlara "çeşitlilik ve kapsayıcılık" ile "çevre" çalışmaları da eklenmiştir.

Uluslararası Şeffaflık Derneği'nin 2017 yılı Global Compact Türkiye Denetleme Raporu'nda özellikle kadın erkek eşitliği ve kadının güçlendirilmesine yönelik faaliyetlere ağırlık verildiği, Sürdürülebilir Finansman Bildirgesi'nin imzalandığı ve ekonomik kalkınmanın ülkemizde doğal ve kültürel mirasta tahribat yaratmadan gerçekleşmesi konusunda Bildirgenin önemli bir aşama olduğu kaydedilmiştir. Bildirgeye imza atan şirketlerin faaliyetlerini şeffaf bir şekilde raporlaması ve bu konuda sivil toplumla yapılacak işbirliklerine dikkat çekilmiştir. Çalışma ve iş güvenliği standartlarının sağlanması, çocuk işçi çalıştırılmasının önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele gibi Global Compact'ın diğer önemli ilkelerinin de dikkate alınarak gerek çalışma grupları kurulması gerek diğer faaliyet ve etkinliklerin bu konuları da içerecek daha çeşitlendirilmiş bir şekilde yapılması önerisi getirilmiştir.¹⁸

1.3.1. Covid-19 Salgını, İş Dünyası ve İnsan Hakları

Covid-19 salgınının tüm dünyayı etkisi altına alması üzerine 2020 yılının Mart ayında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact-UNGC) iş dünyası liderlerine, salgından etkilenen çalışanlara, topluluklara ve şirketlere destek olmak üzere, birlik olma ve "10 ilke"nin rehberliğinden faydalanma çağrısında bulunmuştur.¹⁹

¹⁸ Bkz. <https://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/>

¹⁹ UN Global Compact Özel Çağrısı

UN Global Compact <https://kurumsalsurdurulebilirlik.com/haberler/ungcden-covid-19-ile-mucadelede-is-dunyasina-ozel-cagiri/>, 19 Mart 2020.



İnsan hakları için (1. ve 2. ilke);

- COVID-19'a karşı alınan bütün önlemlerin ırk, renk, engellilik hali, yaş, toplumsal cinsiyet, din, siyasi ve diğer görüşler, milli veya toplumsal köken, mülkiyet, soy, cinsel eğilim, cinsel kimlik veya başka bir toplumsal kimlik yönünden ayrımcılık gözetilmeden bütün insanların erişimine açık olmasının sağlanması.
- Toplumun en dışında kalan ve/veya en kırılgan birey, çalışan ve/veya grupların ihtiyaçları için gerekli özenin gösterilmesinin sağlanması.

Çalışma standartları için (3, 4, 5 ve 6. ilkeler);

- Salgının çalışanlar ve iş ortakları, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerindeki etkisi karşısında esnek, anlayışlı ve dayanışma içinde davranılması. Finansal sıkıntıları aşmak için çalışan haklarından ve çalışanların refahından ödün verilmemesi.
- Esnek çalışma düzenlemeleriyle çalışanların gelir ve yan haklarının devam etmesinin sağlanması: Hastalık, karantina veya hasta bir aile üyesinin bakımı sebebiyle işe gelememe, ücret ya da iş kaybına yol açabilir. Bu durumlarda özellikle çoğu zaman bakım işini üstlenmek durumunda kalan kadın çalışanlar, düşük ücretli sözleşmeli çalışanlar, sosyal sigorta kapsamında olmayan çalışanlar gibi güvencesiz istihdam hallerine özel bir dikkat göstererek çalışanların gelir akışının sürekliliğinin sağlanması gerekir.
- Yürürlükteki sözleşmelere mümkün olduğunca sadık kalınması: Tedarikçilerle olumlu ilişkilerle, tedarik ve kotalarda esneklik getirerek iş sürekliliği için destek sunarken küresel tedarik zincirlerinde iyi çalışma koşullarını sağlamak için de gereklidir.
- Salgının yayılmasını önlemek için gerekli tedbirlerin alınması: Kişisel korunma tedbirleri (el hijyeni), çevresel tedbirler (yüzeylerin temizlenmesi) ve çalışma düzeni (evden çalışmanın mümkün olan en geniş ölçüde uygulanması, yüz yüze temasın azaltılması) aracılığıyla çalışanların korona virüse maruz kalma riski azaltılarak güvenli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.

Çevre için (7, 8 ve 9. ilkeler);

- İşe geliş gidişin çevre üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak üzere evden çalışmanın ve internet üzerinden toplantıların teşvik edilmesi: Bunun, karbon ayak izi üzerindeki olumlu çevresel etkisinin takip edilmesi sağlanmalıdır.
- Covid-19 krizi çok kısa bir süre içinde küresel karbon emisyonunu azaltarak çevre üzerinde olumlu bir etki yarattı. Yolculuklar kuşkusuz tekrar artacaktır ama yolcuların, tren yolculuğu gibi çevreye daha az zararlı yolculuk seçeneklerini değerlendirmesi ve ekosisteme, yerel ekonomilere olumlu etki yapabilen eko-turizmi tercih etmesi desteklenmelidir.

Yolsuzlukla mücadele için (10. ilke);

- Tutarlı, kapsayıcı ve şeffaf politikalar ve iletişim aracılığıyla güven tesis edilmesi.
- Mal ve hizmetlerin etik bir biçimde dağıtılmasının sağlanması.

Ayrıca Covid-19 salgını nedeniyle Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı öncülüğünde, şirketlere faaliyetlerinin insan haklarına ilişkin yükümlülüklerini göz önünde bulundurma ve yönetme konusunda destek olmak amacıyla, "İnsan Haklarıyla İlgili Özen Yükümlülüğü ve COVID-19: Şirketler İçin Hızlı Öz Değerlendirme" başlıklı herkes için erişilebilir soru



setlerinden oluşan bir araç geliştirilmiştir. Bu araç UNDP Türkiye, ILO Türkiye Ofisi, Global Compact Türkiye ve Hedefler İçin İş Dünyası tarafından Türkiye koşullarına uyarlanmış-
tır. Bu çalışma, özel olarak COVID-19 bağlamında işletme faaliyetlerinin insan hakları ile bağlantısının ortaya konulması bakımından oldukça önemlidir.²⁰

1.3.2. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri Temelinde Türkiye’de Ulusal Mevzuat ve Uygulaması

Hatırlanacağı üzere iş dünyası ve insan hakları arasındaki bağlantıyı daha ayrıntılı ve açık bir biçimde ortaya koyan ve hak ihlalleriyle mücadele etmede devletlere ve iş dünyasına önemli yükümlülükler yükleyen BM Rehber İlkeleri, *üçlü* bir çerçeveye dayanmaktadır: Devletlerin insan haklarını *koruma* yükümlülüğü, şirketlerin insan haklarına *saygı* gösterme sorumluluğu ve hakları ihlal edilenlerin zararlarının *telaifi* edilmesi.

BM Rehber İlkelerde işaret edilen insan haklarının asgari çerçevesi BM’nin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB), Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MSHS) ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHS) ile ILO’nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nde açıklanan haklar ve ilkelerle çizilmiştir. Türkiye, BM Rehber İlkeler tarafından içerilen temel insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelere taraf olmuş ve bunları onaylayarak kabul etmiştir.²¹

İşletmelerin insan haklarına ve çalışma haklarına saygı konusunda halka açık taahhütte bulunmaları ve bu taahhütlerini kurumsal iletişim kanallarında yayınlaması; ilgili uluslararası rehber ve ilkeler doğrultusunda, işletmeye özgü bir insan hakları politika belgesi hazırlaması ve bu insan hakları politikasına bağlılık taahhüdünü iç ve dış paydaşlara açık şekilde duyurması; konuya ilişkin ortak karar alınmasını sağlayacak mekanizmaların kurulması ve bu kararlar ve bilgiler konusunda şeffaflığın sağlanması; işle ilgili insan ve çalışma hakları ihlallerine yönelik etkili, tüm çalışanlar ve tüketiciler için erişilebilir bir şikayet ve başvuru mekanizmasının kurulması/desteklenmesi için temel dayanak, BM’nin 2011 tarihli İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’dir.

1.3.3. Türkiye’de Devletin İnsan Haklarını Koruma ve Denetleme Yükümlülüğü

BM Rehber İlkeler, uluslararası insan hakları hukukundaki koruma yükümlülüğüne dayanarak, koruma yükümlülüğünün devletlerin etkili politikalar, yasalar, yönetmelikler ve kararlar yoluyla şirketlerin insan hakları ihlallerinin önlenmesi, soruşturulması, cezalandırılması, giderimi için uygun adımları atması gerektiğini belirtmektedir. Devletin koruma yükümlülüğü, devletlerin hak sahiplerini üçüncü kişilerin yani şirketlerin müdahalesine karşı korumasını ifade etmektedir.

İnsan haklarına ilişkin hukuki düzenlemelerin yaşama geçirilmesi devletin yeterli bir denetim ve yaptırım ağı kurmasıyla mümkün olur. Bu bağlamda, Türkiye’de devletin yeterli bir denetim yaptığından söz edilemez. Devlet denetimi, insan hakları ihlallerine karşı güvence oluşturmak yerine, siyasal iktidar tarafından gerektiğinde bir baskı aracı olarak kullanılabilir. Örneğin işyerlerinin ancak iş cinayetleri gerçekleştikten sonra denetlenmeye başlanması ve önleyici denetime ağırlık verilmeyişi, çok sayıda ölümlü iş cinayetinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Soma ve Ermenek’te yaşanan maden kazaları sonucunda ortaya çıkan ölümler, bu durumun en tipik örneklerini oluşturmaktadır.

20 Bkz. <https://www.business4goals.org/covid-19-oz-degerlendirme/>

21 BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB): 1948 yılında kabul edilen Bildirge, Türkiye’de tarafında Bakanlar Kurulu kararıyla 27 Mayıs 1949 yılında Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ESKHS): Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000’de imzalanmış ve 4 Haziran 2003 tarihinde TBMM’de onaylanmış, 11 Ağustos tarih ve 25196 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.



1.3.4. Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü; şirketlerin insan haklarını ihlal etmekten kaçınmasını, faaliyetlerinin insan haklarına olumsuz etkilerini araştırmasını ve ortadan kaldırmasını öngörmektedir. Şirketlerin, sadece kendi faaliyetleri değil ayrıca iş ilişkisi içinde oldukları şirketlerin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile doğrudan bağlantılı insan hakları ihlalleri bakımından da farklı düzeylerde yükümlülükleri bulunmaktadır.

BM Rehber İlkelerinde şirketlerin, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun devletin insan hakları yükümlülüklerini yerine getirme becerisinden veya isteğinden bağımsız olduğu kabul edilmiştir (Rehber İlke 11). Dolayısıyla şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ülke mevzuatına uygunluk göstermenin ötesine bir duruma işaret eder. Bu açıdan, şirketler devletin koruma yükümlülüğünü karşılamayan yasalarına uyuyorum diyerek bu sorumluluğu bertaraf edemezler (Zingil, 2020).

BM Rehber İlkeleri, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirebilmek için uygun politika ve süreçler oluşturması gerektiğini benimsemiştir. Bu süreç, şirketlerin kendi faaliyetleri ile doğrudan bağlantılı faaliyetlerinin neden olabileceği veya katkıda bulunabileceği olumsuz insan hakları etkilerinin tespit edildiği, önleildiği, azaltıldığı ve nasıl ele alındığının açıklandığı ve süreklilik gösteren bir “insan hakları durum tespit süreci (*human rights due diligence*)” olarak tanımlanmaktadır.

Son dönemde şirketler için insan hakları durum tespit sürecini zorunlu kılan ve yaptırım öngören yasaların kabul edilmesi üzerine tartışmalar yapılmaya başlanmıştır. İngiltere/ Birleşik Krallık, Hollanda, Avusturalya ve Fransa’da sektör ve yaptırım bakımından farklı içeriklerde yasalar kabul edilmiştir. Almanya ve İsviçre’de de yasa tasarıları hazırlanmaktadır. Ayrıca AB de insan hakları durum tespit sürecini zorunlu kılan ve yaptırım öngören bir düzenleme üzerinde çalışmaya başlamıştır. Özellikle yaptırımları bakımında etkili olan bu yasalar, BM Rehber İlkelerini içererek şirketler bakımından da yumuşak hukuk (*soft law*) niteliğini, yasal olarak bağlayıcı hale (*hard law*) dönüştürmektedir (Zingil, 2020).

BM Rehber İlkeler kapsamında BM İnsan Hakları Konseyi ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu devletleri bir Ulusal Eylem Planı (National Action Plan) hazırlamaya ve bu plan kapsamında mevcut yasaların Rehber İlkelerdeki esaslar çerçevesinde gözden geçirilerek gerekli adımların atılmasına teşvik etmektedir.²² İş dünyası ve insan haklarına ilişkin Ulusal Eylem Planları, şirketlerin ihlallerine karşı insan haklarının korunmasında hükümetleri sorumlu tutmak bakımından önemli bir araçtır. AKP iktidarının 2019 yılında açıkladığı “Yargı Reform Strateji” belgesindeki başlıklar arasında yer alan hazırlık çalışması devam eden “İnsan Hakları Eylem Planı” henüz sonuçlanmamıştır. Dolayısıyla iş dünyası ve insan hakları konusunda bir eylem planının yakın vadede gündeme gelmeyeceğini düşünebiliriz.

2. Türkiye’de Uluslararası Çalışma Normlarına Uygunluk ve Ulusal Mevzuat

Ulusal insan hakları sistemi, hakkı ihlal edilenlerin veya bir hakkın yerine getirilmesini isteyenlerin başvurduğu adli, idari ve askeri mahkemeler; şikâyet ve başvuru yöntemlerini kullandıkları idari makamlar ile sivil toplum örgütlerinin demokratik denetim mekanizmalarından oluşmaktadır. Nitekim Anayasa’nın, “temel hak ve hürriyetlerin korunması” başlıklı 40. Maddesi, anayasal hakları ihlal edilen herkesin, “yetkili makama” geciktirilmeden başvurma hakkının sağlanmasını öngörmektedir. Burada işaret edilen yetkili makam ise mahkemeler ile idari mercilerin tümünü kapsamaktadır (Centel, 2017).

22 Bkz. <https://globalnaps.org/resources/>



ILO Sözleşmeleri başta olmak üzere uluslararası belgelerde, çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme kuralı iken bu hakları sınırlama ve yasaklama istisnadır. Hukuksal zeminin çok önemli bir kısmını oluşturan uluslararası bildirge ve belgelerin onaylanarak yürürlüğe girmesi ve ulusal hukuktaki işlevi bakımından ilk olarak hukukun ana kaynaklarının en üstünde yer alan Anayasa hükümlerine yer vermek açıklayıcı olacaktır.

Hatırlanacağı gibi Anayasa'da 2004 yılında değişiklik yapılmış ve bu değişiklik "...gelişen yeni demokratik açılımlara uyum sağlanması açılımına uygun bir şekilde temel hak ve hürriyetlerin, evrensel düzeyde kabul edilmiş standart ve normlar ile AB kriterleri seviyesine çıkarılması amacıyla kanunlarımızda düzenlemeler yapılması ihtiyacı temel yasamız olan Anayasa'da da değişiklikler yapma zorunluluğu doğurmuştur" ifadesiyle gerekçelendirilmiştir. Yapılan değişiklikle Anayasa'nın 90. Maddesi "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır" şeklinde ifade edilmiştir.

Anayasal çerçeve, bu haliyle insan hakları başlığı altında ulusal mevzuatın uluslararası sözleşmeler esas alınarak düzenlenmesini gerektirmektedir. Başka bir ifadeyle devletin, yükümlülükleri bağlamında hareket edeceğine dair taahhüdünün Anayasa'daki ifadesi olan bu hüküm, herhangi bir yasal düzenleme ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler çeliştiğinde mahkemelerin, uluslararası anlaşmaya öncelik vermesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca yasama organında kabul edilen yasalar da, temel hak ve özgürlükler bakımından uluslararası antlaşmalara aykırı hükümler içermeyecektir.

Ne var ki gerek yasal düzenlemeler gerekse uygulamalar bakımından değerlendirdiğimizde Türkiye'nin imzaladığı insan hakları sözleşmeleri ile mevcut yasalar arasındaki boşluğun ve uyuşmazlıkların halen devam ettiğini söyleyebiliriz. Uluslararası sözleşmelerin tayin edilişi kabul edilse de bunların mahkeme kararlarına genellikle yansımadağı, uygulamada uluslararası çalışma standartlarına uyulmadığı görülmektedir. Kararlar çoğunlukla ulusal mevzuata dayandırılarak verilmekte, uluslararası sözleşmelerin yükümlülüklerinden kaçınılmaktadır. Bunun en bariz örneğini "çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar"ın kullanılmasında görebiliriz. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de şirketler özelinde ortaya çıkan insan hakları ihlalleri, sendikalaşma, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları ve süresi, cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, çocuk işçiler ve iş yerinde şiddet ve taciz (mobbing) konularında yoğun olarak karşımıza çıkmakta; bu hakların kullanımına ilişkin uluslararası çevrelerin ciddi eleştirileri söz konusu olmaktadır.

İzleyen kısımda sözünü ettiğimiz haklarla ilişkili ulusal yasal düzenlemeler ile Türkiye'nin onaylayarak ulusal mevzuatın bir parçası haline getirdiği temel evrensel ilkeleri içeren uluslararası belgelere yer verilmiştir. Böylelikle uygulamada ihlal edilen hakların hukuksal zeminini ortaya koymayı amaçlıyoruz.

2.1. Örgütlenme Özgürlüğü, Sendika Hakkı, Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Çalışma Hakları Bağlamında Hukuksal Çerçeve

Türkiye'den Türk-İş, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu-DİSK, Hak-İş ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu-KESK'in katkı yaptığı, tüm dünyada 200 milyon işçinin üye olduğu Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (International Trade Union Confederati-



on-ITUC) tarafından hazırlanan *Küresel Sendikal Haklar Endeksi 2020* raporunda²³ işçi hakları konusunda yaşanan ihlallerin son yedi yılın zirvesine çıktığı ve toplumsal sözleşmenin bozulduğu vurgulanmıştır. İncelenen 144 ülke arasında, Türkiye işçiler için en kötü 10 ülke²⁴ içinde yer almaktadır. Raporun Türkiye ile ilgili kısmında, işçilere ve sendikacılara yönelik keyfi gözaltı ve soruşturmaların çoğaldığına, ifade özgürlüğünün sınırlandırıldığına, işçi eylemlerine karşı polis şiddetinin arttığına, işçilerin sendikalaşma girişimlerinin hükümet ve işverenler tarafından engellendiğine dikkat çekilmektedir.

Raporda ayrıca Türkiye'nin sendikacılara karşı dünyanın en sert tutum alan ülkelerinden biri olmaya devam ettiği, ülkede işçi haklarının güvence altında olmadığı ve sendika üyelerinin işten çıkartıldığı; özellikle 2016'daki darbe girişiminden itibaren siyasal iktidarın yurttaş özgürlüklerini ciddi şekilde kısıtladığı ve özellikle de kamu kesiminde örgütlenen sendikalara ağır baskı yapıldığı vurgulanmıştır. Korku, baskı ve tehdit altında işçiler, sendikalaşma ve sendika kurma mücadelesi vermeye çalışırken, işverenler sendikal özgürlükleri kısıtlamaya ve engellemeye, sendikacıları işten çıkarmaya devam etmektedir.

Kısacası sendikal örgütlenme hakkını korumaya yönelik iç hukukta ve uluslararası hukukta var olan tüm yasa ve antlaşmalara rağmen Türkiye'de sendikal örgütlenme hakkının kullanımı ile ilgili veriler oldukça kötü bir tablo ortaya koymaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 31 Ocak 2020 tarihindeki resmi verilerine göre Türkiye'de 13.856.801 kayıtlı işçiye karşılık 1.917.893 sendikal işçi vardır, sendikalaşma oranı ise %13,84'tür. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Şubat 2019 verilerine göre 5.3 milyonu tarım dışı olmak üzere, toplam 9.6 milyon kişi de kayıt dışı çalışmaktadır. Toplam işçi sayısı dikkate alındığında, sendikalaşma oranı %8,17'ye düşmektedir.

Türkiye'de çok sayıda işveren, işyerlerinde sendika istememekte, sendikal örgütlenmenin gerçekleşme olasılığına yönelik karşı tedbirler almaktadır. Bu tedbirler başka bir işyerine veya bölüme sürgün, sendika üyeliğinden istifaya zorlama, işçinin tercihi dışında başka bir sendikanın üyeliğine yönlendirme, yasaların arkasından dolanma veya işten atma şeklinde görülmektedir. Sendikalaşma ve örgütlenme hakkı bağlamında işverenlerin yol açtığı hak ihlalleri büyük ölçüde işe almada ayrımcılık, farklı işler verilmesi, psikolojik baskı ve yıldırma, üyelikten istifaya zorlama, sürgün, tehdit ve kolektif sendika hakkının ihlali vb. uygulamalar biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Yaşam Bellek Özgürlük Derneği, 2020).

2.1.1. Ulusal Mevzuat

T.C. Anayasası:

Ulusal hukukta *sendika hakkının* çerçevesi Anayasa'da çizilmiştir.²⁵ Anayasa'nın 51. maddesinde çalışanların ve işverenlerin üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarının güvence altına alındığı görülür. Sendikaya üye olmak veya olmamak kişiye tanınmış anayasal bir haktır. Ancak Anayasa'ya göre bu hak (md.51), millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

23 ITUC Report, ITUC Global Rights Index 2020, 16.06.2020, <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>

24 En kötü 10 ülke olarak Bangladeş, Brezilya, Filipinler, Hindistan, Honduras, Kazakistan, Kolombiya, Mısır, Türkiye ve Zimbabve'nin adı geçerken; Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İzlanda, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Slovakya, İsveç ve Uruguay ise işçi haklarının tanınması açısından en iyi ülkeler olarak sıralanmaktadır.

25 Sendika hakkının ulusal mevzuattaki yeri ve uluslararası sözleşmelerdeki karşılığının ayrıntılı açıklaması için bkz. Yaşam Bellek Özgürlük Derneği 2020: 24-35.



Sendikal haklar içerisinde yer alan toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı ise Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir; işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usullerin ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu noktada Anayasa Mahkemesinin Anayasa'nın 51 ila 54. maddelerinde düzenlenen sendikal hakların yorumlanmasında yalnızca Anayasa'da düzenlenmiş halinin değil, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve AIHM Kararlarının dikkate alınması gerektiği yorumunda bulunduğunu hatırlamakta fayda vardır.²⁶

Anayasa'da yer alan ve sendikal haklar ile yakın ilişki içerisinde bulunan haklardan biri de *çalışma hakkıdır*. Anayasa'nın 49. maddesi uyarınca "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir". Dolayısıyla çalışma bireylere bir hak olarak tanınmış olmakla beraber, aynı zamanda bir ödev olarak da kabul edilmiştir. Bu nedenle sendikal nedenlerle bir kişinin işe alınmaması veya işine son verilmesi, Anayasa'da düzenlenmiş olan çalışma hakkının da ihlali anlamına gelecektir.

Anayasa'da *çalışma koşulları ve süreleri* de güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 18. maddesi uyarınca "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz." *Çalışma şartları ve dinlenme hakkının* düzenlendiği 50. maddesi uyarınca ise "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

Şirketlerden beklenen yasal olarak hukuki sorumluluklarını yerine getirmelerinin yanı sıra söz konusu insan hakları koşullarını sağlamalarıdır.

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu:

Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) çalışma ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün ihlal edilmesine karşı yaptırımlar "İş ve çalışma hürriyetinin ihlali" başlıklı 117. maddesinde ve "Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" başlıklı 118. maddesinde açıkça tanımlanmıştır.²⁷ Kişilerin çalışma hürriyetleri ile sendikaya girme ve sendikal faaliyet yürütme özgürlükleri birbiriyle yakından ilişkilidir. Ancak TCK'nın ilgili bu iki maddesi ile sendikal özgürlüklerin korunması hedeflenmiş olsa da çalışma ve sendikal örgütlenme hakkı ihlalleri sıklıkla yaşanmaktadır (Yaşam Bellek Özgürlük Derneği, 2020: 36-54).

26 AYM, Hüseyin Demirdizen Kararı, Başvuru No: 2014/11286, 21/9/2016, 45. (Aktaran, a.g.k., 2020: 62).

27 TCK Madde 117/f.1 "(I) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir."

TCK Madde 118 (I) "Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (II) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur."



6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu:

Bu kanunun ilgili hükümlerinde öncelikle sendikaya üye olma serbestisi temel bir ilke olarak kabul edilmiş; sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetler sebebiyle ayrımcılık yasağı ve bu yasağı ihlal eden işverene uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir.²⁸ Bu düzenlemeler, Türkiye'nin de onaylamış olduğu 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri ile uyum göstermektedir. 6356 sayılı kanunla Türkiye'de çalışma hukukunun ILO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi ve uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunların çözülmesi amaçlanmış olsa da, düzenlemede önemli boşluklar vardır, ayrıca sakıncalı hükümleri içermektedir. Örneğin işçinin sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı korunmasını düzenleyen hükmün belirsizliği, sendikaların toplu sözleşme yetkisi kazanabilmeleri için aranan çift kriterin muhafaza edilmesi, yaşamsal hizmetler kavramına girmeyen bazı sektörlerde grev hakkı üzerindeki kısıtlamaların ve grev ertelemelerinin devam ettirilmesi gibi (Dereli, 2013).

İnsan haklarını koruyan ve çalışma yaşamına ilişkin sosyal hakları (Anayasa, m. 48 vd.) güvenceye alan Anayasa hükümleri karşısında, iş dünyasının bunlara uymaması hukuken düşünülemez. Nitekim Anayasa hükümleri; yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarının yanı sıra, diğer kuruluş ve kişileri ve çalışma yaşamında işveren olarak faaliyet gösteren şirketleri de bağlayan temel hukuk kurallarıdır (Anayasa, m. 11/I). Bununla birlikte herhangi bir *yasal yükümlülüğün bulunmaması* nedeniyle Türkiye'de iş dünyasının büyük bir kesimi, insan haklarına uyma sorumluluklarını yerine getirmeye dönük uygun politika ve süreçlere (örneğin şirket vizyon/misyonu belirlenirken insan haklarına uyma sorumluluklarını yerine getireceklerine ilişkin bir taahhütte bulunma) yanaşmamaktadır. Diğer yandan, bu kesimin insan haklarına uyma konusunda "teknik değerlendirme" yaptıkları da söylenemez. Oysa uluslararası normlara göre iş dünyasının insan hakları risklerini ölçmesi ve değerlendirmesi gerekmektedir (Centel, 2017).

2.1.2. Uluslararası Belge ve Sözleşmeler

Yukarıda ifade edildiği üzere BM Rehber İlkelerin üzerinde yükseldiği ve Türkiye'nin de onayladığı BM'nin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (20. Md.), BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (3. Bölüm, 8. Md.), ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ile 87 ve 98 No'lu Sözleşmeleri'nin yanı sıra, BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (3. Bölüm, 22. Md.), AİHS (11. Md.), Avrupa Sosyal Şartı (2. Bölüm, 5. Md.) sendikal hakları bir bütün olarak kabul etmektedir.

Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartını onaylamakla beraber, "sendika hakkı" dahil en önemli hükümlerine çekince koyduğunu belirtmeliyiz. 9 Nisan 2007'de Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da bu çekincelerle ilgili bir değişiklik olmamıştır. Bu Şartın "örgütlenme hakkı" başlıklı 5. Maddesine ve "toplular pazarlık hakkı" başlıklı 6.maddesine tüm fıkralarıyla çekince koyulmuştur.

28 Madde 17 – "(1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. (3) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz."

Madde 25 – "(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. (2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. (3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. (4) İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Ayrıca 25. maddenin 4. ve 9. fıkraları arasında iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedilmesi halinde işçinin sahip olduğu haklar ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir."



ILO'nun bugüne kadar yayımladığı pek çok bildirge, sözleşme doğrudan veya dolaylı olarak iş dünyası ve insan hakları ile gündemin parçasıdır. 1932 yılında ILO'ya üye olan Türkiye,²⁹ Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi tarafından esas alınan ve temel sözleşme niteliğindeki 8 ILO Sözleşmesinin tümünü onaylamış ve iç hukukuna aktarmıştır. Bunlar zorla çalıştırma yasağına ilişkin 29 ve 105 No'lu Sözleşmeler, çocuk istihdamına ilişkin 138 ve 182 No'lu Sözleşmeler, sendikal özgürlüklere ve toplu pazarlık hakkına ilişkin 87 ve 98 No'lu Sözleşmeler ve ayrımcılık yasağına ilişkin 100 ve 111 No'lu Sözleşmelerdir.³⁰

Öte yandan geniş anlamda çalışma hakları bakımından değerlendirdiğimizde;

- İşten çıkarma durumunda yevmiyeli ve parça başı ücretle çalışanlar ve standart dışı sözleşme biçimleri ile istihdam edilenler de dahil olmak üzere tüm çalışanların tazminat ve diğer haklarının tam olarak korunmasının sağlanması,
- İşten çıkarmalarda kadınlar, gençler ve ayrımcılığa uğrayan gruplara öncelik verilerek ayrımcılıkta bulunulmadığından emin olunması için iç kontrol uygulamalarının geliştirilmesi,
- Çalışanlara iş sözleşmelerine göre ve ulusal ve uluslararası çalışma standartlarıyla tutarlı bir ücret ve fazla mesai ödemesinin yapılmasının sağlanması,
- Hasta ve işe gidemez halde oldukları dönemlerde çalışanların ücretlerinin ödenmesi,
- Yeni işçi alımında başvuru sahiplerinin cinsiyet, ırk, din, dil, uyruk, engellilik durumu, göçmenlik durumu, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliğine dayalı olarak herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamasının sağlanması,
- İşyerinde çalışanların ayrımcı muameleye ya da başka bir biçimde etiketlenmeye maruz kalmalarının engellenmesi,
- Çalışanlar arasında ötekileştirilmiş gruplara karşı (LGBT birey, bulaşıcı hastalık nedeniyle enfekte olmuş kişi, göçmen ve mülteci vb.) kalıp yargıların, yanlış bilgilerin veya etiketlenmenin oluşmasının önüne geçmek için gerekli önlemlerin alınması, önleyici mekanizmaların oluşturulması,
- Zorla ve zorunlu çalıştırmaya yol açabilecek durumlardan kaçınılması,
- İşyerinde şiddet ve tacizden uzak bir çalışma ortamının sağlanması ve işyerinde şiddet ve taciz konusunda tüm çalışanların bilgilendirilmesi,
- Kadınlara eşit değerde iş için eşit ücret ödemesinin sağlanması,
- Ücretsiz bakım hizmetlerinin eşit biçimde karşılanması için erkek ve kadın çalışanların yararlanacakları olanakların yaratılması ve eşit iş bölümünün desteklenmesi, tüm bunlar için çalışanlarda farkındalık yaratılması,
- Özellikle bakım sorumluluğu olan çalışanlar için evden çalışma düzenlemelerine ilişkin esneklik sağlanması,
- Çocuk işçiliğinin kullanılmasının önlenmesi,
- Engelli bireylerin işgücüne katılımlarının sağlanması için özel koşulların sunulması,

29 ILO-Türkiye ilişkilerinin ayrıntılı incelemesi için bkz. Mesut Gülmez (2019). 1919-2019, ILO-Türkiye ilişkilerinin Yüzyılı. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.

30 https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm



- Çalışanların kimlik ve seyahat gibi belgelerine el konulmamasının sağlanması ve ulusal mevzuat doğrultusunda evlerine dönmelerine izin verilmesi

gibi temel hakların karşılanmaması ya da ihlali durumunda ulusal mevzuatın yanı sıra başvurulabilecek uluslararası sözleşmeler şunlardır:

- 18 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW),
- 19 Aralık 1990 tarihli Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına dair Uluslararası Sözleşme,
- 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme (7. Md.),
- Avrupa Konseyi'nin 2011 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Sözleşmesi,
- BM 2008 tarihli Engellilerin Haklarına ilişkin Sözleşme,
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında 2010 yılında kabul edilen Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Global Compact WEPS),
- ILO 1951 tarihli ve 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve ILO 1973 tarihli 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi,
- ILO 1957 tarihli ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi,
- ILO 1958 tarihli ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
- ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- ILO 1999 tarihli ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve
- ILO 2019 tarihli ve 190 No'lu İşyerinde Şiddet ve Taciz Sözleşmesi.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Hukuksal Çerçeve

Bir diğer ana başlık iş sağlığı ve güvenliğidir. İş sağlığı ve güvenliğinde temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır.

Türkiye'de ölümlü iş kazası ve iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik giderek yükselen bir eğilim göstermektedir. Diğer yandan özellikle meslek hastalıklarının tespitine yönelik envanter/veri çalışması bulunmuyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclis'inin verilerine göre Kasım 2020'de en az 294, yılın ilk on bir ayında ise en az 2032 işçi hayatını kaybetmiştir. Kasım ayında ölen 294 emekçinin 248'i ücretli (işçi ve memur), 46'sı kendi nam ve hesabına çalışanlardan (çiftçi ve esnaf) oluşuyor. Hayatını kaybedenlerin 21'i kadın işçi, 273'ü erkek işçidir. Kadın işçi cinayetleri tarım, ticaret/büro, metal, sağlık, konaklama ve belediye işkollarında gerçekleşmiştir. Hayatını kaybeden üç çocuk işçi ise tarım, kimya ve konaklama işkolunda çalışmaktaydı. Ölen işçilerin sadece 23'ü sendikalıdır.³¹

31 <http://isigmeclisi.org/20595-salginla-beraber-isci-sinifinin-tum-kesimleri-olum-ve-aclik-kiskac>



İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesine göre "Herkesin kendi özgür seçimiyle belirlediği işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır". Öte yandan, Türkiye ILO tarafından kabul edilmiş sözleşmelerin neredeyse üçte ikisine henüz taraf değildir. Türkiye'nin temel bir insan hakkı olan işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı kapsamında, ILO'nun geri kalan sözleşmelerini de bir an önce onaylaması gerekmektedir.

Türkiye'de *iş sağlığı ve güvenliği hukuku* ile ilgili olan metinlere bakıldığında Anayasa, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun yanı sıra, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçilerin korunması ile ilgili hükümlere yer verildiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartları düzenleyen en ayrıntılı belgeler ise yönetmeliklerdir. İş-faaliyet kollarının çok farklı dallara ayrılan ve farklı uzmanlık düzeylerini gerektiren yapısı nedeniyle yönetmelikler, ayrıntılı ve teknik konularda düzenleme yapmayı mümkün hâle getirmektedir (Terzioğlu ve Aksungur, 2019). AB'ye uyum süreci içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının AB müktesebatına uyumuna dönük tartışmalar sonucunda 89/391 sayılı AB Çerçeve Yönetmeliği esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012'de yürürlüğe girmiştir.

Anayasa'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan bir düzenleme yapılmamış olsa da, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar ve yönetmeliklerin dayandığı bazı maddeler vardır. Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi (m. 2, 5), yaşama (m. 17), sağlık (m. 56), yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme (m. 50), sosyal güvenlik (m. 692) hakları ile ilgili maddeleri iş sağlığı ve güvenliği için temel dayanak sunmaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren **Borçlar Kanunu**, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Kanun'un 417. maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlara ayrılmıştır.³² Bu maddeyle işverene, işçisini kişilik hakları ve taciz yönünden koruma yükümlülüğü getirilmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)** ise iş sağlığı ve güvenliğinin ana hukuki metni olmuş ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Bu kanunu yürürlüğe girişinden sonra 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddeler ilga edilmiştir. İSGK, diğer kanunlarda yapılan sınırlamaların aksine bir işyerinde işin yürütülmesi esnasında faaliyette bulunan herkesi kanun kapsamına dahil etmiştir. Bu nedenle kanunda işçi, stajyer, çırak vb. tüm gruplar, tek bir bütün hâlinde "çalışan" olarak ele alınmıştır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği meselesinin asli öznesidir. Bu bakımdan mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlere bazı hukuki ve cezai sorumluluklar yüklenmiştir. İşverenin, iş yerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları durumunda *hukuki sorumluluğu ortaya çıkacaktır*.

Meydana gelen iş kazaları ve oluşan meslek hastalıkları sonucunda sakatlık, engellilik, iş göremezlik ve can kaybı gibi fiziksel kayıpların yanı sıra çalışanlar psikolojik olarak da yıpranabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları bireyler açısından tedavi, mahkeme, tazminat ve onarım gibi maliyetlere sebep olmaktadır. Tüm bunlar ise hukuki, cezai ve idari

32 "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" (m. 417/1).

"İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür" (m. 417/2).

"İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir"(m. 417/3).



sonuçlara yol açmakta, işveren bunlardan sorumlu tutulabilmektedir. İşverenler, işin yürütülmesiyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmediklerinde ve de bu durum işçinin ölümü veya yaralanması ya da meslek hastalığına sebep olduğunda cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda ise Türk Ceza Kanunu'nda geçerli olan hükümlere başvurulmaktadır.

Ceza Kanunu'nun "kusur ilkesi" uyarınca işverenin ceza sorumluluğu "kusur sorumluluğu" olarak ortaya çıkmaktadır. Kanunun hükümleri gereğince iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamaktan kaynaklanan işçi ölümü-yaralanması veya meslek hastalığı sonuçlarıyla karşılaşan işverenler, taksirli ölüm ya da taksirli yaralama suçlarının faili konumuna gelmektedir (Terzioğlu ve Aksungur, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirdiğimizde;

- İş yerinde cinsiyet, ırk, din, dil, uyruk, engellilik durumu, göçmenlik durumu, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği (LGBTİ birey) üzerinden herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği standartlarını karşılayan gerekli hizmetlere, ekipmanlara ve uygun imkanlara erişimlerinin sağlanması,
- Kadınların cinsiyete duyarlı imkanlara erişmesinin sağlanması,
- Sözleşmeli ya da değil tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve uygulamaları konusunda farkındalık artırma çalışmaları ve eğitimlerin düzenlenmesi,
- Çalışanların, özellikle de ileri yaş grubunda, hamile, yeni doğum yapmış, engelli ya da kronik rahatsızlıkları olan çalışanların güvenli olmayan veya zararlı çalışma ortamlarına maruz kalmalarının önlenmesi,
- İşyerlerinde bütün çalışanlar için (yaşlı çalışanlar, kronik rahatsızlığı olanlar, hamileler, yeni doğum yapmış olanlar gibi) düzenli olarak ve değişen koşullara göre risk değerlendirmesi yapılması ve güncellenmesi,
- Çalışanların, aile ve arkadaşlarından uzak bir yerde çalıştırılmasını gerektiren durumlarda aileleri ve arkadaşları ile iletişim kurmasını sağlayacak olanakların sağlanması,
- Uluslararası ve ulusal mevzuata uygun biçimde istihdam edilen genç yaş grubuna giren çalışanların ve çırakların tehlikeli çalışma koşullarında bulunmasının önlenmesi

gibi insan hakları önlemlerinin alınmaması ya da bunlara ilişkin hak ihlalleri söz konusu olduğunda başvurulabilecek ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler şunlardır:

- 18 Aralık 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW),
- 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme (7. Md.),
- ILO 1957 tarihli ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi,
- ILO 1958 tarihli ve 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
- ILO 1973 tarihli 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi,
- ILO 1981 tarihli ve 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (16. Md.),



- ILO 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- ILO 1999 tarihli ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi,
- ILO 28 Nisan 2018 tarihli Genç İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesi hakkında bilgi notu.

3. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bağlamında Hukuksal Çerçeve

Son yıllarda oldukça artan ve yasa ile de güvence altına alınan “işyerinde psikolojik taciz” konusu, iş dünyasında insan hakları konusunda en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Temel bir insan hakkı olan onurlu yaşama hakkının ihlali olan mobbing kişinin itibarına, mesleki becerisine sözlü hakareten bilinçli dışlamaya varan farklı tepkilerle sürekli ve organize bir yıldırmaya dönüşmektedir.

Mobbing, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde tekrarlanan, yıldırma, karşısındakini pasifize etme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar toplamıdır.

Türk hukuk sisteminde doğrudan işyerinde tacizi tanımlayan, ceza ve yaptırımlarını ortaya koyan ayrı bir mobbing yasası bulunmadığı için hükümler çerçeve kanunlardan yola çıkılarak verilmektedir. Türkiye'nin taraf olduğu AB Sosyal Şartı'nın 26. maddesi, ILO Sözleşmeleri, İnsan Hakları Beyannamesi, AİHS, Anayasanın 10, 17, 49, ve 50. maddeleri, Borçlar Kanunu'nun 58. ve 417. maddeleri, Medeni Kanun'un kişilik haklarını düzenleyen 24 ve 25. maddeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 10. Maddesi ve 125/d bendi, Türk Ceza Kanunu'nun 94. 96. 117. 121. 123. 125. 257 ve 267. maddeleri, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu ve İş Kanunu'nun 5. ve 77. maddeleri kapsamında idari, cezai ve tazmini gereken suçlardandır.

Mobbing konusunda ayrı bir yasal düzenlemenin olmaması, mücadeleyi de zorlaştırmaktadır (Mobbing ile Mücadele Derneği, <https://www.mobbing.org.tr/>). Bununla birlikte son dönemde mahkemelerde ve Anayasa Mahkemesi'nde alınan kararların mobbinge maruz kalanlar lehine çıkması, mobbing ile mücadele adına olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. Bu noktada ILO tarafından 2019 yılında imzalanan, 190 No'lu işyerlerinde şiddet ve tacizi önlemeyi amaçlayan uluslararası sözleşmenin ve tavsiye kararının Türkiye tarafından onaylanmadığını belirtmeliyiz.

Türkiye'de halihazırda mobbing, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına alınmamıştır. Mobbing mağdurlarının en çok zorlandıkları konu yasal yollara veya şikâyeteye başvurma konusunda seçime zorlanmalarıdır. Yasal süreç çok uzun sürmekte, yasal yola başvurulduğu için de mağdura daha farklı taktiklerle taciz katlanarak artmaktadır.³³ Şirket içerisinde sadece kadın olduğu gerekçesiyle mevkisi yüksellemeyen, başka bir erkek iş arkadaşıyla aynı pozisyonda olmasına rağmen kadın olduğu için düşük maaş alan, iş yerinde psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalan çalışanların sayısı çok fazladır. Türkiye Mobbing Derneği'nin açıklamalarına göre Türkiye'de yılda ortalama 16 bin kişi işyerinde psikolojik tacize (mobbing) uğramıştır. Bu duruma maruz kalanların %66'sını kadınlar oluşturmaktadır.³⁴

33 <https://www.paramedya.com.tr/devami/41182/mobbing-magduru-mobbinge-ugradiginin-farkinda-degil>

34 <http://www.meslekstastaligi.org/mobbing-ile-mucadele-turkiyede-mobbinge-karsi-ne-yapiliyor-ne-yapilmali-2/>



4. Hakları İhlal Edilenlerin Zararlarının Telafisi ve İyileştirme Yollarının Açık Tutulması

Türkiye’de iş dünyasının insan hakları ihlallerine karşı, bireylere/çalışanlara iyileştirme yollarının açık tutulması esası benimsenmiştir. Bu bağlamda, iş mahkemeleri iş uyuşmazlıklarını çözmekle görevlendirilmiştir (5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 1. madde). Çalışma yaşamını yakından ilgilendiren insan hakları ihlallerine karşı ayrımcılık tazminatı isteme hakkının tanınması, işsizlik sigortasının yanı sıra yasal iş güvencesinin öngörülmesi ve sendikal özgürlüklerin ihlali iddialarına karşı sendikal tazminat isteme olanağının tüm işyerlerinde bulunması, iyileştirme konusunda üzerinde durulması gereken temel başlıklardır. Ancak bir yandan açılan işe iade davalarının çokluğu diğer yandan iş mahkemelerinin yapısal eksiklikleri söz konusu iyileştirme yollarına etkin erişimi engellemekte, önemini azaltmaktadır.

İdari makamların yapacağı teftiş, soruşturma ve idari para cezası uygulamaları konusunda da benzer eksikliklerin yaşandığı söylenebilir. İşyerlerinde taşeronlaşmanın yaygınlaşması ve sendikal örgütlenme ve faaliyet yürütme hakkını kullanan çalışanların işten çıkarılmaları, iş dünyasının insan haklarına uymayışının bir başka tipik örneğidir. Bu konuda, şirketlerin misyon-vizyon çalışmalarında sendika üyeliğine saygı duyulacağının açıkça taahhüt edilmesi önemli bir adım oluşturacaktır (Centel, 2017).

Uygulamada iş dünyasının yol açtığı insan hakları ihlalleri, hukuk kurallarının varlığıyla açıklanabilecek bir durum değildir. Burada önemli olan nokta, uygulamanın içinde bulunduğu koşullardır. Türkiye açısından konu kayıt dışı ekonomiye geldiğinde insan hakları ihlalleri öngörülemez boyutlara ulaşabilmekte, kayıt dışı çalışan işyerlerinin insan haklarına uymasından söz edilememektedir.

Kaynaklar

- Centel, T. (2017). İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı Uygulaması. *TİSK Akademi*, 12 (23), 6-17. ISSN: 1306-6757.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 1, 41-64.
- Terzioğlu, A. ve Aksungur, A. B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 3 (6), 12-54. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/duamydad/issue/53484/711926>
- Yaşam Bellek Özgürlük Derneği (2020). *Sendikal Örgütlenme Hakkı İhlali İzleme Raporu*. Eskişehir: Yaşam Bellek Özgürlük Derneği.
- Zıngıl, Ö. (2020, 14 Aralık). BM Rehber İlkeleri; Devletlere ve Maden Şirketlerine Önemli Sorumluluklar Yüklüyor. *Sivil Sayfalar*. <https://www.sivilsayfalar.org/2020/12/14/bm-rehber-ilkeleri-devletlere-ve-maden-sirketlerine-onemli-sorumluluklar-yukluyor/>.

BÖLÜM 4

İŞ DÜNYASINDA İNSAN HAKLARI
FAALİYETLERİ VE İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DÜNYASINDA İNSAN HAKLARI FAALİYETLERİ VE İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ

İş dünyasında insan haklarının geliştirilmesinin yollarının ele alınacağı bu bölümde, daha önceki bölümlerde incelenen uluslararası ve ulusal gelişmeler ve düzenlemeler kapsamında iş dünyasında insan hakları bilincinin yerleşmesi için neler yapılabileceği ve ne tür mekanizmalar geliştirilebileceği üzerinde durulacaktır. Bu açıdan sivil toplum örgütlerinin, aktivistlerin, sendikalar ve meslek odalarının ve genel olarak yurttaşların yapabileceklerine geçmeden önce, bu konuda neler talep edebileceklerini anlayabilmemiz için devletlerin ve şirketlerin yapması gerekenler ele alınacaktır.

1. İş Dünyasında İnsan Haklarının Geliştirilmesinin Yolları: Doğrudan Yükümlülükleri/Sorumlulukları Olan Devletler ve Şirketler Neler Yapabilir?

1.1. Devletler Neler Yapabilir?

Devletlerin iş dünyasında insan haklarının yerleşmesi için yapması gerekenler, daha önceki bölümlerde detaylı bir biçimde anlatıldığı gibi çeşitli uluslararası düzenlemelerde ifadesini bulmuştur. Bu anlamda, uluslararası örgütlerin, imzalanan çeşitli sözleşmeler gereğince devletlerden talepleri ve bu yönde bazı gelişmeler vardır. Bunları şu şekilde ele alabiliriz:

- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, 2014'de BM'nin Rehber İlkelerini benimsemiş ve 2016'da bu ilkelerin üye ülkelerde etkin bir şekilde uygulanması için bir tavsiye kararı yayınlamıştır. Bu tavsiye kararında üye devletlerin iş dünyasına ilişkin tedbirler alması önerilirken, kamu politikalarının ilgili alanları da sayılmaktadır. Böylece kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT'ler), kamu ihaleleri, yatırım teşvikleri, ticaret anlaşmalarının yanı sıra yargı da (örneğin iş mahkemeleri) iş dünyasında insan hakları meselesinin içinde kabul edilmektedir. Aynı tavsiye kararı, iş dünyası ile ilgili insan hakları ihlallerinin yargısal ve yargı dışı çözüm/telafi mekanizmalarının geliştirilmesini ve özellikle işçiler, çocuklar ve insan hakları savunucularını korumak için ilave tedbirler uygulanmasını önermektedir.
- Avrupa'da finansal olmayan verilerin açıklanmasına dair AB Direktifini, üye ülkelerin kendi mevzuatlarına aktarmaları gerekmektedir. Böylece, AB genelinde insan haklarıyla ilgili kurumsal beyan gereklilikleri de yerleşecektir.
- OECD ülkelerinin bir kısmında, kalkınma ve ihracat alanlarda iş dünyasına finansman ve kredi sağlayan ulusal kurum ve kuruluşların, insan haklarını kendi mevcut çevresel ve toplumsal durum değerlendirme uygulamalarıyla bütünleştirmesi beklenmektedir.
- AB'nin yanı sıra Amerikan Devletleri Örgütü (Organization of American States) ve Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (Association of Southeast Asian Nations-ASEAN) Devletlerarası İnsan Hakları Komisyonu gibi bölgesel kuruluşlar da, BM Rehber İlkelerini işletmelerin insan hakları konusunda karşılaması gereken beklentilere ilişkin küresel referans noktası olarak kabul etmektedir.
- Önde gelen uluslararası sürdürülebilirlik standartları bugün BM Rehber İlkeleriyle büyük ölçüde uyumlu hale getirilmiştir, örneğin: OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Standardı, Uluslararası Finans Kurumu (International Finance Corporation-IFC) Sürdürülebilirlik Çerçevesi ve Performans Standartları bunlar arasındadır.



- Son olarak AİHM'in bu alanla ilgili devletin sorumluluğuna atıf veren bazı işlemlerinden bahsetmek gerekir. AİHM iş dünyası ile ilgili bazı davalarda özellikle devletin "pozitif yükümlülükleri"ni vurgulayarak iş dünyasında insan haklarının yerleşmesini gerektiren kararlara imza atmıştır. "Pozitif yükümlülükler" temelinde, bilindiği gibi devletin görevi sadece insan hakları ihlallerinden kaçınmakla/yapmamakla sınırlı değildir; aynı zamanda üçüncü tarafların neden olduğu insan hakları ihlallerini engellemek için koruyucu ve önleyici tedbirler almakla yükümlüdür. Dolayısıyla devlet insan haklarını korumak için kişiler arasındaki ilişkilere de müdahale edebilir. AİHM bu doktrini şirketlerin yok açtığı insan hakkı ihlallerini önlemede devletin başarısız olduğuna hükmeden kararlarında uygulamış ve özel sektörü /endüstriyi düzenlemenin devletin pozitif yükümlülüğü olduğunun altını çizmiştir (O'Brien, 2016).

ÖRNEK 1: *Fadeyeva, Rusya'ya karşı* (2005) davasında, başvuru oturduğu bölgedeki, özel kişiye ait çelik fabrikasının faaliyetlerinin sağlığını tehlikeye attığı iddiası ile devlete karşı dava açmıştır. Mahkeme, bu dosyada çelik fabrikasının sahibi, denetleyeni ya da işleticisinin devlet olmadığını, dolayısıyla müdahale alanının sınırlı olduğunu belirtmiştir. Ancak, bu tür çevre sorunları davalarının, devletin özel sektörü düzenlemedeki başarısızlığını gösterdiğine de işaret etmiştir. Buna göre, "pozitif yükümlülükler"e atıfla, devletin başvuru sahibinin haklarını korumak için makul ve uygun koşulları sağlamak durumunda olduğuna hükmetmiştir.

ÖRNEK 2: *Guerra ve diğerleri, İtalya'ya karşı* (1998) davasında başvuru sahipleri kimyasal patlamalardan dolayı yüksek riskli olarak sınıflandırılmış, özel kişiye ait bir gübre fabrikasının yakınında oturmakta ve bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Devletin bu riskler, daha doğrusu kaza potansiyeli konusunda yerel halkı bilgilendirmekteki yetersizliği dava konusu olmuştur. Mahkeme, bu davada devletin özel hayata ve aile hayatına müdahale edemeyeceğini, ama buna istinaden ailenin ve özel hayatın etkin bir biçimde korunmasına dair "pozitif yükümlülüklerinden" kaçınamayacağına hükmetmiştir. Böylece fabrikanın yarattığı riskli koşullar hakkında yeterli bilgilendirme yapmadığı için yükümlülüklerini yerine getirme konusunda kusurlu bulunmuştur.

1.1.1. Devletlerin Atması Gereken Temel Adımlar

İş dünyasına insan hakları konusunda sorumluluklar tanımlayan uluslararası düzenlemeler, bu konuda devletlere çeşitli yükümlülükler vermiştir. Bunların en temel olanlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

a) Ulusal Eylem Planı (National Action Plan-NAP) hazırlamak:

"Ulusal Eylem Planı", belli bir politika alanında uluslararası, bölgesel ya da ulusal yükümlülüklerin ve taahhütlerin uygulamaya geçirilmesini desteklemek üzere öncelikleri ve atılacak adımları tanımlayan bir politika belgesidir. Hem BM Rehber İlkelerinde hem diğer ilgili uluslararası belgelerde (örneğin Avrupa Konseyi kararlarında) devletlerin iş hayatı ve insan hakları konusunda bir eylem planı hazırlaması gerektiği belirtilmektedir. Ulusal eylem planlarının BM Rehber İlkelerinin ulusal düzeyde uygulanmasını sağlaması, iyi uygulamaları



tanımlaması ve kamuya açık olması beklenmektedir. Avrupa Konseyi'nin yukarıda da sözü geçen 2016 tarihli tavsiye kararında ulusal eylem planları hazırlanırken BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubunun yayınlarından ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü'nün hazırladığı kılavuzdan³⁵ yararlanılabileceği belirtilir. Ayrıca ulusal eylem planının hazırlanması sürecine şirketlerin, iş dünyası örgütlerinin, ulusal insan hakları kurumlarının, sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin dahil edilmesi gerektiği vurgulanır.

Ulusal Eylem Planı hazırlayan devletlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. 2016 itibarıyla, 35 ülke BM Rehber İlkelerinin uygulanmasına ilişkin Ulusal Eylem Planları hazırlamıştır veya hazırlama sürecindedir.

b) İnsan haklarını koruma amacıyla şirketlere verileri bildirme zorunluluğu getirmek:

Küresel üretim süreçlerinde ve tedarik zincirlerinde kölelik ve insan ticareti gibi uygulamaların engellenmesi, çeşitli tüketim ürünlerinde insan sağlığına zararlı maddelerin kullanımı gibi yüksek riskli faaliyetlerin durdurulması ve benzeri konularda insan haklarına gerekli özenin gösterilmesi için şirketlerin yaptıkları çalışmaları ilgili kamu kurumlarına ve kamuya açıklamaları gereklidir. Ulusal yasa ve düzenlemelerde bu yönde değişiklikler yapılmaktadır.

Hollanda, sanayi birliklerini ve üyelerini, sivil toplum örgütlerini, işçi sendikalarını ve bizzat devleti ilgilendiren farklı sektörlerde, küresel değer zincirlerindeki insan haklarıyla ilişkili risklerin nasıl daha iyi yönetilebileceği konusunda mutabakata ulaşılması amacıyla bir müzakere süreci yürütmüştür. İngiltere ve ABD de bu konuda belli adımlar atmıştır. Ayrıca, sayıları gün geçtikçe artan birçok ülkede borsalar ve diğer piyasa düzenleyici kurumlar, şirketlerin toplumsal alana değen faaliyetlerine ilişkin daha fazla miktarda veriyi açıklamasını zorunlu kılmakta veya teşvik etmektedir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

1.2. Şirketler Neler Yapabilir?

Başta BM Rehber İlkeleri olmak üzere, birçok uluslararası belgede ortaya açık bir şekilde konulduğu gibi, insan haklarına saygılı olmak tüm şirketlerin sorumluluğudur. Bu bağlamda, insan haklarına saygılı bir biçimde iş yapma, bir şirketin bütün unsurlarını ilgilendiren bir uğraş olmalıdır. Şirketin sadece sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili alanlarında değil; satın alma, satış, hukuk, halkla ilişkiler veya risk yönetimi gibi birimlerinde çalışanlarının da bu konularda yükümlülükleri olmalıdır. Ayrıca şirketlerin merkezi yönetsel birimlerinin yanı sıra il/ülke (yerel) temsilcilikleri dahil farklı faaliyet alanlarındaki çalışanları da insan haklarına saygı perspektifinde iş yapmalıdır (Özgür, Ergin ve Doğan, 2012).

Şirketlerin bahsedilen konuda kamu kurum ve kuruluşları, insan hakları örgütleri başta olmak üzere sivil toplum örgütleri, işçi sendikaları, meslek kuruluşları, ulusal uluslararası örgütler ve/veya uzman kuruluşlarla birlikte çalışması, insan haklarına saygılı bir iş dünyasının oluşturulması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Son yıllarda iş dünyasındaki gelişmelere baktığımızda, giderek artan sayıda şirketin insan haklarına saygılı olma konusunda açık bir taahhüt ve kararlılık sergilediğini görüyoruz. Bugün dokuz binden (9.000'den) fazla şirket BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin On İlkesine uymayı taahhüt etmiştir; 340'tan fazla şirket insan hakları politikası yayımlamıştır. İnsan hakları performanslarını kapsamlı bir şekilde raporlayan şirketlerin sayısı da hızla artmak-

35 Bkz. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf



tadır. Ayrıca, güvenilir insan hakları raporlama çerçevelerini ve ayrıca şirketlerin BM Rehber İlkelerine göre performansının değerlendirilmesine yönelik karşılaştırmalı çalışmaları destekleyerek, sosyal sorumluluk kaygısı güden yatırımcılar da çoğalmaktadır.

Şirketlerin hangi durumda hangi eylemde bulunması gerektiğine dair ilkelerin ötesinde, somut önerilerin de giderek geliştiğini ve çeşitlendiğini görüyoruz. Öncelikle, BM Rehber İlkelerinde bir şirketin insan hakları üzerinde üç farklı şekilde etki yaratabileceği belirtilmektedir:

- a) Doğrudan, kendi faaliyetleri yoluyla *neden olmuş* olabilir;
- b) Doğrudan veya bazı dış tüzel kişiler (devlet, işletme veya diğer) dolayısıyla *katkıda bulunmuş* olabilir;
- c) Bir etkiye neden olacak veya katkıda bulunacak hiçbir faaliyette bulunmamış olsa da, iş ilişkisi (veya bir dizi ilişki) vasıtasıyla şirketin *üretimi, işlemleri, ürünleri veya hizmetleri ile bağlantılı* olabilir (Kalkınma Atölyesi, 2017).

1.2.1. Şirketler İçin Yöntemler ve Stratejiler

Yukarıda sayılan etki alanları şirketlerin insan haklarına saygı çerçevesini yerleştirmesi için farklı koşullarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Sözü geçen koşulların akılda tutarak, çeşitli stratejiler/yollar önerilebilir. Aşağıda bunlardan bir kısmı ele alınmaktadır:

- a) *Şirketin kurulu olduğu ya da faaliyet yaptığı ülke(ler)de **devlet insan hakları ihlalleri konusunda başarısız** olabilir, şirketler bunları aşan standartlar uygulamalıdır.*

BM Rehber İlkelerinde, şirketlerden devletin her başarısızlığında devreye girmeleri beklenmemektedir. Ancak, Rehber İlkelerde, ulusal yasaların uluslararası düzeyde kabul edilen insan hakları standardının altında kaldığı durumlarda şirketlerin daha yüksek standarda uymaları gerektiği; ulusal yasaların bu standartlarla çakıştığı durumlarda ise şirketlerin ulusal yasaların sınırları çerçevesinde kalarak bu standartlardaki ilkeleri karşılamamanın yollarını aramaları gerektiği açıkça belirtilmektedir.

- b) *Şirketler insan haklarına saygı konusunda var olan ilkelerin ötesinde **ekstra adımlar** atabilir.*

Şirketlerin ulusal hukukun standartlarına uyma zorunluğunda olmaları, insan haklarına saygılı olmanın “ötesine” geçemeyecekleri anlamına gelmez. Nitekim pek çok şirket farklı nedenlerle bu ekstra adımları atmaktadır. Örneğin, BM Küresel İlkeler Sözleşmesini imzalayan şirketler insan haklarını “tanıtmayı” veya ileriye taşımayı da taahhüt etmiştir. Başka bazı şirketler, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini insan hakları tanıtım çalışmalarının odak noktasına koymaktadır.

Öte yandan, şirketlerin insan haklarını tanıtmaya veya desteklemeye yönelik çalışmaları açısından bazı sınırlar vardır. Bir şirket başka faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini “telafi etmek” amacıyla, insan haklarını tanıtmaya faaliyetlerini kullanamaz. Örneğin, üretim süreçleriyle su kaynaklarını kirleterek insan sağlığını ve geçim kaynaklarını olumsuz etkileyen bir şirketin, yerel halk için okul yaptırması, yol açtığı hak ihlallerini telafi edemez.

- c) *Şirketler, BM Rehber İlkelerine göre **insan hakları durum tespiti** yapmalıdır.*

İnsan hakları durum tespiti, işletmeyle ilgili risklerin yanı sıra insanlarla ilgili risklere odaklanması nedeniyle geleneksel ticari, teknik ve finansal risk yönetiminden farklılık gösterir.



Şirketlerde bu tespit yapılırken şu adımlar düşünülerek hareket edilmelidir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016):

- Üst yönetim sürece dahil edilmeli ve onayı alınmalıdır.
- Şirketin mevcut taahhüt ve politikaları değerlendirilmelidir.
- Şirketin belli başlı insan hakları sorunları tanımlanmalıdır.
- Şirketin iç ve dış paydaşları sürece dahil edilmelidir.
- Bu alanda bir beyana dönüştürülebilecek bir dil geliştirilmelidir.
- Bütün bunların şirket politikasına aktarılması sağlanmalıdır.

d) *Şirketler, insan haklarına saygı konusunda taahhütlerini yansıtan ve tüm kurum genelinde yerleşik hale getirilmiş **bir politika taahhüdü** ortaya koymalıdır. Bir şirketin insan haklarına saygılı olma taahhüdü genellikle **politika beyanı** ile başlar.*

Politika beyanını hazırlama süreci, bir belge yazımından çok daha fazlasıdır. Bir yandan planlama ve istişare adımlarını içermesi gerekir, diğer yandan şirketin sorumluluğunun şirket içinde daha iyi anlaşılması açısından bir fırsat yaratır. Politika beyanı genel olarak:

- Şirketin saygılı olma sorumluluğunu nasıl anladığını açıklamalıdır
- Şirketin kendi çalışanları, tedarikçileri ve diğer iş ortakları gibi bu politikayı izlemesi veya uygulamaya koyması beklenen kişilere yönelik beklentileri net olarak belirlemeli ve yol gösterici olmalıdır.
- Şirketin kendine özgü koşullarına, faaliyet gösterdiği sektöre ve insan hakları risklerine göre özelleştirilmesi gerekir. Dolayısıyla beyan, alt alta sıralanmış, bir takım soyut ya da genel geçer ifadelerin sunulmasının ötesine geçmelidir.
- Bir kez oluşturulduktan sonra değişmeyen ve katı bir metin olmamalıdır. Zaman içinde 'alınan ders'leri ve ulaşılan çözümleri kapsamalı; şirketin insan hakları konusunda karşılaştığı güçlüklerle ilişkin elde edilen yeni bilgileri de yansıtacak şekilde güncellenmelidir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

Resmi bir taahhütte bulunulması her şirket için önemlidir. KOBİ'ler ise çalıştıkları sektördeki büyük şirketlerin, kuruluşların veya çok paydaşlı girişimlerin insan haklarına ilişkin unsurlar içeren davranış kurallarını inceleyerek insan haklarına saygılı yaklaşımları benimseyebilir. Başka bir deyişle, KOBİ'ler kendi insan hakları politika beyanlarını sıfırdan yazmak yerine, bulundukları sektördeki girişimleri izleyebilir ya da ilgili sivil toplum girişimlerinden yararlanabilir. Örneğin, Etik Ticaret Girişimi (Ethical Trading Initiative-ETI)³⁶ veya Adil Çalışma Derneği (Fair Labor Association-FLA)³⁷ gibi kuruluşların, tedarik zincirindeki çalışanların işçi haklarına saygılı olunmasına yönelik hükümler içeren ve bu gibi kuruluşlara üye olduktan sonra şirketlere gönderilen kendi davranış kuralları bulunmaktadır. Öte yandan, bir KOBİ bu kuruluşlara üye olmak zorunda da değildir; genellikle online olarak erişilebilen bu davranış kuralları şirketin kendi özel durumuna göre uyarlanabilir.

36 Etik Ticaret Girişimi, üye sivil toplum örgütleri ve şirketlerin tedarik zincirlerini etik kurallara uygun olarak izleyen İngiltere merkezli bağımsız bir organdır. 1998 yılında kurulmuştur. Bkz. <https://www.ethicaltrade.org/>

37 Adil Çalışma Derneği, üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve işletmelerin oluşturduğu, kâr amacı gütmeyen bir işbirliği çabasıdır. Amacı, uluslararası ve ulusal çalışma yasalarına uyumu teşvik etmek olarak tanımlanmaktadır. Bkz. <https://www.fairlabor.org/>



e) Şirketler insan haklarını mevcut politikalarına entegre edebilir.

Küçük şirketler dahil genellikle bütün şirketlerin temel şirket kurallarını kapsayan belgeleri ve/veya davranış kurallarına ilişkin yazılı olmayan teamülleri vardır. İnsan hakları ayrı bir politikada sunulmak yerine bu tür belgelere dahil edilebilir, davranış kurallarına yedirilebilir (Equality and Human Rights Commission, 2016). Taahhüdün, bu taahhüden haberdar olması gereken kişilere iletilmesi kaydıyla bazı KOBİ'ler için tek bir paragraf bile yeterli olabilir.

f) Şirketlerin üst yönetimlerinin insan haklarına uyum sürecine liderlik etmesi önemlidir.

Birçok şirketin BM Rehber İlkelerde ifade edilen insan haklarına saygı konusundaki sorumluluklarını yerine getirebilmesi için genellikle “değişiklik yönetimi (change management)” sürecinin uygulanması gerekir. Dolayısıyla, şirketlerin üst yönetim organlarının veya yönetim kurullarının bu sürece liderlik etmesi önem taşımaktadır. Üst yönetim, insan haklarının işletme açısından önemini anlatma konusunda benzersiz bir rol oynayabilir. Örneğin, üst yöneticiler konuşmalarında, mesajlarında, kurumsal iletişimlerde ve kişisel görüşmelerinde, insan haklarının şirket değerlerinin bir parçası olarak ele alınmasını teşvik edebilir ve bu konuda örnek olacak tavırlar sergileyebilir.

g) İşe alımlarda ve personel politikasında şirketin insan haklarına dair taahhüdü göz önünde bulundurulmalıdır.

İnsan haklarına saygıyı iş süreçlerine yerleştirmek için şirketler bir takım yöntem ve tedbirler geliştirmelidir. İlk olarak şirketin insan haklarına dair taahhütlerini yerine getirme düzeyi hakkında yanıltıcı “pozitif bir tablo” çizilmemelidir. Zorlukların ne olduğu ve durumun nasıl iyileştirilebileceği konusunda açık ve şeffaf bir süreç yürütülmelidir. Bazı şirketler bu tür bir süreci teşvik etmek için çeşitli yollar geliştirmiştir, örneğin (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016):

- Şirketin insan haklarına karşı nasıl bir yaklaşım sergilediğinin ve personelin insan haklarına ilişkin zorluklarla karşılaştığı gerçek vakaların paylaşıldığı şirket içi insan hakları kılavuzu hazırlamak;
- Şirketin kamuya açık politikasında yer alan genel bildirimlerin ötesinde, diğer paydaşların şirketin zorlu durumları nasıl yönettiğini anlayabilmesi için bu şirket içi kılavuzu dışarıdan kişilerin/kurumların erişimine açmak;
- Gerçek deneyimlere dayanan, insan haklarıyla ilgili ikilemli durumlar oluşturarak, personelin etkileşimli bir ortamda bu gibi vakalar üzerinde çalışmalarını ve bunları nasıl yöneteceklerini tartışmalarını sağlamak;
- Zorlukları ve iyi uygulamaları iç haberleşme ve/veya sunumlar yoluyla şirket genelinde paylaşmak;
- Personelin yan kuruluşları, tedarikçileri ve/veya müşterileri ziyaret etmesini sağlayarak veya bunun mümkün olmadığı durumlarda fotoğraflar veya video sunumlarını göstererek, şirket faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki etkileri ilk elden görmelerini sağlamak;
- Özellikle bu konularda “kilit personel” niteliği taşıyan çalışanları eğitmek;
- İnsan haklarına saygılı davranış ve tutumları gelişmesini sağlamak için çalışanlara yönelik teşvikler ve caydırıcı mekanizmalar oluşturmak. Bu bağlamda şirket içi ödül ve takdir usulleri, insan haklarına saygı konusunu içine alacak şekilde genişletilmeli-



dir. Ayrıca, var olan usuller gözden geçirilerek yanlış davranışları teşvik etmemeleri sağlanmalıdır.

- Şirketin insan haklarıyla ilgili ikilemleri çözme ve beklenmedik durumlara yanıt verme kapasitesini geliştirmek.

h) Şirketler insan hakları üzerindeki etkilerini tanımlamaya (Human rights impact assessment-HRIA) çalışmalıdır.

Şirketlerin insan hakları üzerindeki etkileri tanımlamak için birçok yöntem kullanılabilir. Doğal olarak ilk önce şirketin faaliyetlerinin belirli ülkeler ve/veya sektörlerde insan hakları üzerindeki etkileriyle ilgili risklere odaklanılarak masa başı araştırması yapılmalıdır. Bu aşamada kamuya açık kaynaklar, şikayet ve ihbar mekanizmalarından yararlanılarak elde edilen sonuçlar, tedarikçi veya iş birimleri tarafından yapılan değerlendirmeler ve ilgili birimler (örneğin insan kaynakları, kurumsal sosyal sorumluluk, sürdürülebilirlik birimleri) tarafından hazırlanan raporlar gibi şirketle ilgili iç raporların yanı sıra ve işçi temsilcileri / kurulları veya sendikalar gibi çalışan/işçi temsilcisi kuruluşlarının hazırladığı raporlar yararlı bilgiler sağlayabilir.

İnsan haklarıyla ilgili bir değerlendirmede insanlara ilişkin risklere odaklanıldığından, değerlendirme süreçlerinde, etkilenme ihtimali olan birey veya grupların (Rehber İlkelerde “potansiyel olarak etkilenen paydaşlar” olarak ifade edilen) veya bunların yasal temsilcilerinin görüşleri dikkate alınmalıdır. Bu anlamda, işçi sendikaları ve meslek odaları doğal olarak, üyeleriyle ilgili insan hakları ihlalleri konusunda bilgi sağlayabilecek ana bilgi kaynaklarından biridir. Ayrıca, şirketin faaliyetlerin olduğu belli bir yereldeki halkın liderleriyle ve/veya temsilcileriyle görüş alışverişinde bulunulması da, daha geniş bir grup üzerindeki insan haklarına ilişkin etkilerin anlaşılmasına yardımcı olabilir. Bu tür durumlarda, şirketlerin yine de yerel liderlerin halktaki görüş çeşitliliğini yansıtmayabileceğini göz önünde bulundurması gerekebilir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

Bahsedilen değerlendirme süreçleri zamanla ilgili kişilerle doğrudan etkileşim kurulmasına olanak sağlayacak şekilde evrilebilir. Bu gibi bir durumda doğrudan iletişimin yolları bulunamazsa (örneğin, potansiyel olarak etkilenen bireylerin sayısının çok yüksek olması nedeniyle) veya bu yollar söz konusu kişiler açısından risk oluşturuyorsa, şirketler bu kişilerin görüşlerini öğrenmek için başka yöntemler bulmalıdır. Etkilenen gruplarla birlikte çalışan ve onların görüşleri hakkında doğrudan bilgi sahibi olan “güvenilir temsilciler” (örneğin, yerel sivil toplum örgütleri veya söz konusu işçileri temsil etmeyen fakat yerel işçi hakları sorunları hakkında yeterli bilgiye sahip olan işçi sendikaları gibi) bu konuda yardımcı olabilir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

Şirketler şiddet/zarar düzeyi en yüksek olan etkilere öncelik vermelidir. Bu noktada Rehber İlkelerde ölçek, kapsam ve telafi edilebilirliklere göre yapılan tanımlamalar işe yarayacaktır.

Şirketler mevcut risk yönetimi unsurlarını “insan hakları etki değerlendirmesi (human rights impact assessment-HRIA)” sürecine katmalıdır. Etki değerlendirmesini işletme geneline yayma, bu bağlamda faydalı bir yoldur. Genelde insan hakları üzerindeki etkileri değerlendirme süreci, kurum veya grup düzeyinde gerçekleştirilen ve üst düzeyi ilgilendiren bir uygulama olmaktadır. Oysaki aynı temel yaklaşım şirketin belirli iş birimlerine, yan kuruluşlarına veya işletmenin diğer bölümlerine de uygulanabilir.

İnsan hakları etki değerlendirme süreci, bir defalık bir değerlendirme olmamalı, bunun yerine sürdürülebilir bir işleyiş oluşturulmalıdır. Böylece her durumda ayrı bir insan hakları etki değerlendirmesi yapılması da gerekmez.



Devletler ve finansal kurumlar; altyapı, madencilik veya büyük ölçekli tarım projeleri gibi çevre ve toplum üzerinde önemli etkilere (insan hakları üzerindeki etkiler de dahil) yol açabilecek projeler için genellikle ayrı etki değerlendirmeleri yapılmasını talep etmektedir. Dolayısıyla, giderek artan sayıda şirket, insan haklarını mevcut çevresel ve toplumsal değerlendirme süreçleriyle bütünleştirmenin yollarını aramak durumunda kalmaktadır. Aynı zamanda, zorluklar içeren bir ülke pazarına girilmesi, yeni bir ürün veya hizmetin piyasaya sunulması, insan hakları suistimalleriyle ilişkili geçmişten gelen sorunların ele alınması gibi bazı durumlarda ayrı bir insan hakları etki değerlendirmesi yapılması yararlı olabilir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

İş faaliyetleri üzerinde insan hakları etki değerlendirmeleri yapılırken kullanılabilecek çeşitli yöntem ve araçlar bulunmaktadır. Bu konuda hazırlanmış kılavuzlar da vardır:

- Uluslararası İş Dünyası Liderler Forumu ve Uluslararası Finans Kurumu tarafından yayımlanan “Guide to Human Rights Impact Assessment and Management” (İnsan Hakları Etki Değerlendirmesi ve Yönetimine İlişkin Kılavuz);³⁸
- Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü tarafından yayımlanan “Human Rights Compliance Assessment” (İnsan Haklarına Uyum Değerlendirmesi).³⁹

1) *Şirketler, insan haklarıyla ilgili olarak kaldırıcı etkisi yaratabilir.*

Şirketlerin insan hakları üzerindeki bir etkiye, bir veya daha fazla sayıda “üçüncü taraf” ile birlikte katkıda bulundukları veya etkinin bir iş ilişkisi yoluyla doğrudan kendi faaliyet, ürün veya hizmetleri ile bağlantılı olduğu durumlarda, şirketlerden kaldırıcı etkisini kullanmaları beklenebilir. Kaldırıcı etkisi, bir aktörün, üçüncü bir tarafın zarara yol açan yanlış uygulamalarında değişiklik meydana getirebilme yeteneğinin/ becerisi olarak tanımlanır. Başka bir deyişle, kaldırıcı etkisi bir şirketin diğer gerçek ya da tüzel kişilerin davranışlarını etkileme kapasitesi ya da becerisidir.

Kaldırıcı etkisi, şirketler karmaşık insan hakları sorunlarıyla karşılaştıklarında, almaları beklenebilecek tutumların başında yer alır. Bir iş ilişkisinde baskın veya etkili bir ticari konuma sahip olunması, şirketin kaldırıcı etkisini kullanabilmesine de yardımcı olacaktır. Ancak, birçok şirket bu gibi bir konuma sahip olmadığı ve yeterli kaldırıcı etkisini tesis etme konusunda yaratıcı çözümlere ihtiyaç duyacağı durumlarla karşılaşabilir.

Bir iş ilişkisinde kaldırıcı etkisinin kullanılmasına imkan tanıyan belirli bir fırsatın söz konusu olabileceği “özel an”ların tanımlanması yararlı olabilir. Örneğin, kredi veren bir mali kuruluş, müşterisiyle bir kredi üzerinde anlaşmaya vardıktan sonra sınırlı düzeyde kaldırıcı etkisine sahip olacaktır. Ancak kredi sözleşmelerine, müşterinin insan hakları üzerindeki etkilerini ele almaya yönelik bir eylem planını uygulaması veya şikayet mekanizması yoluyla iletilen önemli sorunlarda kaydedilen ilerlemeye dair bildirimlerde bulunması yönünde bir koşul ekleyerek insan hakları sorunlarını takip etme fırsatı yaratılabilir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

Bu anlamda diğer potansiyel kaldırıcı etkisi yaratma mekanizmaları arasında şunlar olabilir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016):

- Sözleşme müzakereleri,
- Lisans anlaşmaları/lisansların yenilenmesi

38 Bkz. <https://www.unglobalcompact.org/library/25>.

39 Bkz. <https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-compliance-assessment-quick-check>.



- Teklif verme süreçleri için uygunluk kriterlerinin belirlenmesi
- Bir hizmetin veya eylem planının ilerleme durumuna ilişkin periyodik bildirimlerde bulunulması
- Hizmet anlaşmalarının yenilenmesi
- Hizmet veya ürünlerin bakımıyla ilgili şartlar
- Fon ödemeleri
- Sözleşme koşullarının izlenmesi veya denetlenmesi
- Teknik destek veya danışmanlık desteğinin sağlanması
- Şikayetleri araştırma süreçleri

j) *Şirketler insan haklarıyla ilgili bir sorunda ilişkileri sonlandırma seçeneğini çok dikkatli kullanmalıdır.*

BM Rehber İlkelerinde, insan hakları üzerinde beklenmedik olumsuz etkiler meydana gelmesi riski bulunduğundan, şirketlerin hak ihlali nedeniyle bir iş ilişkisini sonlandırmadan önce dikkatli bir şekilde değerlendirme yapması gerektiği ifade edilmektedir. Örneğin, bir tedarikçinin fabrikasında çocuk işçi çalıştırıldığı tespit edildiğinde şirket hemen iş ilişkisini sonlandırır, fabrikada çalışan çocuklar işten atılabilir ve dolayısıyla ailelerinin geçimine yardımcı olabilmek için daha da riskli işlerde çalışmaya başlayabilir. İşte bu nedenle çocuk işçi çalıştırılmasıyla ilgili başlıca yaklaşımlara göre ilişkiler hemen sonlandırılmamalıdır. Bunun yerine, söz konusu çocuğun yararını gözetecek ve güvenliğini sağlayabilecek adımlar atılarak hareket edilmelidir. Örneğin, çocuğun çalışma yaşına kadar okuluna devam etmesi sağlanıp fabrikanın çocuğun maaşını ailesine ödemeye devam etmesi talep edilebilir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).

1.2.2. Şirketlerde İnsan Hakları Konusunu Fırsat ve Maliyet Dengesi Kapsamında Değerlendirme

Günümüzde iş dünyasının insan haklarını hesaba katmaması, iş süreçleri açısından onların aleyhine de işleyebilir, ek maliyetler getirebilir. Bazı iş yatırımlarının (madencilik, baraj, HES'ler vs.) insan hakları üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceğinden endişe eden yerel/yerli halkların sergilediği güçlü muhalefet şirketlerin projelerini geciktirebilir, askıya alabilir veya iptal ettirebilir. Ayrıca, çalışanlar ve/veya yerel halklar ile olan sorunların ve ihtilafların yol açtığı maliyet içinde, kıdemli yönetici kadrosu da dahil olmak üzere personelin bu sorunların çözümüne/yönetimine mesai harcaması gibi "gizli maliyetler" olabilir.

Günümüzde, insan haklarına saygılı bir çerçevede iş yapma, iş dünyası ve şirketler için çeşitli iş fırsatlarını da beraberinde getirmektedir. Bunlara bazı örnekler verebiliriz (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016):

- İnsan hakları saygı, şirketlere çalışanları şirket bünyesinde tutma ve işe alım oranlarında iyileşme konusunda güç sağlamaktadır. Çalıştıkları şirketin bu alandaki performansı konusunda hassas olan yeni nesil çalışanları ve yöneticileri işe alma ve yetenekli kadın ve/veya LGBTİ+ ve/veya farklı etnik gruplardan gelen personeli şirket bünyesinde tutma konusunda bu tür şirketler daha avantajlı konumda olmaktadır.
- İnsan haklarıyla ilişkili riskleri etkin bir şekilde yöneten bir şirketle çalışması durumunda daha az riskle karşı karşıya kalacağının farkında olan devletler, finansman



kuruluşları, şirket müşterileri ve alıcılar sayesinde daha çok iş yapma olanağı ortaya çıkmaktadır.

- Sosyal sorumluluk sahibi yatırımcılar ve finansman kuruluşlarının, finans dışı riskleri iyi yönetebilen bir şirketin genel şirket yönetiminde de başarılı olacağına dair kanaatlerinin gün geçtikçe güçlenmesi, şirketler için sermaye ve kredi olanaklarına daha kolay erişme olanağı yaratmaktadır.
- İşçiler, yerel halk, tüketiciler ve diğer toplumsal aktörlerle iyi ilişkiler kurulması ve bu sayede güvenin pekiştirilmesi, şirket faaliyetlerinin toplumsal olarak onaylanmasını ve şirketin itibarının yükselmesini sağlamaktadır.
- Şirketlerin insan haklarını ilgilendiren taleplere cevap verme arayışı, yenilikçi yeni ürün ve hizmetler üretilmesinin önünü açmaktadır; örneğin, etik değerlere uygun olarak üretilmiş telefonlar veya yiyecekler, belirli sürdürülebilirlik alanlarına (suya erişimin sağlanması gibi) yatırım yapılarak geliştirilen tasarruf ürünleri gibi.

2. İş Dünyasında İnsan Haklarının Gelişmesi İçin Sivil Toplum Neler Yapabilir?

2.1. Sendikalar Neler Yapabilir?

Sendikalar yani emek hareketi açısından uluslararası insan hakları sözleşmelerinin kullanımının ilk şekli, söylem temelinde gerçekleşebilir. Başka bir deyişle *hak ihlallerine karşı bir direnişi örgütlemek, devam ettirmek, uluslararası destek sağlamak, işveren üzerinde baskı uygulamak üzere hak temelli bir söylem* kullanılabilir. İnsan hakları söylemi, sadece ihlal durumlarında “araçsal” olarak kullanıldığında, çoğunlukla insan haklarının kurumsallaşması, yerleşmesi ve denetimine ilişkin talepleri içermemektedir (Kıvılcım, 2009).

Türkiye’de sendikaların insan hakları söylemini ve hak temelli stratejileri kullanımının son dönemde arttığı görülmektedir. Başka bir deyişle, genel olarak emek hareketinin insan haklarını söylem olarak kullanma, direniş ve eylemliliği bu dil üzerinden kurma pratiğinin giderek yaygınlaştığı söylenebilir. Örneğin, sendikalar Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerine, kamuya yönelik yazılı metinlerinde ve basın açıklamalarında son yıllarda sıkça atıf vermektedir. Fakat burada dikkat çeken bir nokta, dayanak alınan uluslararası sözleşmeler öncelikle devletlere yükümlülük yükleyip, ihlalleri halinde de devletlerin sorumluluğunu ortaya çıkarmasına rağmen, sendikaların bu sözleşmeleri “sadece işvereni muhatap alarak ve onun sorumluluğuna referans olacak şekilde” kullanmalarındır. Çoğu örnekte çalışma koşullarının mevzuata uygunluğunun sağlanmaması, çalışanların temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmesinin engellenmemesi konusunda devletin yükümlülükleri, ne bireysel olarak işçiler tarafından ne de sendika tarafından çoğunlukla dile getirilmemektedir (Kıvılcım, 2009).

Çoğu durumda ilgili uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve hak temelli söylem, uluslararası işçi veya çalışan örgütlenmelerini harekete geçirmek ve şirkete karşı kampanya yürütmek için etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Böylece şirketler üzerinde uluslararası olarak imajını zedeleme noktasında bir baskı oluşturulmuş ve sendikanın işveren karşısında pozisyonunu güçlenmiş olmaktadır (Kıvılcım, 2009).

Sendikalar açısından uluslararası insan hakları sözleşmelerinin ikinci ve daha etkili kullanımı, *uluslararası sözleşmelerle oluşturulmuş denetim mekanizmalarından faydalanmak, yani sözleşmelerin uygulanmasının denetlenmesi amacıyla kurulmuş komisyon, komite veya mahkemelere başvuruda bulunmaktır*. Bu uluslararası sözleşmelere taraf olan, yükümlülük altına



giren devletler olduğundan bu tür başvurular, özel şirketler tarafından gerçekleştirilen hak ihlallerinde devletin sorumluluğunu es geçmemek, bu sorumluluğun altını çizmek açısından özellikle önemlidir. Öte yandan, işçi sendikaları uluslararası insan hakları sözleşmelerini bir referans olarak kullansalar da, bu sözleşmelerin bireysel başvuru ve şikâyet usullerine başvurularının görece az olduğu görülmektedir. Oysa bunlardan bazıları, Türkiye’de de kamuoyunda geniş olarak tanınan, yaygın olarak başvuru yapılan mercilerdir. AIHM bunların başında gelmektedir. Türkiye’de işçi sendikaları ILO dışındaki uluslararası mekanizmaları pek kullanmamakta, örneğin AIHM’e başvurular çoğunlukla kamu emekçilerinin örgütlendiği sendikalar tarafından yapılmaktadır (Kıvılcım, 2009).

Türkiye örneğinde, bu tür başvuruların ve davaların, çoğunlukla pazarlık sürecinde araç olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Sendikalar hukuki başvuru yollarına daha çok işverende pozisyon değişikliği yaratmak için kısa vadeli amaçlarla gitmektedir. İstenen değişiklik sağlanırsa, açılan davada ileri sürülen talep karşılanmamış olsa dahi dava geri çekilmekte, şikâyet geri alınmaktadır. Uluslararası hukuki başvuru prosedürleri ise bu tür manevralara izin vermeyen, uzun vadede sonuç alınacak süreçler olarak görülmektedir. Bu nedenle söz konusu usullere işçi sendikalarınca pek fazla başvurulmadığı görülmektedir. Kamu çalışanları sendikaları ise bu tür başvuru ve davaların ileride kamu işvereni ile söz konusu olacak pazarlık sürecini olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle bu yollara başvurmamaktadır. Bazı işçi sendikaları ve konfederasyonları ideolojik pozisyonları ve milliyetçi kaygıları nedeniyle uluslararası insan hakları mekanizmalarına başvurma yoluna gitmemektedir (Kıvılcım 2009).

Sendikaların insan hakları söylemi ve uluslararası insan hakları mekanizmalarını kullanması, aynı zamanda neoliberal ve otoriter politikalara karşı bir özellik arz etmektedir. Hak mücadeleleriyle kazanılmış ekonomik ve sosyal hakları, neoliberal küreselleşme sürecinde yaşanan kuralıslaştırma ve güvencesizleştirmeye karşı korumak ve ortaya çıkan haksızlıklara karşı direnmek açısından, insan hakları söylem ve araçları önemlidir (Kıvılcım, 2009).

2.2. Sivil Toplum Örgütleri Neler Yapabilir?

Sivil toplum örgütlerinin iş dünyasında insan hakları bilincinin yerleşmesi, kurumsallaşması ve ilgili mekanizmaların oluşturulması için görüşmelere çağırılma ve müzakerelerde bulunmanın ötesine geçen işlevleri olabilir. Bunlar halihazırda sivil toplum örgütlerinin yapageldiği ve başarılar kaydettiği yöntemlerle gerçekleşebilir. Ana hatlarıyla söz konusu yollar/yöntemlerden şu şekilde bahsedebiliriz.

a) Kampanyalar düzenleme:

Küresel ve yerel düzeyde faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri, düzenledikleri kampanyalar yoluyla Rehber İlkeleri de kullanarak şirketleri gün geçtikçe daha fazla ölçüde sorumluluklarını yerine getirmeye çağırmaktadır. Bu tür karşı kampanyalar ve şirketin ismini açıkça vererek yapılan şikâyetler ya da kamuoyu bilgilendirmeleri çok etkili olabilmektedir.

Örneğin, arazi mülkiyetiyle ilgili riskler çeşitli sektörlerdeki şirketler açısından kabul edilen bir güçlük teşkil etmektedir. Oxfam’ın “Behind the Brands” kampanyası sırasında toprak gaspı ve büyük markalar arasındaki ilişki vurgulanmıştır. Bu yöndeki tepkilerin ve kampanyaların sonucunda Coca-Cola, PepsiCo, Unilever gibi şirketlerin, toprak gaspı konusunda kendi tedarik zincirlerini de kapsayacak şekilde “sıfır tolerans” politikaları uygulamaya başlamak zorunda kaldıkları görülmektedir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016).



b) Hukuki Yollara Başvuru:

İş dünyasının insan haklarına saygı çerçevesinde iş yapması konusunda, hukuki yollara başvurulması da şirketler üzerinde teşvik edici bir yaptırıma dönüşmektedir. Son yıllarda pek çok şirket hak ihlalleri nedeniyle dava kaybetmiş ve tazminat ödemeye mahkum olmuştur.

Hukuki yollar sadece dava açma ile sınırlı değildir. Sivil toplum örgütleri ulusal insan hakları kurumlarının ve ulusal ya da yerel düzeyde ombudsmanlık gibi kurumların hak ihlalleri için sağladığı başvuru ve çözüm mekanizmalarına da kullanabilir (Solé ve d., 2016).

İnsan hakları ihlallerinde rol aldıkları iddiasıyla şirketler aleyhine yasal tazminat taleplerine şu örnekleri verebiliriz: Guatemalalı yan kuruluşunun faaliyetlerinden dolayı Kanadalı bir madencilik şirketinin ana şirket olarak sorumlu olduğu iddia edilmiştir. Kamboçyalı çiftçiler, şeker üretimi alanında uluslararası dev bir holding olan Tate&Lyle'in iki şeker kamışı tedarikçisi tarafından kullanılan arazilerden zorla tahliye edilmelerini mahkemeye taşımış, holding aleyhine Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesinde dava açmıştır. Ayrıca İngiltere'de Shell, BP, Trafigura gibi şirketlerin müdahil olduğu davalarda, şirketler açısından yüksek maliyetli uzlaşmalar ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde ABD'de Haksız Fiil Kanunu uyarınca açılan 180 dava ve bunlara karşılık gelen yaklaşık 80 milyon ABD doları değerindeki uzlaşmalar da dikkat çekmiştir (Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift, 2016) .

Son olarak, Uluslararası Barolar Birliği, Rehber İlkelerin hukuki süreçlerde uygulamaya konulması konusunda ulusal baro birliklerine ve tüm şirket avukatlarına yönelik bir rehber yayımlamıştır.

c) OECD Ulusal Temas Noktalarına Başvuru:

Uluslararası alanda dikkat çeken davaların yanı sıra, OECD Kılavuzlarına bağlı 46 ülkedeki resmi, yani devlet kontrolündeki Ulusal Temas Noktalarına, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi kapsamında şirketler aleyhinde bildirilen insan hakları şikayetlerinin sayısı gide-rek artmaktadır. Yapılan araştırmalar, bu şikayetlerin büyük çoğunluğunun insan hakları sorunlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, şikayetlerin içeriği ve kapsamı gide-rek çeşitlenmektedir. Şikayetler işçi haklarının ötesine geçmiştir; halk sağlığının korunma-sından geçim kaynaklarının engellenmesine veya tahrip edilmesine, sağlık ve barınmadan gizlilik haklarına ve tarım ve altyapı sektörlerindeki sorunlardan finans sektöründeki vaka-lara kadar uzanmaktadır.

d) Şirketlere Yönelik İnsan Hakları Eğitimi:

Sivil toplum örgütleri iş dünyasında insan haklarının gelişmesi için hem şirketlere ve özel sektörün oluşturduğu çeşitli kurum ve kuruluşlara hem de kamu kurum ve kuruluşlarına insan hakları konusunda bilgi ve danışmanlık verebilir ve bu konuda ortaklıklar oluşturma-nın yollarını geliştirebilir.

19 Aralık 2011'de kabul edilen BM İnsan Hakları Eğitimi ve Öğretimi Bildirgesi'ne göre insan hakları eğitimi, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygının güçlendirilmesi; insan kişiliğ-i-nin ve insanlık onurunun tam olarak geliştirilmesi; tüm uluslar, yerli halklar ve ırksal, ulusal, etnik, dinsel ve dilsel gruplar arasında dostluğun, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, hoşgörünün ve anlayışın yaygınlaştırılması; etkili bir şekilde herkesin özgür bir toplumun parçası olma-sının sağlanması; barışın korunması için tutum değişikliği ve bilgi ve becerilerin kazandırıl-ması yoluyla insan haklarının evrensel bir değer olarak kabul görmesini ve yaygınlaşmasını sağlayan eğitim, öğretim ve bilgilendirme faaliyetlerinin tamamını kapsar.



BM Genel Kurulunun 49/184 No'lu kararı da, insan hakları eğitiminin insan hakları kavramlarına dair bilgi sağlayan bir araç olmanın yanı sıra faydalanıcıların eşit bir şekilde dahil olabildiği, güçlendiği ve insan haklarının gündelik yaşamda kullanılmasıyla sosyal adaleti sağlayan bir hayat boyu öğrenme süreci olduğunu vurgular.

Türkiye'de ve genel olarak dünyada insan hakları eğitiminin dört alanda gittiğini görüyoruz.

- 1) Kamu yönetiminde yürütülen eğitimler
- 2) Ulusal eğitim programı (ilk ve orta dereceli okullar) içinde insan hakları eğitimi
- 3) Yükseköğretimde yani üniversitelerde ve çeşitli akademik kurumlarda yürütülen insan hakları eğitimi faaliyetleri
- 4) Sivil toplum örgütlerinin insan hakları eğitimleri

Sivil toplum örgütleri erken tarihlerden itibaren insan hakları ya da çeşitli hak alanlarında eğitim faaliyetleri yürütmüştür. Bunların bir kısmı üyelerine, bir kısmı belli meslek gruplarına (avukatlar, psikologlar, sosyal hizmet uzmanları), bir kısmı halka açık yapılmıştır. Ayrıca kamu kurum/kuruluşu-sivil toplum örgütü işbirliği halinde çeşitli alanlarda insan hakları eğitimleri yürütülmüştür. BM'nin yukarıda sözü geçen tanımları ve iş dünyası ve insan haklarına ilişkin gelişmeler, artık insan hakları eğitiminin iş dünyası için önemli bir faaliyet haline geleceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, insan hakları ve insan hakları eğitimi kamu yönetiminin ve sivil toplum alanının sorumluluğu ve ilgi alanı içinde olduğu yönünde bir genel kabul vardır. Oysa günümüz koşullarında toplumsal hayat ve haklar alanında rolü giderek artan iş dünyasının bu konuda farkındalığının ve duyarlılığının artırılması elzem görünmektedir.

Kaynaklar

- Equality and Human Rights Commission (2016). *Business and Human Rights, A five-step guide for company boards*. Londra: The Equality and Human Rights Commission. <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/business-and-human-rights-five-step-guide-company-boards>
- Global Compact Network Hollanda, Oxfam ve Shift (2016). *İnsan Haklarına Saygılı İş Yapmak, Şirketlere Yönelik Kılavuz* (2. Baskı) (Sürdürülebilir Kalkınma İçin Yenilikçi Çözümler Derneği ve Mikado Sürdürülebilir Kalkınma Danışmanlığı, Çev.). İstanbul. <http://www.mikadoconsulting.com/dosyalar/yayinlar/1192017142827.dosya.pdf>
- Özgür, A. E., Ergin, J. ve Doğan, F. (2012). *İşyerinde İnsan Hakları Rehberi*. İstanbul: Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği. <https://www.kssd.org/content/uploads/2019/07/GuidelineforHumanRightsinBusiness.pdf>
- Kalkınma Atölyesi (2017). *İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler, Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Edici Çözüm Üretme" Çerçevesinin Uygulanması* (E. Tüzemen, Çev.). İstanbul: Kalkınma Atölyesi.
- Kıvılcım, Z. (2009). İnsan Hakları ve Karşı Hegemonya. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIII (1-2), 217-240.
- O'Brien, C. M. (2018). *Business and Human Rights, A handbook for legal practitioners*. Strazburg: Council of Europe. <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>
- Solé, A. P. ve d. (2016). *Human Rights in European Business, A Practical Handbook for Civil Society Organisations and Human Rights Defenders*. Tarragona: Tarragona Centre for Environmental Law Studies (CEDAT).



SONUÇ

Uzun yıllardır, insan haklarının devletin / kamu yönetiminin egemenliği ve sorumluluğu altında olduğu konusunda genel bir kabul vardır. Oysa günümüz koşullarında toplumsal hayat ve haklar alanında rolü giderek artan iş dünyasının da bu konuda yükümlülüklerinin olması gerektiği konusunda tartışmalar yükselmektedir. Diğer yandan, insan hakları sivil toplum dünyasının meşgalesi sayılmış ve bu konudaki bilinç kazandırma, savunuculuk, eğitim gibi işlevler sivil toplum örgütleri tarafından yerine getirilmiştir. Bu faaliyetlerin hedef kitlesi de büyük ölçüde devlet ve genel kamuoyu/yurttaşlar olmuştur. Son yıllarda, yine bu konuda da, sivil toplum örgütlerinin iş dünyasına yönelik faaliyetler geliştirmesi gerekliliği yönünde sesler çoğalmaktadır.

İş dünyası toplumun büyük bir kısmı için öncelikle çalışma hayatı anlamına gelmektedir. Genel olarak bu alandaki düzenlemeler ve sorunlar, çalışma hakkı etrafında gelişen haklar ve ilkeler etrafında değerlendirilmiş; iş hukuku kapsamında emek ve meslek örgütlerinin, Türkiye’de sendikaların ve meslek odalarının ilgi alanı olagelmıştır. Bu bağlamda ilgili kurumların, geçmişten bugüne haklar alanına katkısını ve çabalarını yadsımak mümkün değildir. Ancak, insan hakları alanında yetkinleşen sivil toplum örgütlerinin, çalışma hayatını genel olarak insan hakları bilinci ve kültürü konusunda gelişkin hale getirmede büyük katkısı olacaktır. Nitekim dünyada da insan hakları ve iş dünyası son yılların en önemli gündemlerinden biri hale gelmiş, bu konuda çalışan enstitüler, örgütler kurulmuş, var olan insan hakları örgütleri bu konuda çalışmaya başlamıştır.

İş dünyası, toplumun genelini yararlanıcı ve tüketici olarak da ilgilendirmektedir. İş dünyasının üretimdeki başat rolünün yanı sıra, geçmişte kamu malı/hizmeti sayılan pek çok temel alanda da, bugün aktif olarak hizmet üreten ve sunan konumunda olduğu düşünülürse, insan hakları bilinci ve kültürünün bu alanda yaygınlaşmasının gerekliliği bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak, bu alandaki düzenleme ve çatışmalar ise idare hukuku ve ticaret hukukunun kapsamında, tüketici örgütlerinin ilgi alanı içinde olmuştur. Son yıllarda ekolojik haklar, hayvan hakları gibi alanlarda gelişen tüketici farkındalığı ile iş dünyasının haklar alanında sorumluluklarının olduğu çokça gündeme gelmiştir. Nitekim Türkiye’de bu alanda kurulan örgütlerin ve çeşitli sivil platformların, ilgili meselelerde kamu idaresi kadar şirketleri/iş dünyasını haklar çerçevesinde davranmaya davet eden çabalarının değerini teslim etmek gerekmektedir.

Sivil toplum örgütlerinin ve insan hakları savunucularının, iş dünyasının doğrudan nedeni olduğu ya da yol açtığı giderek artan ve çeşitlenen insan hakları ihlalleri karşısında hem daha aktif bir şekilde hak savunuculuğu yapması hem de iletişim kanalları yaratarak iş dünyasını insan hakları farkındalığını artıracak şekilde “eğitmesi” gerekmektedir.



KAPASİTE GELİŞTİRME DERNEĞİ

Tunus Caddesi 87/8 Kavaklıdere/ANKARA

Telefon/Faks: +90 (312) 468 84 60

E-posta: kaged@kaged.org.tr

Web: www.kaged.org.tr