

Hukuk Bülteni

Türkiye | Eylül 2018

İş Dünyası ve İnsan Hakları

(Bu makale 13 Ağustos 2018 tarihinde Dünya Gazetesi'nde yayınlanmıştır.)

İnsan haklarının ilk bakışta, devletlerin baskıcı uygulamaları karşısında bireyleri korumak amacına hizmet ettiği düşünülse de son yıllarda insan haklarını gözetme yükümlülüğünün, başta şirketler olmak üzere devlet dışı aktörleri de kapsamaya başladığını görüyoruz. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan çok uluslu şirketler günümüzde kimi zaman devletlerden daha büyük bir güce sahip olabiliyor ve global düzeyde faaliyetleri ile insan hakları ihlallerine sebep olabiliyor. Dünyada ticaretin son elli yılını değerlendirdiğimizde, köle emeğinin kullanılması, sömürgeci bir yapılanma geliştirilmesi, çocuk işçi çalıştırılması veya işçilerin çalışma standartlarının aşırı düşük olması bu ihlallere örnek olarak verilebilir.

Çok uluslu şirketlerin bu yönde etik dışı faaliyetlerinin, zaman içinde dünya kamuoyunun dikkatini çekmesini takiben Birleşmiş Milletler, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) gibi uluslararası kuruluşlar iş dünyasındaki mevcut ve olası insan hakları ihlallerine karşı çeşitli çalışmalar yaptı ve Birleşmiş Milletler 2011 yılında İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehberi'ni yayımladı. Bu rehberde göre insan hakları ile iş dünyası arasındaki ilişki, üç ana prensibe dayanmalı: "Koru, saygı göster ve telafi edici çözüm üret".

Şirketler insan haklarından sorumlu mu?

Dünyada ve Türkiye'de şirketler özelinde ortaya çıkan insan hakları ihlalleri, genel olarak iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları ve süresi, şeffaflık, kadın-erkek eşitliği, çocuk işçiler, sendikalaşma ve mobbing konuları üzerinde yoğunlaşıyor. Ancak, günümüzde şirketlerin insan hakları ihlalleri

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

yalnızca çalışma hayatı ile sınırlı değil; şirketlerin faaliyetlerinin bulunduğu bölgelerdeki insanların barınma ve sağlıklı bir çevrede yaşama haklarının ihlali şeklinde de oldukça önemli bir sorun olarak karşımıza çıkıyor.

Şirketlerin ana amaçlarının belirli bir sermaye ile ortaklarının kazançlarını maksimize etmek olduğu düşünüldüğünde, şirketlere insan hakları konusunda yükümlülükler yüklemenin doğru olmadığını savunanlar var. Bununla birlikte, insan haklarının yasal haklardan ibaret olmadığını, temelinde insanların yalnızca insan olmaları sebebiyle sahip oldukları haklar olduğunu unutmamak gerekiyor. Şirketlerin de birer toplumsal varlık olduğu gerçeğinden hareketle, içinde buldukları toplumların normlarına uymalarını beklemek son derece doğal. Bu açıdan bakıldığında, şirketlerin bu konuda önemli bir sorumluluk taşıdığı bugün kamuoyunda genel olarak kabul görüyor. Hatta, şirketlerin hukuk danışmanlarının, önlerine gelen bir sözleşmeye "iş dünyası ve insan hakları" perspektifinden de bakması gereği tartışılmaya başlandı.

Nasıl bir yol izlenmeli?

Her ne kadar şirketlerin insan haklarının korunmasında etkin bir yol oynaması gerektiği kabul edilse de şirketlere yüklenen bu sorumluluğun hukuki sonuçlara bağlanmasının mümkün olup olmadığı, mümkünse bunun hangi yolla olacağı halen tartışılıyor. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehberi başta olmak üzere, Birleşmiş Milletler, OECD ve ILO gibi uluslararası kuruluşların iş dünyasında insan hakları ihlallerini önlemeyi amaçlayan pek çok çalışması var ancak bunlar yaptırım açısından eksiklikler taşıyor ve dolayısıyla bu metinler, hakları ihlallerinin önüne geçilmesi konusunda yeterince etkin kullanılamıyor. Ülkelerin hukuk düzenlemeleri yerel şirketler açısından etkili olsa da çok uluslu şirketler açısından uluslararası seviyede geçerli olacak ve yaptırım içeren metinlere ihtiyaç var. Tabii bu yönde hazırlanacak uluslararası metinlerin hiçbiri, şirketlerin insan hakları ihlallerini önlemeye yönelik kendi tedbirlerini almasını engellemiyor. Şirketler de insan haklarının korunmasını, yalnızca yerel hukuka uyumdan ibaret görmemeli ve yerel yasalara ilave olarak çalışanlarının ve etkileşimde olduğu kişilerin haklarını koruyucu önlemler almalı. Peki bu önlemler genel hatlarıyla neler olabilir?

Şirketlerin, insan hakları konusundaki sorumlulukları doğrultusunda, öncelikle etik konulu çalışmalar yapmaları gerekiyor. Bu kapsamda şirketler, iş dünyasında potansiyel insan hakları ihlallerine karşı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını yönetim stratejilerine dahil etmeli ve bunu şirket kültürü ve uygulaması haline getirmeli. Örneğin yaptığı üretim ile bulunduğu yerde çok fazla emisyon üretilmesine sebep olan bir şirket, fabrika etrafına belirli dönemlerde ağaç dikip bunu çalışanlarının da benimseyeceği bir gelenek haline getirebilir. Bir tekstil firması üretim yaptırdığı fabrikalarda çocuk işçilerin çalıştığını biliyorsa, ilgili yerel üretici ile yapacağı sözleşmesine "çocuk işçi çalıştırılması yasaktır" şeklinde hüküm ekleyebilir.

Şirketlerin insan haklarının korunmasına yönelik önlemlerinin hem yerel hem de global düzeyde yakın zamanda daha çok gündeme geleceği şüphesiz. Şirketlerin insan haklarının korunması

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

yönünde adım atmaları ile temel yapı taşları olan çalışanlarının hakları korunacak, marka değerleri ve itibarları yükselerek uzun dönem kârlılıkları artacak, hem de dünya üzerindeki iş kaynaklı insan hakkı ihlallerinin azalması yönünde somut bir adım atılmış olacak.

İLETİŐİM



Av. Dr. Umut Kolcuoğlu

ukolcuoglu@kolcuoglu.av.tr