

*İşletme Davranış Kodlarının Sosyal Hukuk
Perspektifinden Değerlendirilmesi*

**A Review of Corporate Codes of Conduct with the
Social Law Perspective**

Uygar Ekim İÇMEZ

Araş.Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Mayıs 2017, Cilt 7, Sayı 1, Sayfa 145-167
May 2017, Volume 7, Number 1, Page 145-167

P-ISSN: 2146 - 4839

E-ISSN: 2148-483X

2017/1

www.sgd.sgk.gov.tr

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

İşletme Davranış Kodlarının Sosyal Hukuk Perspektifinden Değerlendirilmesi

A Review of Corporate Codes of Conduct with the Social Law Perspective

Uygar Ekim İÇMEZ*

ÖZ

Kurumların mesleki faaliyetlerini sürdürürken uymayı taahhüt ettikleri ilke ve kurallar davranış kodları şeklinde ifade edilmektedir. Taraf ve düzeylerine göre farklı türleri olan davranış kodları, özellikle çok uluslu ve ulus ötesi şirketlerin iş yaptıkları, genellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki paydaşlarının çalışma koşullarını da düzenleme iddiasında olan pek çok hüküm içermektedir. Bu sebeple davranış kodlarının, işçilerin korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi meselesinde, yerel sosyal hukuk düzenine alternatif olduğu yönünde değerlendirmelere dahi rastlanmaktadır. Çalışmada davranış kodlarının hukuki niteliği ile koruyuculuk yönü incelenmekte ve bu iddianın gerçekleşme potansiyelinin olmadığı nedenleriyle açıklanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Davranış kodları, çok uluslu şirketler, sosyal hukuk, yumuşak hukuk

ABSTRACT

Principles and rules are stipulated to comply by corporations while maintaining occupational activities, expressed as a code of conduct. The codes vary according to parties and levels and include numerous provisions that affirm to organize the working conditions in stakeholders' workplaces of MNEs and transnational corporations, especially established in underdeveloped and developing countries as well. Thereof, in the context of protecting workers and improving working conditions, codes of conduct can be estimated even as an alternative to national social law order. In the article, codes of conducts' legal character and protective aspect is examining and absence of possibility for realization of this pretension is explaining by causal viewpoint.

Keywords: Codes of conduct, multinational companies, social law, soft law

* Araş.Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
uygar.icmez@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Sosyal korumaya erişim olanaklarının mevcudiyeti tüm ülkelerde temel insani gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak konu işçiler, özellikle de gelişmemiş ve henüz gelişmekte olan ülkelerde çalışan işçiler bakımından sınırlandırıldığında hayati bir durumla karşılaşmaktadır. Bu ülkelerin küresel rekabette yer alabilmeleri çoğu halde sosyal hakların ve çalışma koşullarının aşındırılarak işçilik maliyetlerinin düşürülmesine bağlı olmaktadır. Ancak çok uluslu ve ulus ötesi şirketler günümüzde yalnızca üretimlerini değil, çalışma ilkeleri ve sosyal sorumluluklarını da diğer ülkelere ihraç edebilmektedir. Uluslararası şirketlerin merkez ülkelerindeki üretim süreçlerinde uymayı gönüllü olarak taahhüt ettikleri temel ilkelerini -davranış kodlarını- uygulamayı kabul eden yerel şirketlerle iş yapmayı ön koşul olarak belirlemesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gereğini doğurmaktadır. Bu bakımdan bir yanda yabancı sermaye çekebilmek adına sosyal koruma düzeyinin geriletilmesi, diğer yanda ise uluslararası temel ilkelere uyma zorunluluğunun bulunduğu ikilem ortaya çıkmaktadır. Bu ikilem, davranış kodlarının yerel sosyal hukuk düzeninden daha ileri düzeyde koruma sağladığı görüşlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Öyle ki zamanla uluslararası şirketlerin egemenlik gücünün devletleri aşacağı ve davranış kodlarının yerel sosyal hukuk sisteminin yerini alacağı dahi savunulmaktadır. Olumlu bir gelişme olarak lanse edilen bu durum, 19.yy. liberalizminin günümüzde mevcut olmadığı, dolayısıyla “eski” korumacı anlayışın da devam ettirilmemesi gereği görüşüne dayandırılmakta; sosyal hukuk düzeninin sonuna geldiği ve çalışma ortamının organizasyonunu belirleme yetkisinin özüne -şirketlere- terk edilmesi iddiasıyla birlikte işletilmektedir. Ülkemiz hukuk sistemi açısından davranış kodlarının işyeri uygulamaları veya iç yönetmelik olması nedeniyle “iş sözleşmesinin eki niteliğinde” ve bağlayıcı olduğu yönünde tereddüt bulunmamaktadır. Ancak sosyal hukuk anlayışı cephesinden davranış kodlarının genel bir değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir. Çalışmada davranış kodlarının sosyal hukuk düzenine alternatiflik kabiliyetinin bulunmadığı savunulmaktadır. Bu bakımdan davranış kodlarının kavramı, türleri, kapsamı, gelişimi ve hukuki niteliği açıklanmakta, sosyal hukuk düzenine alternatif olamayacağı görüşü nedenleriyle açıklanmaktadır.

I- DAVRANIŞ KODLARI KAVRAMI

Bir mesleği icra eden herkesin değişik biçimlerde diğer insanlar ile ilişki kurmaları nedeniyle, tüm mesleklerde bir etik kavramı mevcuttur. Etik olarak doğru olan bir davranış sıklıkla, işin yürütümü bakımından doğru

olan davranış ile özdeş kabul edilse de, etik davranış, bir mesleğin doğru bir şekilde icra edilmesinden farklıdır. Mesleki etik, bir profesyonel yöneticinin veya işverenin davranışlarını, gerçekleştirilen faaliyetleri düzenlemeyi amaçlamakta, yapılmaması gerekenleri kınamaktadır. Bu bakımdan meslek etiğinin çalışma koşulları, çevre ile ilişkiler, patent hakları gibi çok çeşitli alanlarda genel ilkelerin belirlenmesini içeren sosyal boyutu bulunmaktadır. Meslek etiğinin sosyalleştirilebilmesi için öncelikle, gerçekleştirilecek genel ilkelere ilişkin normların oluşturulması gerekmektedir¹. Bu yönde çabalar etik kodlar, kurumsal ahlak normları, davranış ilkeleri veya etik ilkeler şeklinde de ifade edilen kurumsal davranış kodlarının temel çıkış noktasıdır.

Genel anlamda davranış kodları, kurumların faaliyetlerini yürütürken izlemeyi taahhüt ettiği davranış kurallarıdır. Bu bakımdan kurumların sosyal boyutunu şekillendiren kodlar, insan ve çalışma hakları, güvenlik tedbirlerinin kullanımı, rüşvet ve yolsuzluk, ürünlerin kullanımı ile ilgili sağlık ve güvenlik sorunları, çevre ve işyeri standartları gibi çeşitli konuları içerebilmektedir².

Davranış kodları, özel davranışsal süreçlere rehberlik etme amacıyla oluşturulan temel standartlar ve ilkeler şeklinde tanımlanabilir. Ancak davranış kodlarının özellikle çalışma ilişkilerini “düzenleyici” boyutunun da vurgulanması gerekmektedir. Kodlar, yirminci yüzyıl dünya ekonomisinde yaşanan küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan, çalışma standartlarına karşı meydan okumaya bir cevap niteliği taşımaktadır. Davranış kodları hükümetlerin, uluslararası örgütlerin, bireylerin ve sivil toplum kuruluşları ve işletmeler gibi özel kurumların farklı boyutlarda ve farklı amaçlarla küresel ilişkilerde düzenleyicilik rollerinin geniş bir yansıma alanıdır. Bu bakımdan tarafların niyetinden bağımsız, tüm taraflarca benimsenmiş tek bir tanıma ulaşılamasa da (kurumsal) davranış kodları temelde “işletmelerin, kurumların veya diğer varlıkların, piyasadaki mesleki faaliyetlerinde uygulamayı gönüllü olarak taahhüt, ettiği ileri standartlar ve ilkeler” şeklinde tanımlanabilir. Davranış kodları, ilgili oldukları konularda, işletme ile paydaşlar arasındaki ilişkileri tanımlayan temel ilkeler kümesini düzenlemektedir³.

¹ André Gutierrez, Davranış Kodları Eğitim Kitapçığı, İcra Dairelerinin Etkinliğinin Artırılması Eşleştirme Projesi TR-2009-IB-JH-02, Ankara, y.y., 2012, s. 2.

² Halis Yunus Ersöz, Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını, 2007, s. 40.

³ Helen Keller, “Corporate Codes of Conduct and Their Implementation: The Question of Legitimacy,” Legitimacy in International Law, Der. Rüdiger Wolfrum, Volker Röben, Heidelberg, Max-Planck-Institut für Ausländisches Öffentliches Recht und Völkerrecht, 2008, s. 220-222.

II- TÜRLERİ BAKIMINDAN DAVRANIŞ KODLARI

Davranış kodlarının çeşitli konuları içerebilmesi, taraflarının ve düzeyinin değişiklik göstermesi farklı türlerde kodların meydana gelmesine neden olmuştur. İşletmeler tarafından tek yanlı olarak belirlenen işletme davranış kodları; belirli bir sektör veya işkolundaki bir grup işletme tarafından benimsenen mesleki birliğe veya sektöre özgü davranış kodları; sosyal taraflarla müzakerelere göre şekillenen uluslararası veya Avrupa düzeyinde davranış kodları; işletmeler, işçi sendikaları ve gönüllü kuruluşların ortak girişimleri sonucu oluşturulan çoklu paydaşlar için davranış kodları; işçi sendikaları veya diğer sivil toplum kuruluşları tarafından oluşturulan model davranış kodları; uluslararası örgütlerin girişimi ile devletler düzeyinde etkili davranış kodları bulunmaktadır⁴.

Davranış kodları taraflarına göre makro ve mikro düzey olmak üzere iki türde gerçekleşmektedir. Hükümetler ve ILO, OECD, UNCTAD ve WHO gibi toplumsal ve kâr amacı gütmeyen uluslararası örgütler, işletmelerin davranışlarını sınırlandırarak ve onlara rehberlik ederek, kurumsal sosyal sorumluluk algısını yükseltmeye yönelik makro düzeyde davranış kodları oluşturmaktadır; buna karşılık işletmeler de mikro düzeyde kodlar oluşturmaktadır. Tüketiciler, çevreciler, sendikalar ve dini örgütler gibi sosyal çıkar grupları ile endüstri ve ticaret odaları gibi mesleki dayanışma örgütleri de, hem hükümetler ve uluslararası örgütlerle hem de işletmelerle ilişki içerisinde davranış kodları geliştirerek Temiz Giysi Kampanyası, Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü, Uluslararası Ticaret Odası Ulusötesi Yatırım Rehberi gibi ara-düzeyde normlar meydana getirebilmektedir. Böylece davranış kodları taraflarına göre dört türde ve üç düzeyde gerçekleşmektedir⁵.

Davranış kodlarının, taraflara göre bir diğer ayrımı da uluslararası örgütler ile özel davranış kodları şeklinde olmaktadır. Bu ayrım davranış kodlarının çok uluslu şirketlerdeki çalışma ilişkileri ile sınırlanmasına dayanmaktadır ve Ulusötesi Girişimler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi, Uluslararası Yatırım ve Ulusötesi Girişimler Üzerine Bildirge, Küresel Sözleşme (Global Compact), gibi temel ILO, OECD ve BM kodları birinci

⁴ Halis Yunus Ersöz, a.g.e., s. 40. Rüya Gökhan Koçer, Luc Fransen, “Codes of Conduct and the Promise of a Change of Climate in Worker Organization,” *European Journal of Industrial Relations*, Vol. VX, No: 3, 2009, s. 238-239.

⁵ Ans Kolk, Rob van Tulder, *International Codes of Conduct Trends, Sectors, Issues and Effectiveness*, Rotterdam, Erasmus University Rotterdam, 2002, s. 11-12. Ans Kolk, Rob van Tulder, Carljin Welters, “International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?,” *Transnational Corporations*, Vol. XIII, No: 1, April 1999, s. 152-153.

ayağı; tekil şirketlerin ve sivil toplum kuruluşlarının inisiyatifiyle meydana gelen kodlar ikinci ayağı oluşturmaktadır⁶.

III- DAVRANIŞ KODLARININ KAPSAMI

Çalışma koşulları da dâhil olmak üzere pek çok konu davranış kodları ile düzenlenebilmektedir. Çalışma koşullarına ilişkin davranış kodlarının, ILO'nun örgütlenme özgürlüğü (87 sayılı sözleşme), toplu pazarlık hakkı (98 sayılı sözleşme), zorla çalıştırmanın yasaklanması (29 ve 105 sayılı sözleşmeler), asgari ücret (138 sayılı sözleşme), ayrımcılık yasağı (111 sayılı sözleşme) ve eşit ücret (110 sayılı sözleşme) gibi temel çalışma standartlarını kapsadığı savunulmaktadır. Kimi hallerde temel standartlardan sayılmayan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, ücretler ve istihdam güvencesi gibi konular da davranış kodlarıyla düzenlenebilmektedir⁷.

Tablo 1. Kodların İçeriğinde Çalışma İlişkileri

	Kodlarda içerilme yüzdesi
Uygun çalışma ortamı	75.7
Hukuka uygunluk	65.5
Taciz ve ayrımcılık yasağı	60.8
Ödemeler	45.3
Çocuk işçiliğinin yasaklanması	43.2
Tedarikçi ve alt işverenler üzerinde yükümlülükler	41.2
Zorla çalıştırmanın yasaklanması	38.5
Alıştırma eğitimi	32.4
Çalışma süreleri	31.8
Örgütlenme özgürlüğü	29.7
“İnsan hakları” söylemi	25
İzleme	24.3
Bilgilendirme hakkı	13.5
ILO kodlarına atıf	10.1
Terfi	8.8
Uygun yükselme süresi	3.4
Ölçüsüz gündelik çalışmanın yasaklanması	3.4
Esnek işyeri ilişkileri	0.7

Kaynak: Rhys Jenkins, Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy, Geneva, UNRISD, Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, 2001, s. 21.

⁶ Christoph Scherrer, Thomas Greven, Global Rules For Trade: Codes of Conduct, Social Labelling, Workers' Rights Clauses, Münster, Westfälisches Dampfboot, 2001, s. 68-70.

⁷ Rhys Jenkins, Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy, Geneva, UNRISD, Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, 2001, s. 21.

OECD tarafından incelenen 148 davranış kodunun içeriğine ilişkin bir tasnif Tablo-1’de görülmektedir. Buna göre çalışma ilişkilerine ilişkin davranış kodlarıyla düzenlenen normlarda önemli farklılaşmalar mevcuttur. Çalışma ilişkilerinin yalnızca üç unsuruna; uygun çalışma ortamı, hukuka uygunluk ile taciz ve ayrımcılık yasağına yönelik normlar davranış kodlarının yarısından fazlasında içerilmektedir. ILO normlarına atıf yapılan normlar ise ancak davranış kodlarının %10’u için geçerlidir ve kodların çoğunun temel ILO çalışma normlarını kapsamadığı açıkça görülmektedir. Özel işletme kodları ve çok paydaşlı-çoklu işletme kodları açısından temel standartların içerilme derecesi daha da azalmaktadır. Amerikan ve İngiliz işletmelerinin kodları için yapılan bir incelemeye göre iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, ayrımcılık ve zorla çalıştırma yasağı, asgari ücret ve çalışma sürelerine ilişkin normlar davranış kodlarında yer bulurken; toplu pazarlık ve örgütlenme hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmediği görülmüştür⁸. Bu bakımdan özel davranış kodları için, toplu haklara ve temel ILO standartlarına ilişkin normlar Tablo-1’de görünenden çok daha düşüktür. Uluslararası örgütlerin ve sendikaların model davranış kodlarında toplu haklara yer verilmesi, tüm davranış kodlarında, bireysel ilişkilere yönelik normlara kıyasla da az düzenlenmekle birlikte, toplu haklar bakımından da ileri düzenlemelerin içerildiği yönünde yanlış bir algıya neden olmaktadır. Hâlbuki özel davranış kodları toplu haklara ilişkin düzenlemelere asgari düzeyde yer vermekte, esas ağırlığını bariz bir şekilde bireysel ilişkilere vermektedir.

IV- DAVRANIŞ KODLARININ GELİŞİMİ

Günümüz anlamıyla ilk davranış kodunun 1937 yılında Uluslararası Ticaret Odası tarafından düzenlendiği belirtilmektedir. Bu bakımdan ilk kodların yüzyılın başında uluslararası ticaretin yaygınlığı ile birlikte ortaya çıktığı, esas olarak yeni bir olgu olmadığı ve ortaya çıkışında reklamcılık ve pazarlama alanlarına ilişkin normlar getirmesi nedeniyle doğrudan rekabete ilişkin bir konu olduğu savunulmaktadır⁹.

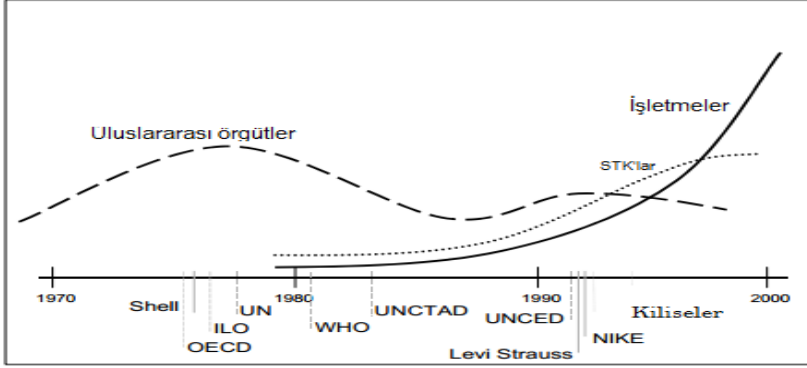
Davranış kodlarının gelişimi resmi davranış kodları ve özel davranış kodları açısından farklı gerçekleşmiştir. Özellikle ILO’nun kurulmasından itibaren hız kazanan resmi davranış kodları, 1980’lerden itibaren hem yerel düzeyde hem de uluslararası sahada neoliberal sosyal politika anlayışının yükselmesine, Sovyetler Birliği’nin dağılmasına, Güney ve Asya ülkelerinde ihracata dayalı kalkınma politikalarının yerleşmesine bağlı

⁸ A.e., s. 21-23.

⁹ Oğuz Oyan, “Çok Uluslu Şirketlerin Davranış Kodları,” Perşembe Konferansları, Ekim 1999, s. 36.

olarak ciddi bir düşüş göstermiştir. Resmi davranış kodlarının son birkaç on yılda bu denli ciddi bir düşüşe girmesi nedeniyle, bugün için davranış kodları tabirinden yalnızca özel davranış kodları anlaşılır olmuştur. Resmi davranış kodlarında gerçekleşen keskin düşüş, aynı dönemde özel, gönüllü işletme davranış kodlarının hızla artmasıyla birlikte gerçekleşmiştir¹⁰.

Şekil 1. Davranış Kodlarının Gelişimi, 1970-2000



Kaynak: Ans Kolk, Rob van Tulder, International Codes of Conduct Trends, Sectors, Issues and Effectiveness, Rotterdam, 2002, s. 2.

Şekil-1’de uluslararası örgütlerin, sivil toplum kuruluşlarının ve işletmelerin davranış kodlarındaki gelişim görülmektedir. Buna göre davranış kodlarına ilgi esas itibarla, çok uluslu şirketlerin sosyal ve çevresel davranışlarının bir çatışma konusu haline aldığı 1970’lerde gelişmiştir. ILO, OECD ve BM, çok uluslu şirketlerin davranış kodları oluşturma fikrine öncülük etmiştir. Bu işletmelerden bir kısmı model kodları benimserken bir kısmı da kendi “taahhüt kurallarını” oluşturmuştur. Ancak yine de büyük çoğunluk bu baskıya karşı davranış kodları oluşturmamakta direnmiştir. 1980’lerde ise Dünya Sağlık Örgütü, Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı gibi uluslararası örgütlerin sınırlı çabasına rağmen zorunlu davranış kodlarının uygulanabilirliği kalmamış, gönüllü kodlar ön plana geçmeye başlamıştır. Bu değişiklikte başlıca unsur, süreç boyunca yeni pazarların açılması ve şirketlerin hızlı bir şekilde uluslararasılaşmasıdır.

¹⁰ Ruth Pearson, Gill Seyfand, “New Hope or False Dawn? Voluntary Codes of Conduct, Labour Regulation and Social Policy in A Globalizing World,” Global Social Policy, Vol. I, s. 51-53.

Günümüzde de davranış kodları esas olarak çok uluslu ve ulus ötesi şirketlerin eliyle varlığını devam ettirmektedir¹¹. Çok uluslu şirketlerin böylesi bir misyon edinmesi, uluslararası örgütlerin baskılarından ziyade kurulu buldukları, merkez gelişmiş ülkelerde meydana gelen çeşitli kesimlerin baskılarına dayanmaktadır. Merkez ülkelerdeki emek örgütleri ve sendikaların, tüketicilerin ve çevre örgütleri gibi sosyal baskı gruplarının faaliyetleri ile teknoloji ve haberleşme imkânlarındaki ilerleme sayesinde gelişmekte olan ülkelerde üretim yaptıran çok uluslu şirketlerde çalışma koşulları görünür hale gelmiştir. Tüketici boykotları, hissedar baskıları, “yeşil tüketicilik” anlayışı gibi girişim ve gelişmeler, işletmeleri, yalnızca kendi faaliyetlerini sosyal ve çevresel standartlara uydurma ihtiyacına yönelik değil, aynı zamanda taşeronları da dâhil, iş ilişkisi kurduğu tüm paydaşları kapsayacak davranış kodları oluşturma yoluna sevk etmiştir. 1990’larda işletme davranış kodlarında görülen keskin artış bu gelişmelere paralel gerçekleşmiştir¹².

V- YUMUŞAK HUKUK (SOFT LAW) BAĞLAMINDA DAVRANIŞ KODLARININ NİTELİĞİ

Özel davranış kodları, kurumların ve sivil toplumun, neoliberalizmin uyanışı ile oluşan uluslararası düzenleme boşluğunu doldurma çabası olarak da görülmektedir. Gönüllü davranış kodları bu durumda, çoğunlukla çalışma standartlarının olmadığı, eksik bulunduğu, uygulanamadığı veya kabul edilmediği ülkelerde faaliyette bulunan ulus ötesi şirketlerin, yerleşik sosyal sorumluluk standartlarını, o ülkelerdeki tedarikçileri, müteahhitleri ve diğer mesleki paydaşlarının da uygulamasını sağlayan, denizaşırı faaliyetlerde kaynak ülkenin normlarını geliştirmekte olan ülkelere teşmil eden bir niteliğe kavuşmaktadır. Davranış kodları bu sayede yerel sınırları aşmakta, ulus ötesi hukuki düzenleme rejiminin bir parçası haline gelmektedir. Ulusal yasama organları ve yasa yapıcıların formel norm koyma yetkisi, özel davranış kodları ile işletmelerin, sivil ve özel aktörlerin sosyal ve ekolojik değerleri koruma ve geliştirmeye yönelik “kamusal” fonksiyonlu normlar yürürlüğe koymaları ile enformelleşmiş ve günümüzde bir tarafta yerel devletlerin egemenliğinin, diğer tarafta ise özel işletmelerin olduğu melez bir görünüm almıştır¹³.

¹¹ Ans Kolk, Rob van Tulder, a.g.e., s. 1-3.

¹² Ruth Pearson, Gill Seyfand, a.g.e., s. 53-54.

¹³ Helen Keller, a.g.e., s. 222.

İşletmelerin kamusal norm koyma yetkisinin etkinliği, aynı zamanda bu normların uygulanmasının izlenmesi ve olası bir uyumsuzluk durumunda yaptırım uygulanabilmesi ile de takviye edilmiş olmasına bağlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde iş yapan ulus ötesi işletmelerin, bu ülkelerde çoğunlukla yerel devletlerin hukuki düzenlemelerinden ileri koruyucu normlar getirdiği ve bu normların yerel paydaşlarının davranışları üzerinde emredici etkiye sahip olduğu inancıyla uluslararası düzenleme taraflarının merkezi olarak görülmesi, “etkin” izleme mekanizmalarının kurulması sonucunu doğurmuştur. Bugün için Avrupa ve ABD’de STK’lar, davranış kodları ile bir kısmı tamamen sivil olan bir kısmı ise kamu-özel işbirliği ile yürütülen ve bu kodlara uygunluğu denetleyen izleme kurumlarını geliştirme çabalarının başını çekmektedir. İzleme faaliyeti ulus ötesi şirketlerin yerel ülkelerdeki paydaşlarını denetlemesi şeklinde içsel izleme olabildiği gibi, kimi durumlarda bağımsız ve profesyonel bir izleme kurumunun üçüncü taraf olarak sürece katılması ve izleme sonucunu kamuya duyurması şeklinde dışsal izleme de olabilmektedir. Emek ve insan hakları savunucusu grupların artan baskısı, giderek daha çok sayıda ulus ötesi şirketin davranış kodları oluşturmasında ve kodlara riayetinin denetlenmesinde dışsal izleme biçimlerine başvurması sonucunu doğurmaktadır¹⁴. Özellikle bağımsız kuruluşların dışsal izlemesini kabul etmekle birlikte işletme kodlarının güvenilirliği artmakta ve işletmeler yerel devletlere benzer bir biçimde norm koyan, denetleyen, şeffaf ve açık sonuçlara ulaşan, gerektiğinde yaptırım uygulayan bir egemenliğe kavuşmaktadır.

Adil Emek Örgütü (Fair Labor Association), Uluslararası Sosyal Sorumluluk SA8000 (Social Accountability International), Evrensel Sorumlu Giysi Üretimi (Worldwide Responsible Apparel Production) ve İşçi Hakları Konsorsiyumu (Workers Rights Consortium) gibi kodlar bağımsız dışsal izleme ve sertifikalandırmaya ilişkin davranış kodlarının başta gelenleridir. Sosyal hukuk açısından bu kodların sınırları ve mahzurları bir bütün olarak değerlendirilecek olsa da, en ileri standart olan SA8000’den özel olarak bahsetmek gerekmektedir. SA 8000, Ekonomik Öncelikler Konseyi tarafından 1997 yılında Uluslararası Standartlar Örgütü’nün (ISO) ISO 9000 Endüstriyel Kalite Yönetimi ve ISO 14000 Çevresel Sistemler Yönetimi Standartları göz önüne alınarak uluslararası çalışma standartları belirlemek amacıyla oluşturulan, çeşitli sivil toplum

¹⁴ Dara O’Rourke, “Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring,” *The Policy Studies Journal*, Vol. XXXI, No:1, 2003, s. 6-7.

örgütleri, işçi sendikaları ve uluslararası işletmeler tarafından desteklenen, yönetim sistemi ile davranış kodunun birleşimi bir standarttır¹⁵.

SA 8000 standardı dört bölüm ve dört aşamadan oluşmaktadır. Buna göre birinci bölümde amaç ve kapsam tanımlanmakta, ikinci bölümde işletmelerin belge alabilmesi için standarda ek olarak yerel hukuka, ILO'nun temel ilkelerine ve BM Anayasası'na da uymasının zorunluluğu belirtilmekte, üçüncü bölümde çocuk işçi, zorla çalıştırılan işçi gibi kavramlar açıklanmakta, dördüncü bölümde ise genel koşullar açıklanmaktadır¹⁶. Konulara göre bu koşullar şu şekilde özetlenebilir¹⁷:

1- Çocuk işçiliği: Asgari çalışma yaşı on beştir. Ancak gelişmekte olan ülke muafiyetine göre on dört yaşındaki çocuklar çalışabilir. Yerel hukukta asgari çalışma yaşı daha yüksek ise yerel kural uygulanır.

2- Taciz ve kötü muamele: Bedensel cezalandırma, ruhsal ve fiziksel baskı ve sözlü taciz yasaktır. Cinsel taciz veya sömürücü davranışlarda bulunulamaz.

3- İşe almada, ödemelerde, eğitim ve terfiye ulaşımında, işten çıkarma ve emeklilikte ırk, sınıf, etnik köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi yakınlığa dayalı ayrımcılık yapılamaz.

4- Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü: Hakkın hukuken sınırlandırıldığı yerlerdeki işverenler özgür örgütlenme ve pazarlığa paralel araçlara olanak sağlar.

5- Sağlık ve güvenlik: İşyeri ve çevresinde sağlık ve güvenlik koşulları sağlanır. İşçi evleri işveren tarafından karşılanmışsa temizliği ve güvenliği de sağlanmalıdır. Kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirler alınır, düzenli sağlık ve güvenlik eğitimi verilir.

6- Ücretler: Kanuni ve işkolundaki cari ücretler uygulanır. Ancak verilecek ücretin temel ihtiyaçları karşılar düzeyde olması gerekir.

7- Çalışma saatleri: Haftalık çalışma süresi kırk sekiz saati, haftalık fazla çalışma süresi ise on iki saati aşamaz. İşçilere her yedi günlük dilimde asgari bir tam gün izin verilmelidir. Tüm fazla çalışmalar ücretlendirilmelidir.

¹⁵ Benett Davis, "Profit from Principle: Five Forces Redefining Business," Futurist, 1 March 1999, s. 33. Muzaffer Aydemir, "İşletmelerin İşgörenlerine Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı," Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, Der. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları 2007, s. 99-100.

¹⁶ Muzaffer Aydemir, a.g.e., s. 100.

¹⁷ Dara O'Rourke, a.g.e., s. 8-9.

Belgelendirme süreci, işletmelerin SAI tarafından yetkili kılınan denetleme kuruluşları tarafından işletilmektedir. Bu kuruluşların değerlendirmeleri de SAI tarafından belirli aralıklarla ayrıca denetlenmektedir. Yönetim sistemleri hakkında bilgi ve tecrübe sahibi bir yöneticinin veya uzman kurumların önderliğinde planlama aşaması; tutulan kayıtların SA 8000 standardına uygunluğunu gösterir kayıtların tutulacağı uygulama aşaması; kesin başvuru öncesi isteğe bağlı bir ön değerlendirmenin yapılacağı kontrol aşaması ve standardı karşılayan işletmelerin üçer yıllık belgelendirilmesi ile her üç yılda bir tekrar denetlemelerin yapılacağı periyodik denetim aşaması belgelendirme sürecinin dört temel parçasıdır¹⁸.

İlave korumacı düzenlemeler getirmesi anlamında ilk bakışta olumlu intiba uyandıran davranış kodlarının hukuki niteliği ve bu niteliğe bağlı olarak formel hukuki düzenleme mekanizmaları üzerinde oluşturduğu olumsuz etki ise Birleşmiş Milletler'in Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (Global Compact, KİS) dair yayımladığı Tablo-2 üzerinden incelenebilir. Devletler üstü kar amacı gütmeyen bir organ (BM) tarafından yayınlanmasına ve dünya çapında en geniş katılımçıya sahip bir davranış kodu olmasına rağmen KİS, yasal olarak bağlayıcı olmaması, denetleme kurumuna yer vermemesi, esnekliğe olanak tanınması ve düzenleyicilik amacıyla olmaması nedeniyle yeterli sosyal korumayı gerçekleştirilebilecek bir konumda değildir.

Tablo 2. Küresel İlkeler Sözleşmesinin Niteliği

Küresel İlkeler Sözleşmesi Nedir?	Küresel İlkeler Sözleşmesi Ne Değildir?
Sürdürülebilir gelişmeyi ve iyi kurumsal vatandaşlık uygulamalarını destekleyen gönüllü bir girişimdir.	Yasal olarak bağlayıcı değildir.
Evrensel olarak kabul edilmiş prensiplere dayalı ilkeler bütünüdür.	Kurumun davranışlarını ve ilgili konulara uyumunu denetlemekle yükümlü değildir.
Kurumlar ve diğer paydaşlar arasında bir iletişim ağıdır.	Bir standart, yönetim sistemi ya da yönetmelik değildir.
Öğrenmeye dayalı ve deneyimlerin paylaşımına açık bir forumdur.	Düzenleyici bir yapıya sahip değildir. Bir halkla ilişkiler kanalı değildir.

Kaynak: The Global Compact, İmzadan Sonra Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Katılım Rehberi, Çev: Ayşegül Hatay, New York, Global Compact Network Turkey, y.y., s. 6.

Teorik olarak izleme mekanizmalarına yer veren davranış kodlarında dahi diğer koşulların mevcut olmaması ve pratikte izlemenin bihakkın gerçekleştirilememesi gibi nedenlerle bu hükmü tüm davranış kodlarına

¹⁸ Muzaffer Aydemir, a.g.e., s. 107-108.

teşmil etmek imkânı vardır. Zira davranış kodları, yasal olarak bağlayıcı anlaşmaların masrafına karşılık ulusal onayı daha az maliyetle gerçekleştiren ve yasal bağlayıcılığı olmayan araçların başında gelmektedir. Bu sayede, emek temsilcilerinin değiştirme çabalarına rağmen, davranış kodları yumuşak hukukun başlıca araçlarından biri haline gelmektedir¹⁹.

Yumuşak hukuk kavramı, tam olarak davranış kodlarının neden olduğu şekilde, yükümlülük, kesinlik veya yetkilendiricilik alanlarından birini veya daha fazlasını zayıflatan veya esnekleştiren hukuki düzenlemeler için kullanılmaktadır. Uluslararası hukukta ise yumuşak düzenlemeler, uygulanışı kontrol ve infaz eden bağımsız yargı organlarının denetimi ve zorlayıcılığından sıyrılabilmeleri nedeniyle “vitrin düzenlemesinden” öteye geçememektedir²⁰.

VI- SOSYAL HUKUK AÇISINDAN DAVRANIŞ KODLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Davranış kodları yumuşak hukukun önemli bir aracı olmasının yanında ülkelerin hukuk sistemleriyle de yakından ilişkili olmaktadır. Davranış kodları öncelikle iş hukukunun geleneksel olarak sosyal taraflara yaklaşımını değişime zorlamaktadır. İş hukuku temelde, işçi ve işverenlere, istihdamın yapısı ve koşullarını toplu veya bireysel pazarlık yoluyla belirleyebilmelerine imkân veren sözleşme serbestisine dayanmasına rağmen, tarafların pazarlık güçlerini dikkate almadan, asgari ücret ve işçilere yetki veren temel güvenceler gibi emredici normlar da oluşturmaktadır. Ağırlıkları ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte, sözleşme serbestisi ve asgari koşulların zorunluluğunun bileşimi tüm yerel iş hukuku sistemlerinde içerilmektedir. İş hukuku ayrıca işçi ve işverenlerin üretimdeki rollerinin kesin olarak birbirinden ayrı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Yasal sorumlulukların taraflar arasında dağılımında işçileri koruyucu asgari koşullar işverenlerin üstün pazarlık gücünden bağışık

¹⁹ Kenneth W. Abbott, Duncan Snidal, “Hard and Soft Law in International Governance,” International Organization, Vol. LIV, No:3, Legalization and World Politics: Summer 2000, s. 434.

²⁰ A.e., s. 422. Maria Anna Corvaglia The Complementry of Soft and Hard Law in Public Procurement: Between Harmonization and Resilience, NCRR Trade Regulation, Working Paper No: 2013/10, s. 7.

Mevcut davranış kodlarının esas itibarla yumuşak hukuk düzenlemeleri olduğu ancak bu durumun değiştirilebileceği yönünde yaklaşımlar da vardır: “Doktrinde genel olarak davranış kodlarının yumuşak hukuk kategorisinde olduğu düşünülmekte ve yalnızca zayıf hukuki etkiler onlara bağlanmaktadır. Ancak bu analiz, ağın merkez işletmesinin taahhütlerine saygı göstermesini ve yasal sorumluluğunun öncelikle bir devlet yargısına bağlanmasını mümkün kılacak araçların bulunması için yenilenebilir.” Bkz.: André Sobczak, “Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective,” Journal of Business Ethics, Vol. XLIV, 2003, s. 232.

tutulmaktadır. İş hukukunun bu temel dayanakları kitle üretimi yapılan kapalı ekonomilerde ve fordist üretim ilişkilerinde başarılı ve hâkim olsa da, ekonomik sistemlerde radikal bir değişim yaşanmaktadır. Katılımlı üretim, esnek ve atipik istihdam ilişkileri işletmeler arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta, yeniden biçimlenen çalışanların, geleneksel hukuki kategorilerle idrak edilmesi zorlaşmakta, işçi ve işverenler arasındaki ayrımı silikleştirmektedir. Ekonomik küreselleşmenin coğrafi ve politik üretim sınırlarını ve kavramlarını yeniden tanımlamasına bağlı olarak geleneksel iş hukuku da giderek daha çok teşvik mekanizmalarını düzenleyen ve daha az korumacılığa dayanan bir öğreti halini almaktadır. O kadarki iş hukuku disiplininin sonuna geldiği şeklinde abartılı söylemlere dahi varılmıştır²¹.

İş hukukunun yeni üretim biçimlerinde etkin olamadığı varsayımına dayanan bu görüşe göre açıkça formüle edilmiş, zorlayıcılığı ve bağlayıcılığı olan davranış kodları, özel işletmeler eliyle asgari çalışma koşullarının belirlenmesinde etkin bir araç olmaktadır²². Devletin rolünün belirsizleştirilmesi²³ ve düzenleme görevinin devletten alınarak işletmelere bırakılması bakımından çalışma standartlarının özelleştirilmesi anlamına gelen davranış kodları²⁴, yalnızca iş hukuku öğretisi açısından değil, daha üst ve genel bir tartışmanın, üretim yapılan ülkelerin egemenlik hakkının ihlali ve bütün olarak iç hukuk sistemlerini değiştirmesi tartışmasının da konusudur.

Ulus ötesi işletmelerin merkez ülke düzenlemeleri, hukuk kurallarının aksine, ülkelerin sınırlarını aşmakta, davranış kodları ile üretim yapılan ve büyük bölümü gelişmemiş/gelişmekte olan ülkelerde bulunan işçi ve işverenlere uygulanmaktadır. Ayrıca üretim yapılan ülkelerde hukuk sistemlerinin işçi ve işverenleri tanımlayamamasının yanında bu süreç, onların yönettiği işletmelerin de ülkelerin egemenlik alanı dışına taşmalarına neden olmaktadır²⁵. Bu durumda iç hukukun uluslararası esnek üretime uyumunda iki zorlu problem ortaya çıkmaktadır. Bir yandan uluslararası

²¹ Patrick Macklem, *Labour Law Beyond Borders*, University of Toronto Faculty of Law Public Law and Legal Theory Research Paper No.02-02, December 2001, s. 6-12. Martin Vranken, *Death of Labour Law: Comparative Perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press, 2009, s. 10-11.

²² Christine Breining-Kaufmann, *Globalization and Labor Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*, Portland, Hart Publishing, 2007, s. 91.

²³ Adelle Blacket, "Global Governance, Legal Pluralism and the Decentered State: A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct," *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. VIII, No: 2, 2001, s. 427.

²⁴ Deniz Kağncıoğlu, "Çokuluslu Şirketler ve Çalışma Standartlarının Özelleştirilmesi," *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, Der. Pir Ali Kaya, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s. 383-384.

²⁵ Patrick Macklem, a.g.e., s. 11.

yatırım kararı ve bir ülkede üretime devam etme fikri, o ülkenin koruyucu hukuki düzenlemelerine bağlı iken, diğer yandan davranış kodları ile belirlenen standartlar üretim yapılan ülkelerin yasama organlarına örnek olmakta, önderlik etmekte ve zamanla iç hukuk düzenlemesi haline gelmektedir²⁶. Davranış kodlarının yumuşak hukuki niteliği göz önüne alındığında bu durum, uluslararası üretim ilişkilerinde düzenleyicilik rolü ister devletlerin egemenlik hakkını zedeleyecek şekilde özelleştirilerek işletmelere terk edilmiş olsun, ister formel organlar tarafından yerine getirilsin sonuç değişmemekte, koruyuculuk yönü ve bağlayıcılığı zayıf yumuşak hukuk sistemleri egemen olmaktadır. Bu bakımdan davranış kodları, küresel esnek üretim paydaşlarının korumacı hukuku zayıflatmak için ve ona alternatif olarak başvurdukları başlıca araçlardan biri olmaktadır ve esnekleşmenin yarattığı sorunların çözümünü yine esnek hukuki düzenlemelerde aramanın bir ifadesidir.

Özellikle 1980'lerden sonra hız kazanan neoliberalizm, davranış kodları vasıtasıyla yapıldığı gibi sosyal hukukun, zayıf koruyucu somut katı kurallarının esnekleştirilmesi, iş kanunlarının işçiyi koruyucu kuralları yerine işyerinin devamlılığını esas alan uygulamaların getirilmesi gibi hedeflere yönelmiştir²⁷. Kamu işletmelerinin verimsizliği gerekçesiyle özelleştirilmesi yönündeki inanca benzer bir şekilde, kamu organlarının düzenleyiciliğinin ve hukuk sisteminin mevcut ekonomik sisteme uymaması nedeniyle özelleştirilmesi anlayışı, davranış kodlarını, egemen devletlerin sosyal hukuk düzenlemelerine alternatif bir olgu konumuna getirmektedir. Davranış kodlarının sosyal hukuk kurallarının yerini alıp alamayacağına ilişkin bir hüküm ancak kodların koruyuculuk iddiasının genel bir değerlendirilmesi yapılarak mümkün olabilecektir.

Davranış kodlarının kapsamına ilişkin bir değerlendirmede ILO'nun temel çalışma normlarının içerilmesi başlıca mesele teşkil etmektedir. Tablo-1'de görüldüğü üzere davranış kodlarının yalnızca %10'unda ILO normlarına atıfta bulunulmaktadır. Bununla birlikte davranış kodlarının yalnızca %50'sinde, en azından kural olarak, alt işverenlerin işçilerine de uygulanacağı düzenlenmektedir. Bu oranların kod türlerine göre dağılımına bakıldığında ise alt işveren işçilerine uygulanması öngörülen davranış kodlarının %70'i sivil toplum kuruluşları tarafından oluşturulmuştur²⁸. Bu durumda özel davranış kodlarının ancak %15'i alt işveren işçilerine de uygulanabilecektir.

²⁶ A.e., s. 39-40.

²⁷ Aydın Başbuğ, Sosyal Hukuk: Hukukun Toplumsal Temelleri, Ankara, Binyıl Yayınevi, 2010, s. 161-162.

²⁸ Bob Hepple, Labour Laws and Global Trade, Portland, Hart Publishing, 2005, s. 74.

Davranış kodlarında uygun çalışma ortamı, hukuka uygunluk ile taciz ve ayrımcılık yasağı konularının %50 üzerinde içerilmesi ve özellikle işletme kodlarında toplu haklar yerine bireysel ilişkilerin düzenlenmesi, kodların esas olarak alt kademe işçileri değil, nispeten daha az korunmaya ihtiyaç duyan yöneticileri, işveren vekillerini ve “kapsam dışı personeli” hedef aldığını göstermektedir. Hem işletmelerin hem de devletlerin, bu çalışanlar için uluslararası asgari standartlar belirleme ihtiyacı bilinmektedir. Davranış kodları, çalışmaları gereği tek bir ülkeye bağlı olmayan ve sıklıkla ülke değiştiren bu işçiler için, gidilecek ülkede temel gereksinimlerin karşılanacağı taahhüdünü içermektedir. Zira bu çalışanların önceliği ücretler, ödemeler veya örgütlenmeye ilişkin konular değil, davranış kodlarında yüksek oranda içerilen uygun çalışma ortamının sağlanması gibi ücret dışı konulardır.

Sosyal korunma ihtiyacı nispeten daha fazla olan alt kademe işçilere uygulanacak davranış kodlarında da toplu haklara ilişkin düzenlemelere daha az yer verilmesi, işçilerde örgütlenmenin gereksiz olduğu ve toplu hakların kısıtlanmasının sorun olmayacağı yönünde bir algı yaratmaktadır²⁹. Sosyal hukuk gereği tarafların pazarlık güçlerini dengeleyecek örgütlenme araçlarının geliştirilmesi ile ücret ve diğer çalışma koşullarının esas olarak taraflar arasında yapılacak pazarlıkla belirlenmesinin tersi olarak burada koşulların tek taraflı belirlenmesi örgütlenmeyi geriletici bir etki yapmaktadır.

Özel davranış kodlarının çok küçük bir bölümünde örgütlenme hakkının tanınması ve diğer koşulların iyileştirilmesi başlıca iki soruna daha neden olmaktadır. Birincisi, büyük işçi kitlesi içerisinde az sayıda işçinin koşullarının iyileştirilmesi, diğerlerinin çalışma koşullarının aşırı elverişsizliğiyle kıyaslandığında işçiler arasında büyük farklılaşmalara, bir nevi “işçi aristokrasisine” neden olabilecektir. Zira özel davranış kodları yalnızca birkaç sektörle değil, aynı zamanda bu sektörlerdeki sayılı işletmeyle sınırlıdır³⁰. Hâlbuki bu durum, davranış kodlarının gelişimi ile birlikte artık gereksiz olduğuna hükmedilen sosyal hukuk anlayışına taban tabana zıttır. Sosyal hukuk mantığı gereği, birkaç istisna hariç, hakların tanınması ve kullanılmasında işçiler arasında bu denli büyük farklılıklar yaratılamayacaktır. Ancak davranış kodları üretim yapılan işçilerden çok düşük bir nispetine ileri haklar tanırken, büyük çoğunluğu içermemektedir.

²⁹ Oğuz Oyan, a.g.e., s. 46.

³⁰ Zeki Parlak, “Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Bir Analiz ve Değerlendirme,” İşletmelerde İş Etiği, Der.

Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, s. 206.

Bu durum davranış kodları ile engellenebileceği söylenen ayrımcılığın kodlar ile tekrar tekrar üretilmesi çelişmesine neden olacaktır.

İkinci sorun ise üretim yapılan ülkelerdeki çalışma standartlarının ancak davranış kodu uygulayan bir çok uluslu şirket ile iş yapıldığında geliştirilebileceği algısının yayılmasıdır. Çok uluslu şirketlerin üretim yaptıkları ülkelerdeki faaliyetleri genellikle büyük ölçekli işletmeler vasıtasıyla gerçekleşmektedir³¹. Davranış kodlarıyla yerel hukuktakilerden ileri düzenlemeler getirildiği kabul edilse dahi, düzenlemelerin mecburen bu işletmelerle sınırlı kalması ve küçük ölçekli işletmelerde çalışan işçilerin kodlar sayesinde korunmada içerilememesi, yerel sosyal hukuk düzenlemelerinin de mevcudiyetini gerektirmektedir.

Davranış kodlarının içeriğine ilişkin olarak, çoğunluğunun özel işletme kodları olduğu, çoğunlukla kendi tanımlamalarını temel kaynak olarak tercih ettikleri ve çok küçük bir bölümünün yerel hukuki düzenlemeleri asgari norm olarak kabul ettikleri de belirtilmektedir³². Bu durumda özel davranış kodlarının üretim yapılan ülkelerin iç hukuk düzenlemelerinden ileri nitelikte standartlar içerdiği yönündeki iddia da çürütülmektedir.

Özel davranış kodlarının güvenilirliği, oluşturulma ve yorumlanma yöntemleri ile izleme ve uygulama etkinliğine bağlıdır. Kod oluşturmanın gerçek amacının kurumsal davranışları düzenlemek mi yoksa basit bir halkla ilişkiler uygulaması mı olduğu yönünde tartışma bulunmaktadır³³. İlk kodların ortaya çıkışının reklamcılık ve pazarlama alanlarında olması, özellikle tüketici baskısının yoğun olarak etkili olabileceği, doğrudan tüketici ile ilişkilerin yaygın olduğu perakende satış yapılan işletmelerde uygulanmaları³⁴ kodların gerçekte tüketici baskısından kaçınmaya yönelik bir halkla ilişkiler uygulaması olduğunu göstermektedir. Zira davranış kodlarının en temel faydası, kod uygulayan işletmenin ürünlerini satın alan müşterilerinin, insan ve çalışma haklarına katkı yaptıkları yönünde kişisel tatmin duygularını beslemesi ve bu sayede satışları artırma etkisidir.

Davranış kodlarının amacının, işletme yöneticilerine sağlanan güvence dışında, kurumsal davranışları düzenlemek değil, aksine tüketiciler üzerinde psikolojik hâkimiyet kurma olması, kodların tam anlamıyla gönüllü normlar olmadığı, tüketici hukuku gereği işletmelerin kodlar kabul etmek zorunda kaldıkları ve bu işletmelerde çalışma standartlarının iş hukuku yerine tüketici hukuku ile gerçekleştirilebileceği yönünde değerlendirmelere dahi

³¹ Patrick Macklem, a.g.e., s. 44-45.

³² Bob Hepple, a.g.e., s. 73.

³³ A.e., s. 74.

³⁴ Oğuz Oyan, a.g.e., s. 38-43.

yol açmıştır. Tüketime ilişkin mevzuat çerçevesinde işçilerin de korunabileceği önerilmektedir³⁵. Sıkça başvuru sosyal etiketleme yönteminin bu durumda önemli roller oynayabileceği savunulmaktadır.

İş hukukunun tüketici hukuku ile ikame edilebileceği düşüncesi, tüketici gücünün abartılması ve sınırlarının anlaşılmasından kaynaklanmaktadır. Tüketici gücü ani dalgalanmalar göstermesine rağmen tüketiciler eski alışkanlıklarına hızla geri dönmektedir. Ayrıca eski tüketim alışkanlıklarına geri dönüş, kamu baskısının, ürünün kendisinden ziyade üretim sürecine yönelik olduğu durumlarda, tüketicinin kişisel olarak daha az etkilenmesi nedeniyle, çok daha çabuk gerçekleşmektedir³⁶.

Çalışma koşullarının tüketici hukuku içerisinde düzenlenebileceği ve iş hukukunun önemini kalmadığı düşüncesinin bir diğer sorunu da işçilerin kendi çalışma koşulları üzerindeki belirleyiciliğinin ellerinden alınmasıdır. Çalışma koşullarının, en azından teorik olarak işçi ve işverenler arasındaki pazarlık sonucunda belirlendiği yönündeki temel dayanak sarsılmaktadır. Bu durum neoliberalizmin özgür pazarlık anlayışıyla da çelişmektedir. İşçiler, koşulları işverenler ile “üretimden gelen” güçlerine dayanarak pazarlık sonucu belirlemenin yerine, “tüketimden gelen” baskılara göre belirlenecek bir çalışma sürecinin nesnelere haline gelmektedir. Sosyal tarafların pazarlık güçlerini dengelemeye yönelik araçların sağlanması esasına dayanan sosyal hukuk anlayışının tersi olarak, fiilen sosyal taraflar değiştirilmekte, işçiler sürecin tamamen dışına itilmektedir. İş hukukundan ileri düzeyde koruyuculuk iddiasında olan bir sitemin böylelikle, iş hukukunun, işçileri korumak ve demokratik katılım mekanizmaları kurmak şeklindeki iki temel amacını³⁷ da gerçekleştirilemeyeceği görülmektedir.

İşletmeler arasında tüketiciler ile ilişkiler farklılaşması nedeniyle davranış kodlarını düzenleme nedeni ve kodların içeriği de farklılaşmaktadır. Kimi işletmeler tüketici taleplerini değiştirebilecek olaylar meydana gelmeden, bu tür olayların önünü almak için davranış kodları düzenlerken, bazı işletmeler de artan tüketici boykotları ve hisse değer düşüşlerini düzeltebilmek için davranış kodlarına başvurmaktadır. Kimi hallerde davranış kodlarına çok uluslu şirketlerin devletlerin iç işleyişlerine müdahalesini engelleme, düzenleme yetkisini elinde bulundurma ve egemenliklerini pekiştirme

³⁵ André Sobczak, “Are Codes of Conduct in Global Supply Chains Really Voluntary?: From Soft Law Regulation of Labour Relations to Consumer Law,” *Business Ethics Quarterly*, Vol. XVI, No:2, 2006, s. 168.

³⁶ Christoph Scherrer, Thomas Greven, a.g.e., s. 116.

³⁷ Adelle, Blacket, a.g.e., s. 418.

amacıyla da başvurulmaktadır³⁸. Bu durumda davranış kodları, kanunların kesinlik, eşitlik ve genellik ilkelerine erişememekte, düzeyi, içeriği ve uygulanması işletmeden işletmeye farklılaşan bir görünüm vermektedir.

Siyasi bakımdan da davranış kodları ülkelerin tercihlerini ve uluslararası standartların uygulanabilirliğini yıkıcı etkiye sahiptir. Bölge, endüstri ve pazarlık güçlerine göre farklı hak ve sorumluluklar düzenlemek iş hukukunda mevcut olsa da bu durum kamunun, ademi-merkezleşmenin faydasını gerçekleştirmeye yönelik bilinçli bir tercihidir. Davranış kodlarının, işçileri çok uluslu şirketler ile ilişkilerine göre korumaları ile ortaya çıkan farklılık ise demokratik bir tercih değil, işçilerin ve devletlerin tercihleri dışında gelişen ve yerel dinamik ve “kader birliğini” bozan bir yapıdadır. Uluslararası hukuk ise doğrudan özel işletmeleri hedef almamakta, her bir egemen devletin, sınırları içerisinde faaliyette bulunan işletmelerin uluslararası standartlara uymalarını sağlayacak önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır³⁹. Bu bakımdan uluslararası hukuk açısından devletlere borç yüklenmekte iken, çok uluslu şirketler davranış kodları marifetiyle hem yerel hukukun egemenlik alanından hem de uluslararası yaptırımlardan sıyrılabilmektedir.

Davranış kodlarına yapılabilecek en temel eleştiri ise etkisiz uygulanışıdır. Kodlar ulus ötesi şirketler tarafından merkez ülkede bir halkla ilişkiler ve reklam aracı olarak kullanılırken, üretim yapılan ülkede ise çoğunlukla bilinmemekte, mevcut olmamakta veya uygulanmamaktadır. Bu ülkelerde işçiler genellikle ihlalleri bildirme araçlarına da sahip değillerdir⁴⁰. Özellikle alt işverenlerin uygulamalarının izlenememesi, kodların korunmaya en çok ihtiyaç duyan işçiler açısından kâğıt üzerinde düzenlemeler olarak kalması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum üretim yapılan ülkelerdeki sendikalar ile diğer sendikaların davranış kodlarına ilişkin tutum farklılıklarından da okunabilmektedir. Genel olarak sendikaların davranış kodlarına yaklaşımları, kodların geliştirilmesi sürecine aktif olarak katılma, işletmeleri destekleme, model kodlar oluşturma gibi olumlu; kodları, hukukun özelleştirilmesi ve devletlerin egemenlik sahasından sıyrılmaya ile sendikacılık ile toplu pazarlığın önemini azaltma aracı olarak görme gibi olumsuz biçimde farklılaşmaktadır. Ancak çoğu

³⁸ Oğuz Oyan, a.g.e., s. 38-43.

³⁹ Patrick Macklem, a.g.e., s. 40,45-46.

⁴⁰ Bob Hepple, a.g.e., s. 74.

gelişmekte olan ülke sendikaları davranış kodlarının varlığından bile bihaberdir⁴¹.

Kodlarda kullanılan dil de uygulama sorunları doğmasına neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar, çoğu davranış kodunda kullanılan dilin anlam belirsizliğine yol açtığı, düzenlenen konuya göre hükümlerin norm koyma yeteneğinin değiştiğini ve tek bir davranış kodunun farklı hükümleri arasında dahi önemli anlatım farklılıkları olduğunu göstermiştir. Buna göre çocuk işçiliği gibi duygusal konularda kesin ifadeler kullanılırken, diğer hususlar yoruma açık, belirsiz ifadelerle düzenlenmekte, bir anlamda geçiştirilmektedir. Böylece davranış kodlarının önemli bir kısmı, doğrudan uygulanma imkânı olmayan, normatif hükümler içermeyen düzenleme niteliğinden öteye gidememektedir. Ayrıca bu yapısına rağmen işveren örgütleri, davranış kodlarına aykırılıklardan işletmelerin sorumlu tutulamayacaklarını savunmaktadır. Uluslararası İşverenler Örgütü (The International Organisation of Employers – IOE) davranış kodlarının ihtiyari yapısına vurgu yaparak, tedarik zincirlerindeki tarafların, belirlenen standartların altında uygulamalarından dolayı sorumlu tutulamayacaklarını, bu tür uygulamaların yaptırımının ancak “eleştiri” olabileceğini özellikle belirtmektedir⁴². Kesin, normatif ve bağlayıcı olamamakla malul davranış kodlarının, mezkûr eksiklikleri nedeniyle, sosyal hukuk düzeninin alternatifi olma ihtimali bulunmamaktadır.

SONUÇ

Davranış kodlarının pek çok türü bulunmaktadır. İşletme, sektör, model, çok paydaşlı, uluslararası davranış kodları bulunmaktadır. Bu kodlardan hükümetler ve ILO, OECD, UNCTAD ve WHO gibi toplumsal ve kâr amacı gütmeyen uluslararası örgütler tarafından hazırlananları makro düzey, tekil işletmeler tarafından düzenlenenleri ise mikro düzey davranış kodlarını oluşturmaktadır. Ayrıca yerel unsurlarla uluslararası örgütlerin işbirliğiyle ara düzey davranış kodları da düzenlenebilmektedir.

Davranış kodlarının kapsamı esas olarak kodun türüne göre değişmektedir. Özel işletme kodları ve çok paydaşlı-çoklu işletme kodlarında esas olarak

⁴¹ Dwight W. Justice, “The International Trade Union Movement and the New Codes of Conduct,” *Corporate Responsibility & Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson, Gill Seyfang, London, Earthscan Publications, 2002, s. 92.

⁴² Ivanka Mamic, *Implementing Codes of Conduct: How Businesses Manage Social Performance in Global Supply Chains*, Switzerland, Greenleaf Publishing, 2004, s. 39-43, 57.

bireysel ilişkiler düzenlenmekteyken, sosyal taraflarca hazırlanan model davranış kodlarında toplu ilişkilere de yer verilmektedir. Toplam açısından bakıldığında ise uygun çalışma ortamı, hukuka uygunluk ile taciz ve ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler davranış kodlarında yüksek oranda içerilirken, ILO normlarına atıf yapılan kodların oranı ancak %10 düzeylerinde kalmaktadır.

Günümüzde davranış kodlarının çoğunluğu özel işletme kodlarından oluşmaktadır. ILO, OECD ve BM gibi örgütlerin teşvikiyle 1970'lerde işletmelerin konuya ilgisinin artışı, sosyal taraflarca hazırlanan kodların oranında önemli düşüslere neden olmuştur. 1980'li yıllardan itibaren ise zorunlu kodların uygulanabilirliği kalmamış ve kavram yalnızca gönüllü, özel ve işletme davranış kodlarını tanımlar hale gelmiştir. Davranış kodlarıyla gelişmemiş ve gelişmekte olan ülke işçilerinin haklarının düzenlenmesi ise 1990'lı yıllarda, gelişen iletişim araçlarıyla bu işçilerin görünür hale gelmesi ve merkez ülkelerdeki tüketici baskısından kaynaklı gerçekleşmiştir.

İçsel veya dışsal izleme yöntemleriyle takviye edilmiş ve yaptırıma bağlanmış normlar haline gelmesiyle davranış kodlarının, emredici etkiyi haiz “maddi anlamda kanun” niteliği kazandığı kabul edilmiştir. Ancak BM Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi en ileri korumayı sağladığı iddia edilen kodlarda dahi düzenleyicilik niteliğinin, bağlayıcılığın ve etkin denetleme mekanizmalarının olmadığı görülmektedir. Yükümlülük, kesinlik veya yetkilendiricilik alanlarından birini veya daha fazlasını zayıflatan veya esnekletiren yapısıyla davranış kodları tam olarak yumuşak hukuka (soft law) ait bir unsurdur. Bu durum iş hukukunun, sözleşme serbestisine dayanmasına rağmen sosyal kamu düzenine ilişkin ve mutlak emredici kurallar da içermesiyle “kendisine özgü” yapısından doğan, sosyal taraflara geleneksel yaklaşımını değişime zorlamaktadır. Ayrıca devletin rolünün belirsizleştirilmesi ve düzenleme görevinin devletten alınarak işletmelere bırakılması bakımından çalışma standartlarının özelleştirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu durum devletlerin egemenliğini de tartışmaya açmaktadır.

Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde yasama organları çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde, uluslararası şirketlerin ülkeye çekilebilmesi için davranış kodlarını örnek almakta ve bunları yasalara yerleştirmektedir. Bu durum sosyal hukuk düzeninde koruyucu hükümlerden uzaklaşılması, yumuşak hukuk ilkelerinin egemen olması sonucunu doğurmaktadır.

Davranış kodlarının esas olarak korunmaya en çok ihtiyaç duyan işçi kesimlerine değil, işi gereği sıklıkla ülke değiştiren üst kademe yöneticilere,

gidilecek ülkede de merkez ülke standartlarının garanti edilmesine yönelik düzenlemelere odaklandığı görülmektedir. Özel davranış kodlarının yalnızca %15'i alt işveren işçilerine de uygulanacağı yönünde hüküm içermektedir. Böylece davranış kodlarıyla işçilerin kahir ekseriyetinin haklarının yükseltildiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Ayrıca davranış kodlarının hükümleri arasında paralellik bulunmaması çalışma koşullarının işyerleri arasında önemli ölçüde farklılaşmasına neden olmaktadır.

Yerel hukuk düzenlemelerinin asgari norm olarak belirlenmesi davranış kodlarının çok küçük bir bölümü için geçerlidir. Bu bakımdan kodların yerel hukuktan ileri düzenlemeler içerdiği görüşünü kanıtlayan bulgular bulunmamaktadır. Ayrıca kodlar yalnızca uluslararası şirketlerle iş yapan büyük işletmelerin işçilerine uygulanabileceği için küçük işyerlerinde çalışan işçiler kapsamamaktadır.

Davranış kodları tüketici baskısından kaçınmanın temel aracı haline gelmiştir. Buna göre esas amaç çalışma koşullarının düzenlenmesi değil, halka ilişkiler misyonunun yürütülmesidir. Bu durum kodlarda örgütlenme hakkına ilişkin düzenlemelerden özellikle uzak durulmasıyla birlikte düşünüldüğünde, işçiler çalışma koşulları için pazarlık eden bir taraf olmaktan çıkarılarak, tüketiciler ile şirket yönetimi arasındaki ilişkide belirlenen kuralların nesnesi haline gelmektedir. Gücünü tüketici baskısından alan ve bu güce göre kısa sürede değişebilen bir düzenlemenin sosyal hukukun koruyuculuk düzeyine erişmesi ise mümkün değildir.

Davranış kodlarının uygulanma kudretleri de sınırlıdır. İş yapılan gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde uluslararası kodlar genellikle bilinmemektedir. İhlal bildirim mekanizmalarının olmaması, etkin söylem birliğinin bulunmaması, normatif hükümler içermemesi ve işletmeleri bağlayıcı kabul edilmemesi de diğer esas sorun alanlarıdır. Bu gerekçelerle davranış kodlarının sosyal hukuk düzeninin koruyuculuk düzeyine ulaşma imkân ve kabiliyeti bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abbott, Kenneth W. ve Duncan Snidal (Summer 2000), “Hard and Soft Law in International Governance”, *International Organization*, Vol. LIV, No:3, Legalization and World Politics, 421-456.
- Aydemir, Muzaffer (2007), “İşletmelerin İşgörenlerine Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı”, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*, (Ed: Coşkun Can Aktan), İstanbul, İGİAD Yayınları, 99-121.
- Başbuğ, Aydın (2010), *Sosyal Hukuk: Hukukun Toplumsal Temelleri*, Ankara, Binyıl Yayınevi.
- Blacket, Adelle (2001), “Global Governance, Legal Pluralism and the Decentered State: A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct”, *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. VIII, No: 2, 401-447.
- Breining Kaufmann, Christine (2007), *Globalization and Labor Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*, Portland, Hart Publishing.
- Corvaglia, Maria Anna (2013), *The Complementery of Soft and Hard Law in Public Procurement: Between Harmonization and Resilience*, NCCR Trade Regulation, Working Paper No: 2013/10.
- Davis, Benett (1 March 1999), “Profit from Principle: Five Forces Redefining Business”, *Futurist*, 28-33.
- Ersöz, Halis Yunus (2007), *Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Gutiérrez, Andrés (2012), *Davranış Kodları Eğitim Kitapçığı*, Ankara, İcra Dairelerinin Etkinliğinin Arttırılması Eşleştirme Projesi TR-2009-IB-JH-02.
- Hepple, Bob (2005), *Labour Laws and Global Trade*, Portland, Hart Publishing.
- Jenkins, Rhys (2001), *Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy*, Geneva, UNRISD, Technology, Business and Society Programme Paper Number 2.
- Justice, Dwight W. (2002), “The International Trade Union Movement and the New Codes of Conduct,” *Corporate Responsibility & Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, (Ed: Rhys Jenkins, Ruth Pearson, Gill Seyfang), London, Earthscan Publications, 90-100.
- Kağncıoğlu, Deniz (2014), “Çokuluslu Şirketler ve Çalışma Standartlarının Özelleştirilmesi”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, (Ed.: Pir Ali Kaya), Ankara, Siyasal Kitabevi, 379-393.
- Keller, Helen (2008), “Corporate Codes of Conduct and Their Implementation: The Question of Legitimacy”, *Legitimacy in International Law*, (Ed: Rüdiger Wolfrum ve Volker Röben, Heidelberg), Max-Planck-Institut für Ausländisches Öffentliches Recht und Völkerrecht, 219-298.
- Koçer, Rüya Gökhan ve Luc Fransen (2009), “Codes of Conduct and the Promise of A Change of Climate in Worker Organization”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. VX, No: 3, :237-256.

Kolk, Ans ve Rob Van Tulder (2002), *International Codes of Conduct Trends, Sectors, Issues and Effectiveness*, Rotterdam, Erasmus University Rotterdam.

Kolk, Ans; Van Tulder, Rob ve Carljin Welters (April 1999), "International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?", *Transnational Corporations*, Vol. XIII, No: 1, 143-180.

Macklem, Patrick (December 2001), *Labour Law Beyond Borders*, University of Toronto Faculty of Law Public Law and Legal Theory Research Paper No.02-02.

Mamic, Ivanka (2004), *Implementing Codes of Conduct: How Businesses Manage Social Performance in Global Supply Chains*, Switzerland, Greenleaf Publishing.

O'Rourke, Dara (2003), "Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring", *The Policy Studies Journal*, Vol. XXXI, No:1, 1-29.

Oyan, Oğuz (Ekim 1999), "Çok Uluslu Şirketlerin Davranış Kodları", Perşembe Konferansları, 33-60.

Parlak, Zeki (2009), "Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Bir Analiz ve Değerlendirme", *İşletmelerde İş Etiği*, (Ed: Sabri Orman ve Zeki Parlak), İstanbul, İTO Yayınları, 171-216.

Pearson, Ruth ve Gill Seyfang, "New Hope or False Dawn? Voluntary Codes of Conduct, Labour Regulation and Social Policy in A Globalizing World," *Global Social Policy*, Vol. I, 49-78.

Scherrer, Christoph ve Thomas Greven (2001), *Global Rules For Trade: Codes of Conduct, Social Labelling, Workers' Rights Clauses*, Münster, Westfälisches Dampfboot.

Sobczak, André (2003), "Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective," *Journal of Business Ethics*, Vol. XLIV, 225-234.

Sobczak, André (2006), "Are Codes of Conduct in Global Supply Chains Really Voluntary?: From Soft Law Regulation of Labour Relations to Consumer Law", *Business Ethics Quarterly*, Vol. XVI, No:2, 167-184.

The Global Compact, *İmzadan Sonra Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Katılım Rehberi*, Çev: Ayşegül Hatay, New York, Global Compact Network Turkey.

Vranken, Martin (2009), *Death of Labour Law: Comparative Perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press.