

Çokuluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk

Seyhan ERDOĞDU^(*)

1. Çokuluslu Şirketler

Çokuluslu şirketler, kendi ülkelerinin dışındaki ülkelerde doğrudan sermaye yatırımına sahip olan firmalardır

Çokuluslu şirketlerin tanımına ilişkin tek bir yaklaşımın olduğundan söz edilememektedir (Cohn, 2000: 276; Dicken, 1999: 15; Hirst ve Thomson, 1999: 10-13; Vernon, 1971:11). Çokuluslu şirketlerin tanımında geniş bir yaklaşım benimseyenler, en az iki ülkede aktif kıymetleri kontrol eden firmaları çokuluslu şirket olarak tanımlamaktadırlar. Çokuluslu şirket tanımında daha dar bir yaklaşım benimseyenler ise tanımı, ikiden de fazla ülkede faaliyet gösteren firmalarla sınırlı tutmak eğilimindedirler. Bu konuda ilk çalışmaları yapanlardan biri olan Vernon (1971), anavatanları dışında en az 6 ülkede, üretici nitelikteki bağlı firmalarda yönetimi denetleyen büyük firmaların çokuluslu sayılabileceğini öne sürmektedir. Ayrıca yönetimin denetlenmesine yetecek kadar hissenin ölçüsü konusunda da tek bir tanım bulunmamaktadır. ABD ve Japonya, % 10 oranında bir hissenin yönetimi kontrole yeteceğini öne sürerken, İngiltere % 20, Almanya ise % 25 oranındaki bir hisseyi kontrol için ölçü kabul etmektedir (Cohn, 2000: 276). Kuşkusuz bu oranlar da tartışmalıdır. Eğer hisselerin sahipliği, çok sayıda hissedar arasında dağılmışsa, % 10'un altında bir hisse, yönetimin kontrolü için yeterli olabileceği gibi, hisselerin % 51'i bir tek hissedara aitse, % 49 oranındaki bir hisse bile yönetimin kontrolü için yetmeyebilir.

^(*) A.Ü. SBF ÇEEİ Bölümü Öğretim Görevlisi

Küresel kapitalizmin itici gücü olan çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülke sayısı ve sahip oldukları yabancı hisse payları ile tanımlanmaları yeterli olmayan, üretim zincirini ulus ötesi ölçeğe taşımış, ulus ötesi yatırım kararları alabilen, küresel bir stratejinin bir parçası olarak yabancı ülkelerde bağlı şirketler oluşturan büyük firmalar olarak tanımlanmaktadır. Gerçek çokuluslular, karlılık açısından avantajlı, faaliyetleri oligopolistik sanayilerde yoğunlaşmış ve çeşitlenmiş, doğrudan sermaye yatırımlarının büyük bölümünü gerçekleştiren şirketlerdir, bu nedenle de birden fazla, örneğin iki ülkede faaliyet gösteren, ama bu sıralanan özellikler açısından gerçek çokuluslu sayılamayacak diğer büyük şirketlerden farklıdırlar (Adam, 1975: 89).

Bu anlamda gerçek çokuluslular, aslında günümüzde "küresel firma" diye tanımlanan ve üretim zincirini küresel coğrafyaya taşımış olan firmalardır. Bu küresel firmalar, dünyayı tek bir varlık olarak kabul ederler. Perspektifleri ulusal sınırları aşmıştır. Ticari kararlarını alırlarken ana ülkelerindeki koşulları ve ana ülkede ürettikleri mal ya da hizmet grubunu değil, şirketin tüm dünyadaki faaliyetlerini ve tüm dünyadaki koşulları göz önüne alırlar. Tüm dünya onların pazarlarıdır. İçinde bulunulan koşullar elverdiği ölçüde, ulusal siyasi sınırları hesaba katmadan, finansman, üretim ve satış faaliyetlerini örgütlerler. Ulusal siyasi sınırları aşar ve bu sınırların aşılması için gereken ekonomik ve siyasal ortamı hazırlarlar (Adam, 1975: 90; Dicken, 1999:177). Küresel ulus ötesi şirketler, farklı ülkelerde üretim zincirlerini koordine ve kontrol eder ve doğal kaynaklar, sermaye ve emeğin dağılımındaki coğrafi farklılıklardan yararlanırlar. Faaliyetlerini küresel çapta kaydırmakta belirli bir esnekliğe sahiptirler.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development/Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı), şirketlerin ulus ötesi niteliğini ölçmek için ulus ötesilik indeksi kavramını geliştirmiştir. UNCTAD'ın ulus ötesilik indeksi, dış satışların toplam satışlara, dış aktiflerin toplam aktiflere ve dış istihdamın toplam istihdama oranının ortalaması olarak hesaplanmaktadır. Kuşkusuz bu ölçüt, ulusötesi şirketlerin doğrudan sermaye yatırımına girmeden denetledikleri üretim zincirlerini hesaba katan bir ölçüt değildir. Üretim zincirinin kontrolünü, doğrudan yatırımlar ve doğrudan istihdam olmadan gerçekleştiren küresel şirketlerin küresel niteliğini ölçmek için, dış satışlarının, ana ülke dışındaki aktiflerinin ve istihdamlarının, toplam satışlarına, aktiflerine ve istihdamlarına oranının ölçü olarak kullanılması yeterli olmayacaktır.

Terminoloji açısından çokuluslu şirket ve küresel şirket tabirleri, bu şirketlerin belirli bir ülkeye bağlılıklarının olmadığı çağrışımını yapmaktadır. Çokuluslu şirketlerin önemli bir bölümünün etno-merkezci olduğunu, yani bir ana ülkeye bağlı olduğunu ve bu anlamda çokuluslu ya da küresel olmadıklarını savunanlar, çokuluslu şirket tabiri yerine ulus ötesi şirket veya ulus ötesi küresel şirket deyimini kullanmayı yeğlemektedirler. Geo-merkezci tabir edilen, bir ana ülkeye değil de tüm dünyaya ait küresel şirketlerin sayısının az olduğu ileri sürülmektedir (Dicken, 1999: 8).

Bugün dünyada 65 000 ulusötesi şirket ve bu şirketlere bağlı olarak yabancı ülkelerde faaliyet gösteren 850 000 alt şirket mevcuttur. 65 000 ulus ötesi şirketin içerisinde az sayıda şirket, en büyükler grubunu oluşturur. Bunlar ulus ötesi yatırım kararları alabilen, küresel bir stratejinin bir parçası olarak yabancı ülkelerde bağlı şirketler oluşturan büyük firmalardır. Bu küresel firmalar her yerde, mal ve hizmet ticaretinde ve sermaye hareketlerinde serbestleşmeyi, her sektörde özelleştirmeyi savunurlar. Mali olmayan ulus ötesi şirketler arasında en büyük 100 ulus ötesi şirket, tüm ulus ötesi şirketlerin toplam dış varlıklarının % 11'ini, toplam dış satışlarının % 14'ünü, toplam dış istihdamının % 14'ünü temsil ederler. Bu şirketlerin toplam dış aktifleri 2.5 trilyon ABD Doları, toplam dış satışları 2.4 trilyon ABD Doları, toplam dış istihdamları 7 132 946 kişidir. Yarattıkları katma değer, ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Gelirleri ile karşılaştırıldığında, 29 ulus ötesi şirketin dünyanın ilk 100 büyük ekonomik birimi içinde yer aldığı görülür. Örneğin Exxon Mobil, 2000 yılında 63 milyar ABD Doları katma değerle, Şili ya da Pakistan büyüklüğündedir. 100 büyük şirketin toplam katma değeri ise dünya gelirin % 4.3'ünü temsil etmektedir (UNCTAD, 2002).

Çokuluslu şirketlerin doğrudan yabancı sermaye yatırımları, yeni yatırımlar ve mevcut bir firmanın satın alınması şeklinde iki farklı biçimde olabilmektedir. Ulus ötesi şirketler, yeni yatırımlar yerine birleşme ve satın almalarla büyümektedirler. Sınır ötesi birleşme ve satın almaların toplam değeri, 1988'de 110 milyar ABD Doları iken 2000 yılında on katı artarak, 1100 milyar ABD Dolarını aşmıştır (ILO, 2002).

Ulus ötesi şirketlerin belirli "ulusal" çıkarılara bağlılık anlamında bir vatanları olmadığı söylenebilir. Ancak bu gerçeklik, ulus ötesi şirketlerin "üs" edindikleri ülkeler ve bu "üs" ülkedeki çevrelerine bağlı olan bir "ana ülke" kimlikleri olduğu gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. 500 ulus ötesi şirketin 185'i ABD'de, 156'sı AB'nde 100'ü Japonya'da yerleşiktir. (Dicken, 1999: 194-195). En büyük 100 ulus ötesi şirketin, 23'ü ABD kökenlidir,

Kanada ile bu sayı 25 olmaktadır. 100 büyük ulus ötesi şirketin 49'u Avrupa Birliği ülkelerindedir. Diğer Batı Avrupa ülkeleri dahil edilirse bu rakam 53'e yükselmektedir. Avrupa kökenli ulus ötesi firmaların % 70'i üç ülkede, Almanya, Fransa ve İngiltere'de yoğunlaşmıştır. En büyük 100 ulus ötesi şirketin, 16'sı Japon kökenli, bir şirket ise Avustralya kökenlidir. 5 şirketin ana ülkeleri ise Venezuela, Kore, Malezya, Meksika ve Hong Kong/Çin'dir (UNCTAD, 2002).

Ulus ötesi şirketler küresel sermaye akımlarının arkasındaki itici güçtür. 1996 yılında 359 milyar ABD Doları olan doğrudan yabancı sermaye yatırımları 2000 yılında 1.3 trilyon ABD Doları olmuştur (UNCTAD, 2001). Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının % 79'u gelişmiş ülkelere yönelmiştir. Gelişmekte olan ülkelerin doğrudan yabancı sermaye yatırımlarından aldıkları pay % 19'dur. Bu yatırımların % 80'i de 10 gelişmekte olan ülkeye yönelmiştir. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin payı % 2'dir. Afrika'nın doğrudan yabancı sermaye yatırımlarından aldığı pay % 1'in altındadır. Doğrudan yabancı sermaye çıkışlarının % 91'i de gelişmekte olan ülkelerden kaynaklanmaktadır (UNCTAD, 2001).

2. Ulus Ötesi Şirketlerin Faaliyetlerinin Sosyal Açıdan Düzenlenmesi

Küreselleştirme sürecinde, ulus ötesi şirketler adeta "ulusal rejim alışverişi" için pazara çıkmış gibidir. Bu pazarda, sermayesi kıt olan pek çok gelişmekte olan ülke, ulus ötesi sermayeye, ucuz, örgütsüz işgücü, planlamadan ve çevre denetiminden muafiyet, vergi teşvikleri vb. sunmakta birbirleriyle rekabete sokulmaktadır. Bu rekabet, iş yasalarının etkisizleştirilmesine, sosyal harcamaların azaltılmasına, sendikaların zayıflamasına, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasına yol açmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki işçi hareketi de ulus ötesi şirketlerin üretimlerini, ucuz işgücü sunan gelişmekte olan ülkelere kaydırması ve iş kaybı ihtimali nedeniyle, bu rekabete dahil olmakta ve tüm dünyada işçi hakları açısından en dibe doğru bir yarış başlamaktadır.

Ulus ötesi şirketlerin, merkez ve bağlı firmalarında çekirdek işgücü olarak çalışan bir kesimin yanı sıra, ulus ötesi şirketler için küçük üretim birimlerinde, taşeron işletmelerde, fason üretimde, evde, düşük ücretli ve düzensiz çalışma koşullarında istihdam edilen geniş bir işçi kitlesi yaratılmıştır. İşgücünün, düzenli, istikrarlı işlerde çalışanlarla düzensiz istikrarsız işlerde çalışanlar arasında parçalanması yaygınlaşmış, çocuk işçilik, kaçak işçilik, zorla çalıştırma artmıştır.

Ulus ötesi şirketler büyüdükçe daha da güçlenmiş ve kendi ülkelerindeki hükümetlerden bile daha önemli olmaya başlamışlardır. Başta ABD, AB ve Japonya olmak üzere, gelişmiş ülke hükümetleri, denetimlerinde bulunan IMF (International Monetary Fund/Uluslararası Para Fonu), Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, OECD (Organization for Economic Co-operation and Development/Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) gibi uluslararası kuruluşlardaki, özelleştirme, mal, hizmet ve sermaye hareketlerinde serbestleşme, işgücü piyasalarına yönelik esnekleşme ve düzensizleştirme şeklindeki politikalarıyla, ulus ötesi şirketlerin konumlarını daha da güçlendirmektedir.

Ekonomik büyüklükleri, faaliyet alanları ve örgütlenme biçimleri ile ulusal sınırları aşmış olan ulus ötesi şirketler, çalışma mevzuatı ve işçi işveren ilişkileri açısından küresel bir yasal çerçeveye tabi olmayıp, buldukları ülkelerin ulusal yasa ve uygulamalarına göre hareket ederler. Yani küresel şirketlerin faaliyetlerini, temel işçi hak ve özgürlükleri açısından düzenleyecek uluslararası yasalar ve uluslararası endüstri ilişkileri sistemi mevcut değildir. Çokuluslu şirketlerde gerçek işvereni tespit etmek kolay olmamaktadır. Genel merkezler, şirket politikaları açısından genellikle yerel firmanın yetkili olduğunu ileri sürerler. Yerel yöneticiler de kararların merkezde alındığını ve kendilerinin gerçek karar vericiler olmadığını ileri sürerler. Çokuluslu şirketlerin uluslararası sendikal örgütleri tanıma ve onlarla toplu ilişkilere girme uygulamaları yok denecek kadar azdır.

Ulusal yasalar ve ulusal düzeydeki toplu sözleşmeler, şirketlerin çeşitli alanlardaki sosyal sorumluluklarını belirleyen tanımlanmış hükümler içeren ve uyulması zorunlu metinlerdir. Ancak ulus ötesi şirketlerin ekonomik büyüklükleri ve örgütsel yapıları, onları küresel faaliyetlerinde, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde, ulusal hükümetler ve işçi örgütleri karşısında güçlü kılmaktadır. Ulus ötesi şirketler, gelişmekte olan ülkelerde, ulusal ve sosyal politikaların dışına çıkabilme olanaklarına sahipken, bir yandan da "rejim alışverişi" çerçevesinde ulusal ve sosyal politikaları zayıflatan bir etki yapmaktadırlar. Bu etkiler çeşitli zamanlarda, ulus ötesi şirket faaliyetlerinin küresel düzeyde düzenlenmesi için farklı girişimlere yol açmıştır.

2.1. Uluslararası metinler

2.1.1 Birleşmiş Milletler Bünyesindeki İlk Girişim

1960'lı ve 1970'li yıllar, genel olarak çokuluslulara ilişkin güçlü uluslararası önlemlerin alınması gerektiğinin savunulduğu yıllar olmuştur. Şili'de

demokratik bir biçimde seçilmiş olan Allende yönetiminin darbe ile devrilmesinde, ABD ulus ötesi şirketi ITT'nin oynadığı rol ve bazı şirketlerin ırkçı güney Afrika rejimleri ile işbirliği yapması, ulus ötesi şirketlere karşı tepkileri daha da yoğunlaştırmıştır (Pursey, 1998). Bu kapsamda, Birleşmiş Milletler bünyesinde az gelişmiş ülkelerin oluşturduğu 77'ler grubunun da desteklediği¹ çokuluslulara ilişkin bir düzenleme yapılması girişimi başlatılmıştır.

1974'te, Yeni Uluslararası Ekonomik Düzen arayışları, BM Ekonomik Sosyal Konseyi için hazırlanan aynı doğrultudaki Saygın Kişiler Raporu, ulusal piyasalara olduğu gibi uluslararası piyasalara da devletlerin müdahale edebileceği ve çok ulusluların faaliyetlerinin ulusal ve küresel düzenlemelerle denetlenebileceği inancının ifadesi olmuştur. Brandt Komisyonunun Birinci Raporunun hazırlanmasında ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions/Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve uluslararası işkolu federasyonları bünyesinde geliştirilen çok uluslu şirketlere ilişkin politikaların da etkisi görülmektedir (Linden, 2000). Raporda, çok uluslu şirketlerin yatırımlarının, yatırımların yapıldığı ülkelerin kalkınma amaçları ve ulusal çıkarlarıyla çelişebileceği belirtilmiş, çok uluslu şirketlerin anavatanı olan ülkelerin hükümetleri ile yatırımların yöneldiği ülke hükümetlerinin işbirliği yaparak çok uluslu şirketlerin faaliyetlerini düzenlemesi gerektiği savunulmuştur.

Aynı amaçlarla 1975 yılında, Birleşmiş Milletler bünyesinde, Ulus ötesi Şirketler Komisyonu ve Merkezi kurulmuştur. Merkezin amacı, ulus ötesi şirketlerin niteliğini, özellikle gelişmekte olan ülkeler üzerindeki ekonomik, yasal, politik ve sosyal etkilerini araştırmak, gelişmekte olan ülkelerin ulus ötesi şirketlerle olan ilişkilerinde müzakere kapasitelerini artırmak ve ulus ötesi şirketlerin, ulusal kalkınma amaçlarına ve dünya ekonomisine katkılarını artıracak etkin uluslararası düzenlemeler yapmak olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Ulus ötesi Şirketler Üzerine Birleşmiş Milletler Davranış Kodu Taslağı hazırlanmıştır. Taslakta, ulus ötesi şirketlerin, ulusal bağımsızlığa, ulusal yasalara ve uygulamalara, ekonomik kalkınma amaçlarına, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı göstereceği, güney Afrika'daki ırkçı rejimlerle işbirliği yapmayacağı, ülkelerin iç işlerine karışmayacağı, yolsuzluk yapmayacağı, transfer fiyatları ile ve diğer yollarla vergi kaçırmayacağı, gelişmekte olan ülkelerin teknolojik kapasitelerini geliştire-

¹ 77'ler grubu (G-77), gelişmiş ülkelerle müzakerelerde az gelişmişlerin ekonomik çıkarlarını temsil eden ülkeler grubu. G-77, ismini 1964'de grubu oluşturan 77 az gelişmiş ülkeden almaktadır. Günümüzde G-77'nin 100'den fazla üyesi mevcuttur.

ceği, çevre standartlarına uyacağı gibi, esas olarak ulus ötesi şirketlerin sorumluluklarını düzenlemeye yönelik hükümler yer almıştır.

Ancak politikada sosyal demokrasinin, ekonomide Keynesçiliğin küresel düzeye taşınması olarak da özetlenebilecek olan Uluslararası Ekonomik Düzen özlemi gibi, Birleşmiş Milletlerin çokuluslulara ilişkin bir davranış kodu benimsemesi girişimleri de başarılı olmamıştır.

1980'li yılların başında, İngiltere'de Thatcher'in, ABD'de Reagan'ın ve Almanya'da Kohl hükümetinin iktidara gelmesi ile uluslararası sosyal demokrasi talepleri geri plana düşmüş, yeni muhafazakar hükümetler, içerde mali kısıtlamalar ve deflasyonist politikalarla birlikte işgücü piyasalarındaki koruyucu uygulamaları azaltır ve sendika karşıtı mevzuatı ağırlaştırırken, uluslararası düzeyde de mal ve hizmet ticaretinin serbestleştirilmesi, sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi ve yapısal uyum politikaları adı altında üçüncü dünya ekonomilerinin küresel kapitalizmin taleplerine uygun olarak yeniden yapılanması politikalarını seçmişlerdir.

1980'li yıllarda, borç krizinin patlak vermesi ile az gelişmiş ülkelerin ileri kapitalist ülkeler üzerindeki sınırlı baskıları etkisini kaybetmiştir. Gelişmekte olan ülkeler, ileri kapitalist ülkelerin yeni liberal programını kabul etme eğilimine girmişlerdir. Borç krizi nedeniyle uluslararası mali kuruluşlardan kredi bulmak ve bu kuruluşların onayını alarak ticari piyasalardan borçlanabilmek, borçlu ülkelerin önceliği olunca, küresel ekonominin eşitlikçi bir anlayışla düzenlenmesi talepleri terk edilmek zorunda kalmıştır.

2.1.2 OECD Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi ve Çokuluslu İşletmeler için Rehber

Aynı dönemde sanayileşmiş ülkelerin önderliğinde bir örgüt olan ve kuruluşundan itibaren mal, hizmet ve sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi yönünde faaliyet gösteren OECD bünyesinde, çok uluslu şirketlere ilişkin farklı bir düzenleme girişimi yürütülmüştür. Çok uluslu şirketlerin anavatanı olan ABD hükümetinin ısrarı ile başlatılan bu girişimin amacı, çok uluslu şirketlerle birlikte, bu şirketlere "ev sahipliği" yapan ülkelerin de "sorumluluklarını" liberal bir anlayışla düzenlemek olmuştur.

OECD bünyesinde 1976 tarihinde kabul edilen Uluslararası Yatırım ve Çok Uluslu İşletmeler Bildirgesi (OECD, 2000) başlıklı belge, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının serbestleştirilmesini hedef alan OECD enstrümanlarından biridir. Bildirgede, üye ülkelerin, liberal bir yatırım rejimi-

nin temeli olan "ulusal muamele" ilkesini benimsedikleri, yani çokuluslu şirketlere, kendi şirketlerine tanıdıkları hakların aynısını tanıyacakları ilan edilmektedir.

Bu belgeye ek olarak kabul edilen Çok Uluslu İşletmeler İçin Rehber isimli belgede ise OECD üyesi hükümetlerin, kendi topraklarında faaliyet gösteren çok uluslu şirketlere önerileri yer almaktadır. Bu öneriler Genel Politikalar, Bilgilerin Açıklanması, Rekabet, Finansman, Vergi, İstihdam ve Endüstriyel ilişkiler, Çevrenin Korunması, Bilim ve Teknoloji başlıkları altında toplanmış olan alanları kapsamaktadır. İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Başlığı altında, şirketlerin, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı da dahil olmak üzere temel işçi haklarına saygı gösterecekleri, işçi temsilcilerinin haklarını tanıyacakları, çalışanların danışma ve bilgilenme haklarını geliştirecekleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerine uyacakları, yerel işgücü kullanacakları ve eğitim verecekleri, özellikle toplu işten çıkarmalarda makul bir süre içinde haber verecekleri ve işten çıkarmaların olumsuzluklarına karşı sosyal önlem alacakları, toplu görüşmeleri ya da örgütlenme girişimlerini etkisiz kılmak amacı ile işletmeleri farklı ülkelere kaydırmayacakları, işçi temsilcileri ile toplu müzakereler yapacakları belirtilmektedir.

İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler başlığı altında sıralanan bu hükümlere rağmen, Rehber bağlayıcılığı ve yaptırımları olmayan zayıf bir belgedir. OECD'nin Sermaye Hareketlerinin Liberalleştirilmesine ilişkin Kod'u ve Cari Görünmezlerin Liberalizasyonuna ilişkin Kod'u bağlayıcılığa sahip olduğu halde, Çokuluslu İşletmeler için Rehber bağlayıcılığa sahip değildir.

Bildirge ve Rehber 1979, 1982 (ara yıl), 1984, 1991 ve 2000 yıllarında gözden geçirilmiş, bazı değişiklikler ve eklemeler yapılmıştır.

Hükümetler Rehberin uygulanmasını sağlamak, işverenler de uygulamakla yükümlü olmaktadır. Ancak Rehberin uygulanmaması halinde bir yaptırım bulunmamaktadır. Rehberin hükümlerine aykırı uygulamalar olması halinde taraflar konunun tespitini isteyebilmektedirler.

Genel olarak bir devlet kuruluşu bünyesinde kurulan Ulusal Bağlantı Noktası, Rehberin uygulanmasını teşvik etmek ve iş çevreleri ve diğer ilgili çevreler nezdinde doğan sorunları tartışmak, Rehberle ilişkin ulusal uygulamaları izlemek, Rehberin tanınıp benimsenmesini sağlamak, Rehberle ilişkin soruları yanıtlamak ve her yıl OECD'ye rapor vermekle yükümlüdür. Bağlantı Noktası, ayrıca bir sendikanın veya ilgili herhangi bir tarafın Rehberin uygulanmadığına dair itirazlarını da ele almak durumundadır.

OECD bünyesindeki Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Komitesi, Rehberin hükümlerine ve uygulama ilkelerine ilişkin açıklamalar yaparak uygulamaya yardımcı olmaktadır. Ulusal Bağlantı Noktalarının ilk toplantısı 2001 yılında yapılmış, 29 ülke ve Ulusal Bağlantı Noktasına sahip olmamakla birlikte AB Rapor sunmuşlardır.

OECD, 2000 yılında Rehberde değişiklik yaparak, ILO Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinde (1998) sıralanan temel işçi haklarını Rehberde dahil etmiştir. Metinde yapılan diğer değişiklikler, çok uluslu şirketlerin çevreye ilişkin performanslarının yükseltilmesine, genel olarak insan haklarına, yolsuzlukla mücadele ve tüketici haklarına ilişkindir. Şeffaflığa ilişkin hükümler de geliştirilmiştir.

Uygulamaya ilişkin olarak Ulusal Bağlantı Noktalarının rolü ve sorumlulukları daha belirgin hale getirilmiş, yıllık toplantılar ve yıllık raporlar öngörülmüştür. Rehberin, OECD üyesi ülkeler ve rehberi benimseyen Arjantin, Brezilya, Şili ve Slovakya’da yerleşik ulus ötesi şirketlerin tüm dünyadaki faaliyetlerini kapsayacak şekilde genişletilmesi de benimsenmiştir. Ancak metinde yapılan bu değişiklikler, rehberin temel zafiyeti olan uygulama sorununu çözmemektedir. Rehber, dünyadaki en büyük ulus ötesi şirketlerin ana ülkeleri için geçerli olması gereken bir belge olduğu halde, bağlayıcı niteliği olmaması nedeniyle uygulama alanına taşınmamıştır.

2.1.3 ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

Çok uluslu şirketlere ilişkin bir diğer uluslararası belge de 1977 yılında kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesidir (ILO, 2000).

Genel ilkeler, istihdam, fırsat eşitliği, istihdam güvencesi, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, endüstriyel ilişkiler ve anlaşmazlıkların çözümü, toplu sözleşme, danışma, şikayetlerin incelenmesi konularında ayrıntılı hükümler içeren bu Bildirgenin de bağlayıcılığı ve yaptırımını yoktur. Bildirgede çok uluslu şirketlerin faaliyetleri ile ilgili olarak hükümetlere, işçi ve işveren örgütlerine ve çok uluslu şirketlerin kendilerine rehberlik edecek bazı ilkeler yer almakta ve tarafların bu ilkelere gönüllü olarak uyacakları beklenmektedir.

Bildirge, hükümetler, işçi ve işveren örgütleri ve çok uluslu şirketler arasında uzun müzakerelerden sonra benimsenmiştir. 1972 yılında Uluslararası

Çalışma Konferansı çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin yol açtığı sosyal sorunlarla ilgili bir karar kabul etmiştir. Aynı yıl konuya ilişkin bir üçlü toplantı yapılmış, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin yanı sıra uzmanların da katıldığı bu geniş toplantıda, ILO'nun çokuluslu şirketler ve sosyal politika alanında neler yapabileceği tartışılmış ve ILO Yönetim Organına önerilerde bulunulmuştur. İkinci toplantı, 1976 yılında düzenlenmiş ve toplantı sonucunda ILO Yönetim organına bir üçlü bildirme hazırlanması önerisi yapılmıştır. Öneride üçlü bildirgenin bağlayıcı olmaması, çokuluslu şirketlerle ulusal şirketler arasında muamele farkına yol açmaması, mülkiyet biçimleri ne olursa olsun bütün çok ulusluları kapsamaması, mevcut ILO sözleşmelerini dikkate alması, hükümetlere yöneltilmiş olması, işverenlere ve işçilere çağrıda bulunulması ve Birleşmiş Milletler bünyesinde tartışılmakta olan taslak Koda dahil edilmek üzere Birleşmiş Milletlere iletilmesi önerilmiştir. ILO'nun 1976 yılında toplanan üçlü yapıdaki Dünya İstihdam Konferansında da konu gündeme gelmiş bu Konferansta 77'ler ILO'nun çokuluslu şirketlere ilişkin bir Sözleşme benimsemesini önermişlerdir. İşverenler bu görüşe karşı çıkmış ve gönüllü nitelikte olacak bir üçlü deklarasyonla yetinilmesinde ısrar etmişlerdir.

1977 yılında Bildirgenin taslağını hazırlamak üzere küçük bir çalışma grubu kurulmuş ve aynı yıl taslak metin geniş üçlü toplantıda tartışıldıktan sonra Kasım 1977'de ILO Yönetim Organına sunulmuştur. ILO Yönetim Organının metni onaylaması ile Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi bir uzlaşma metni olarak ortaya çıkmıştır.

Metin, 2000 yılında değiştirilerek ILO'nun Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinin ilkeleri metne dahil edilmiştir. Ayrıca Hükümetlerin ILO'nun 138 (asgari yaş) ve 182 (çocuk işçiliği) sayılı sözleşmelerini ve ilgili Tavsiye Kararlarını benimsemeleri istenmiş, yeni bir paragrafla da çok uluslu şirketlerin ve ulusal şirketlerin istihdamda asgari yaş konusundaki standartlara uyarak çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına etkinlik kazandırmaları talep edilmiştir.

Bildirgenin uygulanmasına ilişkin izleme mekanizması, dönemsel raporlara ve çokuluslu şirketler ve sosyal politika bağlamında belirli vakalara ilişkin olarak Bildirgenin anlamının yorumlanması taleplerinin incelenmesine bağlanmıştır. Bu Raporlar ILO Yönetim Organına bağlı İstihdam Komitesinin bir alt komitesi olan Çokuluslu Şirketler Alt Komitesi tarafından incelenmektedir. Gerekirse vakalar üzerine yorumu ILO Yönetim Organının kendisi de yapabilmektedir. Sendikalar bu yöntemin çokuluslulara karşı

bir şikayet mekanizmasına yol açacağını ummuşlarsa da, yorumlarda şirketlerin adına değinilmemektedir. Bu konuda işveren örgütleri son derece hassas davranmaktadırlar. Ayrıca yorum taleplerinin kabul ettirilmesi de son derece zor olmaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı ile ilgili talepler Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine aktarılmakta, burada da ancak hükümetler aleyhine bir talep olarak değerlendirmeye alınmaktadır (ICFTU, 2000).

2.1.4 Diğer

Yukarda değinilen uluslararası belgelerin dışında, örneğin Güney Afrika'nın o yıllardaki ırkçı uygulamaları nedeniyle benimsenen, Irk Ayrımcılığı Politikasına İlişkin ILO Deklerasyonu (1964), Avrupa Birliğine üye ülkelerin şirketlerinin esas olarak uluslararası faaliyetlerine ilişkin Avrupa Davranış İlkesi gibi uluslararası deklerasyonlar da mevcuttur. Ayrıca Avrupa Birliği, NAFTA (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması), MERCOSUR (Güney Ortak Pazar Anlaşması) gibi bölgesel ekonomik bütünleşme hareketleri de çok uluslu şirketlere sosyal sorumluluk yükleyen ve başvuru hakkını da içeren hükümler benimsemişlerdir. Gene bu yıllarda bazı ülke hükümetleri, kendi ülkelerinin yatırımcılarının uluslararası faaliyetlerine ilişkin bazı ilkeler belirlemişlerdir. (Güney Afrika'da faaliyet gösteren İngiliz Şirketleri İçin Davranış İlkeleri, 1973; ABD Hükümetinin gene aynı konuda Sullivan İlkeleri; İrlanda'nın MacBride İlkeleri, 1984 bunlar arasındadır.)

1990'lı yıllarda geliştirilen çokuluslu şirketler için sosyal davranış ilkeleri anlayışı, devletlerin ve devletler arası kuruluşların uluslararası piyasalara sosyal düzenlemeler getirmesi ve çokuluslu şirketlerin faaliyetlerine müdahalesi zihniyeti ile değil, ulusal ve uluslararası piyasalardaki düzensizleş-tirmenin devam ettiği makro çerçevede, devletlerin sosyal sorumluluğunun kalkmasına paralel olarak, çokulusluların gönüllü sosyal sorumluluk alması zihniyeti ile geliştirilmiştir. Bu anlayış şirketlerin davranış kodlarına yansıdığı gibi hükümetlerin çokulusluların faaliyetlerine ilişkin yaklaşımlarına da yansımıştır.

Japon Ekonomik Örgütleri Federasyonunun İyi Şirket Davranışı Şartı (1996), ABD Çalışma Bakanlığının desteklediği ve şirketlerin, hükümet dışı örgütlerin ve sendikaların da katıldığı Sweatshop'lar ve Çocuk Emeği ile ilgili Beyaz Saray Tekstil ve Giyim Ortaklığı (1997), Clinton Yönetiminin Model İş İlkeleri (1995) bu tür hükümet destekli kodlardır.

Gerek hükümetler arası örgütler, gerekse hükümetler tarafından benimsenen bu tür ilkeler ve deklarasyonların genel olarak ortak özellikleri, uluslararası hukuk belgeleri statüsünde olmamaları, şirketlere yasal değil moral sorumluluk yüklemeleridir.

Tüm dünyada sayıları 1300 kadar olan iki taraflı yatırım anlaşmalarında, şirketlerin sosyal sorumlulukları kapsamındaki konular gündeme getirilmektedir (UNCTAD, 2001). Çokuluslu şirketlerin dünya çapında sınırsız egemenliğinin nihai belgesi olarak düşünülen Yatırımlar Üzerine Çok Taraflı Anlaşma (MAI) taslak belgesi de, çok uluslu şirketlerin gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri, istihdam, çevre, sosyal sorunlar, çalışma koşulları gibi konularda duyarsız olduğunun bir kanıtı olmuştur.

2.2 Çokuluslu Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları

1970'li yıllar genel olarak çokulusluların gönüllü olarak benimseyecekleri davranış kodlarının değil, çokuluslulara ilişkin güçlü uluslararası önlemlerin alınması gerektiğinin savunulduğu yıllar olmuştur. Ancak bu çabalar sonuç vermemiştir.

Küresel kapitalizm sürecinde çok uluslu şirketlerin faaliyetlerini düzenleyecek uluslararası sosyal politika arayışlarının yerini, şirketlerin gönüllü olarak sosyal sorumluluk yüklenmelerini sağlayacak piyasa mekanizmalarına dayanmak eğilimi almıştır.²

Şirketlerin sosyal sorumluluğu, şirketlerin içinde buldukları ortamlarda yasalarla belirlenmiş sosyal yükümlülüklerini yerine getirmelerinin yanı sıra, toplumun yasal ifadeye kavuşmamış çeşitli beklentilerine de karşılık vermeleridir.

Bu beklentiler, şirketlerin çalışanlarıyla ilişkileri gibi şirket içi alanları kapsayabileceği kadar, şirketlerin kalkınmaya, çevreye etkileri gibi şirket

² Şirketlerin iki tür sorumluluğundan söz edilebilir. Birincisi şirketlerin hissedarlarına karşı sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi, şirketin hisse değerinin maksimizasyonunu gerektirir. İkinci tür sorumluluk ise şirketlerin içinde geliştikleri ekonomik ve sosyal ortamlara karşı **sosyal sorumluluğudur** (UNCTAD, 1999). Şirketler, kendilerini tüketicilere iyi tanıtarak şirket imajını ve şirket markasını pazarlamak böylece hisse değerlerini yükseltmek için çeşitli yardım faaliyetlerine girişebilirler. Bu yardım faaliyetleri, bir spor olayının desteklenmesinden ulusal eğitim kampanyasına destek verilmesine kadar çeşitli alanları kapsayabilir. Burada söz konusu olan şirket imajının ve şirket markasının iyilik ve yardım imajlarıyla birlikte pazarlanmasıdır ve şirketlerin sosyal sorumluluğu ile kastedilen bu tür destekler ya da hayır faaliyetleri değildir. Ya da şirketler vergi yasalarının sağladığı istisnalardan yararlanmak için yardım faaliyetlerinde bulunabilirler. Bu tek taraflı yardımlar da şirketlerin sosyal sorumlulukları kapsamına girmez.

dışı alanları da kapsayabilir. Bu anlamda şirketlerin, çalışanlarına, müşterilerine, mal ve hizmet satın aldıkları alt firmalara, yerel halka ve yerel yönetimlere, ulusa ve ulusal hükümetlere, gelecek nesillere ve tüm insanlığa karşı sosyal sorumlulukları olduğu ileri sürülmektedir (UNCTAD, 1999).

Kuşkusuz şirketlerin sosyal sorumlulukları insan hakları, işçi hakları ve çevrenin korunması ile sınırlı değildir. Şirketlerin sosyal sorumluluğu kapsamında önemli bir konu, 1970'li yıllarda talep edildiği üzere, çok uluslu şirketlerin, faaliyetlerini geliştirmekte olan ülkelerin kalkınma politikaları ile uyumlu olarak biçimlendirmeleridir.

- Çokuluslu şirketlerin faaliyette buldukları geliştirmekte olan ülkelerde,
- ❖ yerel ve ulusal teknolojik yenilenme kapasitelerini geliştirmeleri,
- ❖ yerel kaynakları geliştirmeleri, yerel girdi kullanmaları,
- ❖ yerel işgücünü eğitmeleri,
- ❖ yerel veya ulusal bir kalkınma fonuna katkıda bulunmaları,
- ❖ yerel ve ulusal ekonomik ve sosyal bağımsızlığı geliştirmeleri,
- ❖ şirket içi fiyatları yönlendirmek suretiyle gelir kaydırıcı bir etki yaratmamaları,
- ❖ yerel pazarda faaliyet gösteren firmalarla tekelci rekabete girmemeleri ve benzeri talepler şirketlerin sosyal sorumluluklarının içinde düşünülmelidir.

Ayrıca ulusal bağımsızlığa saygı ve ulusal yasalara uymak da bu kalkınma yaklaşımının bir parçası olarak görülmelidir.

Günümüzde, şirketlerin sosyal sorumlulukları kapsamında kalkınmaya ilişkin ekonomik konulardan çok, insan hakları, işçi hakları ve çevrenin korunması ön plana geçmiş bulunmaktadır. İşçi hakları ve çevrenin korunmasına ek olarak tüketicinin korunması, şirketlerin yasadışı faaliyetlerinin engellenmesi, şirketlerin faaliyetlerinin şeffaflığı, etik iş standartları konuları da şirket sorumlulukları arasında öne çıkan konular olmuştur.

Bunun görünür nedeni genellikle gelişmiş ülkelerde yerleşik olan güçlü politik grupların yürüttükleri mücadelelerde insan hakları, işçi hakları ve çevrenin korunması konularını ön plana getirmeleridir. Asıl neden ise, çokuluslu şirketlere geliştirmekte olan ülkelerin kalkınma hedefleri açısından sorumluluk yüklenmesinin, yeni liberal ideolojinin temel yaklaşımının tam da karşısında olmasıdır.

Böylece insan hakları, işçi hakları ve çevre konuları, gelişmiş ülkelerdeki küreselleşme karşıtı grupların ve diğer güçlü baskı gruplarının taleplerini

karşılama üzere benimsenirken, küreselleşmenin kaybedenlerinin, yani gelişmekte olan ülkelerin gerçek ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olan kalkınma amaçlarına yönelik konular gündem dışı bırakılmıştır.

Öte yandan yeni liberal ekonomik politikaların son yirmi yılda küresel düzeyde uygulanması ile mal ve hizmet üretiminde, ticaretinde ve sermaye hareketlerinde meydana gelen serbestleşme, özelleşme ve düzensizleşme karşısında şirketlere sosyal sorumluluk yüklemek, bir tür ideolojik takas olarak da gündemde tutulmaktadır. Şirketlere çok taraflı ve iki taraflı ticaret ve yatırım rejimleri ile her tür serbestliğin sağlanmasını öngören liberal ideolojinin benimsenmesi karşılığında, aynı şirketlere sosyal sorumluluk yüklenerek liberalleşme sonucunda ülkelerin kendi içinde ve ülkeler arasında meydana gelen büyük ekonomik eşitsizliklerin düzeltileceği umudu yaratılmaktadır.

Kuşkusuz şirketin büyüklüğü, faaliyet gösterdiği sektörler, ürün türleri şirketin sosyal sorumluluk kapsamını etkileyecektir.

Şirketlerin sosyal sorumluluğu özellikle çok uluslu şirketler için ve onların gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetleri için gündemdedir.

Çünkü çoğu gelişmekte olan ülkede, çok uluslu şirketlerle rekabet edecek şirket yapıları zayıftır, çok uluslu şirketler ulusal düzenlemelerin dışına çıkmalarını sağlayacak şirket yapılarına sahiptir ve sermaye kıtlığı nedeniyle hükümetlerin çok uluslu şirketlere yasal yükümlülükler getirecek güçleri sınırlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde çok uluslu şirketin faaliyetlerinden etkilenen kesimlerin tüketici boykotları vb. piyasa mekanizmaları ile şirketin faaliyetlerini etkilemeleri zor olduğu gibi, hükümetlerin düzenleyici müdahalelerde bulunma imkanları da uluslararası finans kuruluşlarının mali baskısı nedeniyle daralmıştır.

Küreselleşmenin ve küreselleşme ile birlikte özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal krizlerin esas aktörünün çok uluslu mali, ticari ve sınai şirketler olduğu düşünülürse, aynı şirketlere sosyal sorumluluk yükleyerek küreselleşme sürecindeki kötülükleri azaltma politikasının kendi içinde bir çıkmaz taşıdığı söylenebilir.

Eğer kapitalist işletme "sosyal sorumluluğunu" kabul etmek ve sosyal sorumluluk ilkelerini gönüllü olarak, gerçekten benimsemek eğiliminde ise bu eğilimin arkasında işletmenin temel amacı olan kar maksimizasyonu ile çelişmeyen hatta bu amaca hizmet eden bazı nedenler olsa gerektir.

Sosyal sorumluluk ilkeleri benimseyen çokulusluların tüketicilerden gelen baskılara karşı bu yola başvurdukları bir gerçektir. Marka üretimi yapan ve perakende satış zincirleri şeklinde faaliyet gösteren pek çok şirket, çevrenin korunması ve işçi hakları açısından kamuoyuna "temiz" mal ürettiği ve sattığı imajını vermek ihtiyacı duymaktadır (Erdoğan, 1999).

Çokulusluları sosyal sorumluluk ilkeleri benimsemeye iten bir başka etken de şirketin hisse senetlerinin değerini korumak ihtiyacıdır. Sermaye piyasalarının spekülasyon niteliği ve çoğu hisselerin aşırı değerli olması şirketleri bu konuda daha hassas kılmıştır. ITGLWF ((International Textile, Garment and Leather Workers' Federation/Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu) Genel Sekreteri Neil Kearney'in aktardığına göre, New York Üniversitesi Stern İş İdaresi Okulunun yaptığı bir araştırma, şirket hisselerinin değerinin % 30'unun, şirketin şöhretine bağlı olduğunu göstermiştir (ILO, 1998c).

Şirketlerin sosyal sorumluluk metinleri benimsemelerinin bir diğer gerekçesi de etik davranış, sosyal haklar, çalışma koşulları vb. açısından kendi kendilerini denetleyebildiklerini ve hükümetlerin müdahalelerine ve düzenlemelerine gerek olmadığını kanıtlamaktır.

2.2.1 Küresel Sözleşme

Şirketlerin sosyal sorumluluğunun küresel düzeyde ifadesi Küresel Sözleşmedir. Küresel Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından 1999 Davos Dünya Ekonomik Forumunda ilan edilmiş olan BM destekli bir küresel diyalog platformudur. (Annan, 1999). Diyalogun tarafları, Birleşmiş Milletler, çok uluslu şirketler, küresel sendikalar ve sivil toplum örgütleridir. Amaç, görüşmeler yoluyla Küresel Sözleşme kapsamındaki ilkeler çerçevesinde çok uluslu şirketlerin sosyal sorumluluğunu artırmaktır (Baker, 2002).

Küresel Sözleşme şirketlerin sosyal sorumluluklarını insan hakları, işçi hakları ve çevrenin korunması şeklinde üç ana başlık altında toplamaktadır. Buna göre şirketler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesine ve Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansının Rio Bildirgesine saygı göstermekle yükümlüdür.

Şirketler,

- ♦ kendi etki alanlarında uluslararası insan haklarına saygı duymalı ve bu hakları desteklemeli,

- ❖ ana ve bağılı firmalarının insan hakları ihlallerine karışmamasını sağılamalı,
- ❖ örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı, zorla ve zorunlu olarak çalıştırmanın bütün biçimlerinin engellenmesi, çocuk emeğinin ortadan kaldırılması, işte ve meslekte ayrımcılığın engellenmesi ilkelerine uymalı,
- ❖ karar alma süreçlerinde çevreyi düşünmeli, çevresel sorumluluğun artırılması için girişimlerde bulunmalı,
- ❖ çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yayılmasını teşvik etmelidir.

Küresel Sözleşmeye 50 kadar çokuluslu şirket katılmaktadır. Bu şirketlerin arasında Daimler Chrysler, Unilever, Deutsche Bank, BP, Amoco, Novartis, Ericsson ve Nike gibi dünyanın dev çokulusluları da bulunmaktadır. Uluslararası Ticaret Odası, Sürdürülebilir Kalkınma İçin Dünya İş Konseyi, Pirince of Wales İş Liderleri Forumu gibi sermaye örgütleri de Küresel Sözleşmeyi desteklemektedirler. Küresel Sözleşmenin önemli özelliğı, Birleşmiş Milletlerin geliştirmekte olan ülkelerdeki yoksulluğı azaltma programlarına çok uluslu şirketleri proje bazında ortak ederek, bu programları özelleştirmesidir. Böylece şirket üst düzey yöneticileri Birleşmiş Milletler nezdinde "sorumlu kalkınmanın büyükelçileri" olacaklardır (ICEM, 2002: 23). PSI Genel Sekreteri Engelberts, Küresel Sözleşmenin arkasındaki nedenlerden birinin, başta ABD hükümeti olmak üzere hükümetlerin BM aidatlarını ödememeleri nedeniyle (ABD'nin 2000 yılı itibariyle aidat borcu 1.6 milyar ABD Dolarıdır) BM'in, faaliyetlerinin finansmanı için özel sektörle işbirliğine yönelmesi olduğunu söylemektedir (Engelberts, 2000).

ICFTU ve işkolu federasyonları Küresel Sözleşmeyi şirketler, sendikalar ve NGO'lar arasında küresel diyalog için önemli bir fırsat olarak gördüklerini ve desteklediklerini açıklamışlardır. (ICFTU, 2000). Küresel Sözleşme özel kesimin gönüllü girişimleri yoluyla küreselleşmeye sosyal boyut kazandırma çabalarının en genel ifadesi olarak belirmektedir. Bu gönüllü girişimde şirketlere düşen işlev, Küresel Sözleşmeyi destekleyen bir bildiri yayınlamak, Küresel Sözleşme web sitesinde yılda bir kez bu ilkelere ilişkin olarak başarılı bir ilerlemeyi yayınlamak, Birleşmiş Milletlerle işbirliğine girerek yoksulluğun ortadan kaldırılması projelerine ya da bu ilkelere hayata geçmesine yardımcı olacak BM projelerine stratejik ortak olarak katkıda bulunmaktır. Ancak ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions/Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu) Raporuna göre Küresel

Sözleşmeye katılan şirketlerden hiçbiri, Sözleşme ilkelerini nasıl uyguladıklarına dair gerçek örneklerle desteklenen bir rapor düzeni uygulamamıştır. ICEM'in örgütlü olduğu Bayer, BASF, BP, Du Pont, Indian Oil Corporation, Novartis, Placer Dome ve Statoil'in sunduğu raporlar yeterli ve doğrulanabilir nitelikte değildir (ICEM, 2002: 23)

Diğer gönüllü şirket girişimleri gibi Küresel Sözleşme de gelişmekte olan ülkelerin kalkınma hedefleri açısından ulus ötesi şirketlere sorumluluk yükleyen bir kalkınma anlayışını içermemektedir.

2.2.2 SA8000

ABD kökenli bir hükümet dışı örgüt olan ve şirketlerin sosyal sorumluluğu konularında çalışmalar yürüten CEP (The Council on Economic Priorities / Ekonomik Öncelikler Konseyi), bir Akreditasyon Ajansı kurmuş ve bu Ajans ISO standartlarının benimsenmesine benzer bir yöntemle uluslararası insan hakları ve işçi hakları için SA8000 (Social Accountability / Sosyal Sorumluluk 8000) adını taşıyan bir sosyal sorumluluk standardı geliştirmiştir. Halen bu girişim SAI (Social Accountability International/Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü) tarafından yürütülmektedir. Danışma Kurulunda şirket temsilcileri ve hükümet dışı örgütler ve bazı sendika temsilcileri bulunmaktadır (ILO, 1998b). SA8000 başlangıçta çokuluslu şirketlere mal veren alt firmaların sosyal sorumluluğunun belgelenmesi amacıyla oluşturulmuş daha sonra ulus ötesi şirketlerin sosyal sorumluluğu için kullanılmaya başlanmıştır (Brooks, 2000).

SA8000 dört bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölümde, standardın amacı şirketlerin sosyal sorumluluğunun ölçütlerini saptamak olarak belirtilmektedir. Şirketler denetleyebildikleri ya da etkileyebildikleri konularda sosyal sorumluluk sahibi olmak ve bu konularda politikalar ve yöntemler geliştirmekle ve uygulamakla yükümlü olacaklardır. Politikalarının, yöntemlerinin ve uygulamalarının standartlara uygunluğunu ilgili taraflara gösterebilmelerinin araçları da standartla belirlenecektir. Standart yer, işkolu ya da şirket büyüklüğü ayrımı yapılamadan tüm şirketlere uygulanacaktır.

Standardın ikinci bölümü, standardın dayanağı olan uluslararası enstrümanları sıralamaktadır. Buna göre şirketler, faaliyet gösterdikleri yerlerin ulusal ya da diğer yasaları yanı sıra bu uluslararası enstrümanların gereklerine de uyacaklardır. Ulusal yasalarla uluslararası enstrümanların kesiştiği konularda hangisi daha sıkı koşullar içeriyorsa o uygulanacaktır. Sözü edi-

len uluslararası enstrümanlar ILO'nun 29, 105 (zorla çalıştırma ve köle emeği), 87 (örgütlenme özgürlüğü), 98 (toplu sözleşme hakkı), 100 (eşit değerdeki işe eşit ücret) ve 111 (ayrımcılık), 135 (işçi temsilcileri), 138/146 (asgari yaş sözleşme ve tavsiye), 155/164 (işçi sağlığı ve iş güvenliği sözleşme ve tavsiye), 159 (mesleki rehabilitasyon ve istihdam/özürlüler), 177 (evde çalışma) sayılı sözleşmeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesidir.

Standardın üçüncü bölümü tanımlara ayrılmıştır. Şirket, mal veya hizmet sunucuları, taşeron, telafi edici önlem, düzeltici önlem, ilgili taraf, çocuk genç işçi, çocuk emeği, zorla çalıştırma, çocuklar için telafi edici destek tanımları verilmiştir.

Dördüncü bölümde sosyal sorumluluk ölçütleri belirlenmektedir. Şirket çocuk işçi istihdam etmeyecektir. Bu standarda göre işten çıkartılan çocuk işçilerin çocukluktan çıkıncaya kadar okula devam etmelerini sağlayacak destekleri sunacaktır. Gelişmekte olan ülkelerdeki çocuk istihdamına ilişkin esneklik kapsamında çalışmak durumunda olan çocuk işçilerin ve okula devam eden genç işçilerin okul saatlerinde çalıştırılmamalarını ve işte, okulda ve yolda geçirdikleri sürenin günde 10 saati aşmamasını temin edecektir. Çocuk ve genç işçilerin tehlikeli ve sağlıksız ortamlarda çalıştırılmamasını sağlayacaktır. Şirket, zorla çalıştırmaya başvurmayacak, işe başlarken işçilerin belli bir para yatırmaları ya da kimliklerini teslim etmeleri şartı koşmayacaktır. Şirket, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlayacak ve çalışanları bu konuda eğitecektir. Şirket, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına saygı gösterecek, bu hakların ulusal yasalarla kısıtlandığı hallerde kendisi çalışanlar için örgütlenme ve toplu pazarlık mekanizmaları yaratacaktır. Sendika temsilcilerine ayrımcılık uygulanmayacak, temsilcilerin işyerindeki üyelerine ulaşması engellenmeyecektir. Şirket, işe almada, ücret vermede, eğitimde, işte yükselmede, işten çıkarmada ya da emeklilikte ırk, kast, ulusal köken, din, özürlülük, cinsiyet, cinsel tercih, sendika üyeliği ya da politik görüş nedenleriyle ayrımcılık yapmayacaktır. İşyerinde cinsel tacize yer vermeyecektir. Şirket, disiplin uygulamaları kapsamında bedeni ceza, zihinsel veya fiziki zorlama kullanmayacaktır. Çalışma saatleri ulusal yasalara uygun olacak, haftada 48 saati aşmayacak ve haftada en az bir gün tatil yapılacaktır. Fazla çalışma haftada 12 saati aşmayacak, istisnai durumlarda ve kısa dönemli olarak yapılacak ve fazla çalışma ücreti zamlı ödenecektir. Yasal asgari ücretler uygulanacak ve en az temel ihtiyaçları karşılamaya ve bir miktar da ek gelir sağlamaya yetecek kadar olacaktır. Disiplin amaçlarıyla ücretlerden kesinti yapılmayacak, ücret-

ler ve ek yararlar konusunda işçiler tam olarak bilgilendirilecekler ve ücretler nakit ya da çek olarak işçilere uygun gelen biçimde ödenecektir. Şirket, iş yasalarının gerekleri ve sosyal güvenlik düzenlemelerinden kaçmak amacıyla işçi taşeronluğu, çırak çalıştırma gibi yollara başvurmayacaktır.

SA8000, sosyal hükmün çok ötesine geçen adeta bir uluslararası iş yasası niteliği taşıyan hükümler içermektedir. Ücretlere ilişkin hükmünde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerdeki ulusal standartları aşan gerekler de içermektedir.

Uygulama sürecinde, şirket, sosyal sorumluluk politikasını ve uygulayacağı çalışma koşullarını belirleyecektir. Şirket standardın gereklerine uyacağını, ulusal yasalara, şirketin kabul ettiği diğer ilkelere ve bu standartta atıfta bulunulan uluslararası enstrümanlara uyacağını, bu standartları sürekli iyileştireceğini taahhüt edecek, bu taahhütlerini bir belge haline getirecek, şirketi temsil eden tüm yönetici personele tebliğ edecek ve uygulamaya koyacaktır.

Şirket üst yönetimi, uygulamayı sürekli izleyecek gerekli hallerde değişiklikler yapacaktır. İzleme için üst düzey bir sorumlu atanacaktır. Çalışanların arasından bir temsilci seçilerek standardın uygulanmasına ilişkin konularda şirket üst yönetimi ile iletişimini sağlayacaktır. İşe girişlerinde çalışanlar bu konuda eğitilecektir.

Bu standartlar, yalnızca ana şirkette değil, şirkete mal ve hizmet sunan alt şirketlerde ve taşeronlarda da uygulanacaktır. Şirket, kendisine mal ve hizmet sunacak olan şirketleri bu standartlara uyabilecek olanlar arasından seçecek ve bu seçimi yapabilmek için usuller ihdas edecektir. Bu alt şirketler, standartlara uyacaklarına dair yazılı taahhütte bulunacaklar, şirketin denetimini kabul edecekler, standardı ihlal durumunda derhal düzeltici önlem alacaklar, kendi taşeronları hakkında ana şirkete bilgi vereceklerdir.

Şirket standardın uygulanması konusunda çalışanların ya da ilgili tarafların başvurularını yanıtlayacak, gerekli araştırmaları yapacak ve düzeltici önlemleri alacaktır. Şirket bu standarda uyduğunu kanıtlayacak belgeleri düzenli olarak tutacaktır. İlgili taraflara her türlü bilgi ve belgeyi verecektir. Şirket yaptığı sözleşmeler gerekli kıldığı hallerde, kendisinin ve alt şirketlerinin/taşeronlarının işyerlerini, standarda uygunluk olup olmadığının tespiti için denetime açacaktır.

ITGLWF ve SAI "Gönüllü İşyeri Standartları vasıtasıyla İşçi Haklarını

İyileştirmek" adında bir proje başlatmışlardır ve araç olarak SA8000'i kullanmaktadırlar.

SA8000 son derece sıkı koşulları olan, ana şirketin yanı sıra alt şirketlere ve taşeronlara da uygulanması öngörülen bir sistemdir. Sistem, uygulandığı takdirde, üretimlerinde bu standartlara uymayan mal ve hizmetlerin uluslararası ticaretten dışlanması sonucunu getirecektir. Ancak standarda uyulmamamsı halinde yaptırım, diğer sosyal sorumluluk araçlarında olduğu gibi pazarın vereceği işaret ile ortaya çıkacaktır. Sosyal sorumluluğa uymayan şirketlerin mal ve hizmetlerinin piyasalarda satın alınmayacağı beklentisi, sistemin yaptırımını teşkil etmektedir. Sistem çok uluslu şirketlerdeki şirket içi mal ve hizmet alışverişi konusunu kapsamamaktadır.

SA8000'in işleyişinde, SAI denetçi olarak işlev yapmamaktadır. SAI, denetim firmaları veya denetçilere lisans vermekte, onları eğitmekte ve denetlemektedir. İşyerlerinde denetim ise profesyonel denetçi firmalar tarafından yapılmaktadır. Daha sonra SAI, denetim sonucuna göre SA8000 belgesini vermektedir. SA8000'in saygınlığını sağlamak amacı ile sosyal standartların belirlenmesi ve akreditasyonda yüksek bir kalite tutturmak gerekmektedir. Hatta bu amaçla ilgili örgütler Uluslararası Sosyal ve Çevresel Akreditasyon ve Etiketleme İttifakı adında bir örgüt kurmuşlardır. SAI, 20 ülkede 15 sanayi dalında faaliyet yürüttüğünü ve Avon, Carrefour, Chiquita, Dole vb. çokuluslulara SA8000 belgesi verdiğini ifade etmektedir.

2.2.3 Davranış İlkeleri

Çokuluslu şirketlerin sosyal sorumluluklarını belirlemeye yönelik olduğu iddia edilen bir başka tür belge de davranış ilkeleridir. Bu ilkelerin bir kısmı şirketlerin kendi inisiyatifleri ile benimsedikleri davranış ilkeleridir. Bu metinler de kesin tanımlanmış kavramlara dayanmayan ve zorlayıcılıkları olmayan gönüllü belgelerdir. Uluslararası İşveren Örgütünün tahminlerine göre şirketlerin benimsediği sosyal davranış ilkelerinin % 80'i herhangi bir uygulama yöntemi içermeyen genel etik ilkelere ibarettir (ILO, 1998a). İşçi haklarına ilişkin bir örnek vermek gerekirse, çalışma yaşamına ilişkin davranış ilkesi benimseyen şirketlerin yalnızca % 15'i sendikal haklardan söz etmektedir (ILO, 1998a).

Bir başka tür davranış kodu da, işveren örgütleri, sendikalar veya hükümet örgütleri tarafından veya bu örgütlerin koalisyonları tarafından benimsenen ve şirketlerin "abone" olduğu kodlardır. Tek bir ürüne (örneğin tütün) veya tek bir sanayiye (örneğin nükleer enerji) ilişkin olarak yürütülen

kampanyalar sonucu ortaya çıkan metinler olduğu gibi, kurumsallaşmış sosyal sorumluluk girişimleri de mevcuttur.

Bu tür kodlarda, kodu düzenleyen örgütün veya örgütler koalisyonunun denetimi daha fazla söz konusu olmaktadır. ABD'ndeki çevreci örgütlerin, Protestan ve Katolik grupları temsil eden Şirket Sorumluluğu için Dinler Arası Merkezin, New York ve Kaliforniya Emeklilik Fonları gibi kurumsal yatırımcıların desteklediği çevre koruması ağırlıklı Ceres İlkeleri (1989) bu tür kodlara bir örnektir. Ceres İlkelerini 50 büyük şirket onaylamış ve uymayı taahhüt etmiştir (UNCTAD, 1999). İngiltere'de ETI (Ethical Trading Initiative /Etik Ticaret Girişimi) NGO'ların, şirketlerin ve sendikaların üçlü bir organı olarak kurulmuştur (Diller 1999: 111).

Sosyal etiketleme de bir tür davranış kodu mahiyetindedir. Sosyal etiket uygulamalarının tümü 90'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Sosyal etiket sistemi, bir şirketin ürettiği mal ve hizmetlere ilişkin sosyal koşullar hakkında çok açık bir mesaj verirler. Bu etiketler, malın üzerinde bulunabileceği gibi paketleme veya perakende sergileme sırasında raflarda görülür biçimde de bulunabilir. Bazı sosyal etiketler herhangi bir şirketin malı değildir. Çeşitli hükümet dışı örgütlerin yürüttükleri kampanyalar sonucu geliştirilmiştir. ILO tarafından incelenen 12 sosyal etiket uygulamasına ilişkin araştırma verileri, bu girişimlerin gelişmekte olan ülkelerde üretilen ve sanayileşmiş ülkelere ihraç edilen mal ve hizmetleri konu aldığını göstermektedir. 12 sosyal etiket programının 9'u yalnızca ihraç ürünlerine, 2'si hem ihraç ürünlerine hem de iç pazara yönelik ürünlere, biri de yalnızca iç pazara yönelik ürünlere ilişkindir. Sosyal etiketleme girişimlerinden 6'sı yalnızca işverenler tarafından, 1'i işverenler ve hükümet tarafından, 4'ü işveren ve hükümet dışı örgütler tarafından, 1'i de yalnızca hükümet dışı örgütler tarafından yürütülmektedir (Diller, 1999: 114).

Sosyal etiketleme programları da davranış ilkelerine paralel olarak, tekstil, giyim, deri, ayakkabı, oyuncak, kimya, ormancılık sektörlerinde geliştirilmiştir. Sosyal etiketleme uygulayan şirketlerin, bu uygulamaya temel teşkil eden bir davranış ilkeleri belgesi de olmaktadır.

Sonuç

Çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin ulusal çıkarlar ve çalışanların yararına düzenlenmesinde etkin bir uluslararası çerçeve olmadığını ve bu konuda elde edilen kazanımların uluslararası değil ulusal düzenlemelerle gerçekleştirilebildiğini söyleyebiliriz. Örneğin 1967-1980 yılları arasında,

henüz borç krizine girmemiş oldukları dönemde, gelişmekte olan pek çok ülke, çok uluslu şirketlerin faaliyetlerini kontrol eden ulusal yasalar benimsemişlerdir (Cohn, 2000: 290).

Ancak küreselleşme sürecinde özellikle gelişmekte olan ülkelerde ulus devletinin, ekonomik alanda üretici, düzenleyici, denetleyici rolü azalmış, sosyal haklar zayıflamış, çalışma koşulları giderek kötüleşmiştir. Ulusal devletlerin ve uluslararası düzenleyici çerçevenin "sosyal sorumsuzluğa" itilmesi karşısında, çokuluslu şirketleri doğrudan doğruya "sosyal sorumluluk" sahibi yapmak, küreselleşmeye sosyal bir boyut kazandırmanın bir aracı olarak ortaya çıkmıştır.

Başta ABD olmak üzere sanayileşmiş ülke hükümetleri ile Birleşmiş Milletler ve şemsiyesi altındaki Dünya Bankası gibi devletlerarası kuruluşlar, bu tür bir özelleştirilmiş sosyal sorumluluk anlayışını desteklemektedirler.

Çokuluslu şirketler tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak benimsenen sosyal sorumluluk metinlerinin, gevşek, gönüllü kabule bağlı, uygulama ve denetleme mekanizmalarını büyük çoğunlukla taşımayan, taşısa bile küresel üretim ve ticaretin parçalanmış niteliği gereği hayata geçirilmesi mümkün olmayan belgeler olduğu söylenebilir. Çokuluslu şirketlerin sosyal sorumluluğu kapsamında ele alınan sosyal ve ekonomik konuların çözümünü, şirketlerin gönüllü sosyal sorumluluğundan önce, demokratik sosyal devletlerin, ulusal ve uluslararası düzeyde benimseyecekleri ve hayata geçirilmelerini çokuluslu şirketlere karşı yaptırımlara bağlayacakları düzenlemelerde, çokulusluların artan gücü karşısında ulusal devletlerin müdahale ve düzenleme haklarının güçlendirilmesinde aramak, daha gerçekçi olacaktır.

Kaynaklar

ADAM, G. (1975), "Multinational Corporations and Worldwide Sourcing", **International Firms and Modern Imperialism** içinde, Ed. Hugo Radice, Middlesex, England :Penguin Books, s. 89-103.

ANNAN, K (1999) "A Compact for the New Century", New York: United Nations, www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201_sgsm6881.html

BAKER, J. (20 02), **Social Responsibilities of Business**, <http://www.icftu.org>

BROOKES, J. (2001), **International Standards and Instruments, OECD Roundtable on Global Instruments for Corporate Social Responsibility**, <http://www.oecd.org>

CHOTE, R. (1999). "World Bank sets out plans for global code for social policy", **Financial Times**, Londra, 22 Nisan, s.4.

COHN, T. H. (2000), **Global Political Economy Theory and Practice**, New York: Longman.

DICKEN, P. (1999), **Global Shift**, London: Paul Chapman.

DILLER J. (1999), "A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives", *International Labour Review*, Vol. 138, No. 2, s. 99-129.

ENGELBERTS, H. (2000), "UN Privatisation?", **PSI Focus on the public services**, Volume 7 No 1, s.2.

ERDOĞDU, S. (1999) 'Küreselleşen Dünyada Küresel Sendikal Politikalara Bir Örnek: Çok Uluslu Şirketlerde Çalışma Koşullarına İlişkin Davranış İlkeleri', **TÜRK-İŞ Yılı 99**, TÜRK-İŞ, Ankara, s. 46-82.

HIRST, P., Thompson, G. (1999), *Globalization in Question*, Cambridge: Polity Press.

ICEM (2002), **World Conference For the Energy Industry, 27-29 November, 2002, Rome Italy, Industry Report**, Brussels: ICEM

ICFTU (1997), **The ICFTU / ITS Basic Code of Labour Practice**, www.icftu.org

ICFTU (2000), **ICFTU OnLine 170**, www.icftu.org.

ICFTU (2002), *A Trade Union Guide to Globalization*, <http://www.icftu.org/pubs/globalisatio>

ILO (1998a), **Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labeling and other private sector initiatives addressing labor issues**, Governing Body, 273rd Session, Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, G.B. 273 / WP / SDL / 1. Cenevre.

ILO (1998b), "Codes of Conduct, Some Issues for Trade Union Consideration", GB.273/WP/SDL/1. Kasım, IFBWW (International Federation of Building and Wood Workers / Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu) İnşaat İçin bir Model Davranış İlkesi Geliştirme Semineri Notu, 24-26 Mayıs, 1999, Cenevre.

ILO (1998c), **Neil Kearney Speaks on Codes of Conduct as New Instruments for Fighting Child Labour**, ACTRAV, Bureau for Workers Activities, www.ilo.org

ILO (2000), **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**, Geneva: ILO

ILO (2002), **Facts and Figures on Globalization**, World Commission on the Social Dimension of Globalization, <http://www.ilo.org>

Independent Commission on International Development Issues (1980), **North-South, A programme for Survival**, Cambridge.

LINDEN van der, M. (2000), **The International Confederation of Free Trade Unions**, Bern: Peter Lang.

MURRAY, J. (1998) "Corporate codes of conduct and labour standards", Robert Kyloh (der.) **Mastering the challenge of globalization: Towards a trade union agenda** içinde, Cenevre: ILO, s. 45-104.

OECD (2000), **The OECD Declaration and decisions on International Investment and Multinational Enterprises**, Paris: OECD.

PURSEY, S. (1998), **Multinational Enterprises and the World of Work: Globalisation with a Human Face**, <http://www.İcftu.org>

UNCTAD (1999), **World Investment Report**, New York and Geneva: United Nations, Bölüm XII.

UNCTAD (2001), **Social Responsibility**, New York and Geneva: United Nations.

UNCTAD (2002), **World Investment Report**, New York and Geneva: United Nations

VERNON, R. (1971), **Sovereignty at Bay: The Multinational Spread of U.S. Enterprises**, New York: Basic Books