



MODERN KÖLELİK ATÖLYELERİ (SWEATSHOPS) İŞÇİLERİNİN İŞ HUKUKUNDA KORUN(AMA)MASI

*The (Un)Protection of Employees in Modern Slavery Workshops
(Sweatshops) Under Labour Law*

Nazlı SAĞLAM*

ÖZ

Küreselleşme nedeniyle sınırlar hem fiilen hem de hukuken aşılmakta ve iş hukukunda ciddi bir değişim yaşanmaktadır. Sınır ötesi faaliyet gösteren şirketler kendi ülke hukuklarından kaçarken, küresel tedarik zincirlerinde sanayi devrimi çalışma koşullarını günümüzde uygulayarak zorla çalışma kapsamında değerlendirdiğimiz ve literatürde “*Sweatshops*” olarak adlandırılan işyerlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Modern kölelik atölyeleri olarak çevirdiğimiz bu işyerlerinde çalışan işçilerin iş hukukunda korunmasının nasıl gerçekleştirileceği ise tartışmalıdır. Uzun yıllardır refleksif iş hukuku teorisi çerçevesinde yumuşak hukuk araçlarıyla korunmaya çalışılan atölye işçilerinin çalışma koşullarında istenilen iyileşme gerçekleştirilemeyince sert hukuka geçiş gündeme gelmiştir. Ülkeler, iş hukukunda küreselleşmenin işçilerin korunması üzerinde neden olduğu normatif zayıflamayı yumuşak hukuktan sert hukuka doğru bir paradigma değişimiyle aşmaya çalışmaktadır. Bu çerçevede, farklı uluslararası çerçeveleri ve araçları çeşitli biçimlerde ulusal hukuka dâhil ederek ve bunları sert hukukla birleştirerek çok uluslu şirketler için farklı bağlayıcılık derecelerinde yükümlülükler oluşturulmaya çalışmıştır. Bunun yanı sıra

Makale Geliş Tarihi / Date Received: 17.08.2025

Makale Kabul Tarihi / Date Accepted: 02.03.2026

* Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Posta: nazli.saglam@bozok.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0943-6332>, ROR ID: <https://ror.org/04qvdf239>.

Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi çerçevesinde atölye işçilerinin sert hukuk araçlarıyla korunması çalışmalarındaysa görünürde sert hukuk fiilen ise yumuşak hukukun ötesine geçemeyen bir noktaya ulaşılmıştır. Çalışmamızda *Sweatshops* kavramı açıklayıcı yöntemle tanımlanmakta, atölye işçilerinin iş hukukunda korunması öncelikle refleksif iş hukuku teorisi çerçevesinde ardından ise sert hukuk paradigması değişimi ekseninde ulusötesi iş hukukundan yararlanılarak ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Hukukunda Küreselleşme, Küresel Tedarik Zincirleri, Modern Kölelik Atölyeleri, Refleksif İş Hukuku Teorisi, Sert Hukuk.

ABSTRACT

Globalization has eroded national boundaries both de facto and de jure, triggering profound transformations in labour law. As transnational corporations circumvent their home states' legal systems, they reproduce industrial-era working conditions within global supply chains, giving rise to "sweatshops" often involving forced labour. The question of how employees in such modern slavery workshops can be effectively protected under labour law remains highly contested. For years, soft-law instruments within reflexive labour law theory have sought to safeguard these employees. Yet, as these mechanisms failed to deliver meaningful improvement, a paradigm shift toward hard law has emerged. States now attempt to address the normative weakening of labour protection caused by globalization through this transition. Within this framework, international standards have been integrated into domestic legal systems and combined with binding mechanisms imposing varying obligations on multinational enterprises. Nevertheless, under the European Union's Corporate Sustainability Due Diligence Directive, attempts to protect sweatshop employees through hard-law measures have, in practice, remained within the flexibility of soft law. This paper defines the concept of sweatshops through a descriptive method and examines the protection of employees under labour law within reflexive labour law theory and the ensuing shift toward hard law in a transnational context.

Keywords: Globalization in Labour Law, Global Supply Chains, Modern Slavery Workshops, Reflexive Labour Law Theory, Hard Law.

GİRİŞ

Küresel düzeyde yapılan araştırmalara göre Dünya genelinde, modern kölelik¹ biçimlerinden biriyle yaşayan insanların sayısı 2018 yılından 2021 yılına dek 10 milyon artarak 50 milyona ulaşmıştır². Genel olarak bir kimsenin kendi bedeni üzerinde karar verme veya belirli bir işi reddetme özgürlüğünün elinden alınması olarak tanımlanabilecek modern kölelik, günümüzde geçmişte olduğundan farklıdır. Temelde insan emeğinin suç niteliğinde sömürülmesi esasına dayanan bu kölelik karşımıza en sık insan ticareti, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği olarak çıkmaktadır. Özellikle küresel tedarik zincirlerinde (kısaca KTZ) kötü çalışma koşullarıyla ön plana çıkan modern kölelikte, sanayi devrimindeki çalışma koşullarına benzer koşulların hâkim olduğu gözlemlenmektedir. KTZ'deki çalışma koşullarının kötü olmasının birden çok nedeni olsa da küreselleşme sayesinde zamanla ticaret engelleri ve gümrük vergilerinin azaltılmasıyla iletişim ve ulaşım olanaklarının artması sınır ötesi mal akışını kolaylaştırmıştır. Böylece sınır ötesinde faaliyet gösteren ulusötesi şirketler üretim yerlerinden bağımsız hareket edebilmekte, bilhassa işgücü yoğun sektörlerde yatırımlarını düşük ücretli ülkelere taşıyarak üretim maliyetlerini düşürmeyi ve kârı maksimize etmeyi amaçlamaktadır. Üretim maliyetlerinin düşük olmasının nedeniyse yatırımların taşındığı ülkelerde geçerli çalışma standartlarının kötü olması veya var olan asgari çalışma standartlarının hiç uygulanmaması, böylece ulusötesi şirketlerin rekabet avantajı elde etmesidir³.

Küreselleşme sayesinde sınırların hem fiilen hem de hukuken aşılmasıyla iş hukukunda ciddi bir değişim yaşanmaktadır. Sınır ötesi faaliyet gösteren şirketler kendi ülke hukuklarından kaçarken, KTZ'de sanayi devrimi çalışma koşullarını günümüzde uygulayarak modern kölelik bağlamında değerlendirilen ve literatürde “*Sweatshops*” olarak adlandırılan kavramın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sweatshop işçiliğine yönelik sert

¹ Modern kölelik kavramının tanımı çalışmamızın ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak ele alınmaktadır, bkz. Başlık: II., 3.

² Söz konusu araştırma Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Walk Free ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) tarafından gerçekleştirilmiştir, Walk Free Foundation, “The Global Slavery Index 2023,” 2023: 2, <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/downloads/>.

³ Patricia Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen: Regulierung von Arbeitsstandards und Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten*, 1. Auflage (Nomos Verlagsgesellschaft, 2022), 23-24.

eleştirilerin son zamanlarda artması ulusötesi şirketlerin faaliyetlerinin yoğun bir şekilde tartışılmasına ve KTZ’de insan hakları ve çevresel konuların yanı sıra sosyal konuların da ele alındığı çok sayıda sert ve yumuşak hukuk girişiminin geliştirilmesini teşvik etmiştir. Refleksif iş hukuku teorisi çerçevesinde yapılan bu hukuki girişimler⁴ Sweatshop’ların küresel tedarik zincirlerinde nasıl bir rol oynadığı, ekonomik ve etik açıdan nasıl değerlendirilmeleri gerektiği ve kötü çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ne gibi önlemler alınabileceği ve alınması gerektiği sorularını doğurmaktadır⁵.

Biz de çalışmamızda öncelikle; iş hukukunda küreselleşme ve KTZ’nin etkisini incelemekte, ardından küreselleşme kavramının ortaya çıkardığı Sweatshop (modern kölelik atölyeleri) kavramı ve bu işyerlerinde gerçekleştirilen çalışmaların modern kölelik biçimlerinden zorla çalıştırma kapsamına girdiğini incelemekteyiz. Son olarak ise atölye işçilerinin iş hukukunda nasıl korunduğunu refleksif iş hukuku teorisi çerçevesinde yumuşak hukuk ve yumuşak hukuktan sert hukuka geçiş paradigması ekseninde ele alarak ülkemizdeki durumu değerlendirmekteyiz.

I. İŞ HUKUKUNDA KÜRESELLEŞME VE KÜRESEL TEDARİK ZİNCİRLERİ

A. Genel Olarak

Küreselleşme genellikle piyasaların serbestleştirilmesi ve kuralılaştırılmasına yönelik kasıtlı bir çaba olarak anlaşılmaktadır. Ancak küreselleşme kavramını benzersiz kılan yön, piyasaları serbestleştirilmesi değil odak noktasının ulus devletten ulusötesi değerlere kaymasıdır⁶. Dolayısıyla küreselleşme ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel olarak birbirine bağlılığın arttığı bir süreç şeklinde ifade edilebilir. Küreselleşme yeni bir olgu olmamakla birlikte küreselleşmenin kapsamı ve hızı son yıllarda önemli ölçüde artmıştır⁷. Özellikle son otuz yıl içerisinde teknolojik, kurumsal ve

⁴ Ralf Rogowski, *Reflexive Labour Law in the World Society* (Edward Elgar Publishing Limited, 2013): 87; Ralf Rogowski, “The emergence of reflexive global labour law,” *Industrielle Beziehungen* 22, no.1 (2015): 72, <https://10.4337/9780857936592>.

⁵ Dirk Ulrich Gilbert ve Kristin Apffelstaedt, “Labour Rights in Global Supply Chains,” içinde *Corporate Sustainability Managing Responsible Business in a Globalised World*, 2nd Edition, ed. Andreas Rasche, vd. (Cambridge University Press, 2023): 4.

⁶ Christine Kaufmann, *Globalisation and Labour Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law* (Hart Publishing, 2007): 7.

⁷ Gilbert ve Apffelstaedt, “Labour Rights in Global Supply Chains,” 456.

siyasi gelişmeler üretim süreçlerinin ülkeler arasında önemli ölçüde küreselleşmesine neden olmuştur. Şirketler artık üretimi küresel ölçekte organize ederek parçaları, bileşenleri veya hizmetleri yabancı ve uzak ülkelerde yerine getirmektedir⁸.

Eskiden mal veya hizmet üretimi tedarikçilerin kaynaklarına veya nihai pazarlardaki tüketicilere yakın yerlerde yapılmaktayken, artık gerekli beceri ve malzemelerin rekabetçi maliyet ve kalitede mevcut olduğu her yerde gerçekleştirilebilmektedir⁹. Bunun için şirketler “*outsourcing, offshoring, offshore outsourcing, nearshoring* ve *onshoring*” gibi çeşitli kaynak kullanım stratejilerinden faydalanmaya başlamıştır¹⁰.

Buharlı geminin icadıyla 19. yüzyılın başlarında uluslararası ticaretin büyük bir hızla artması “İlk Küreselleşme” olarak adlandırılmaktadır¹¹. İlk küreselleşme hareketleri bir yana 1980’li yıllarda başlayan KTZ’nin (*global value chains-kısaca GVCs*) yükselişi salt ülkeler arası ticaretin yoğunlaşması olarak yorumlanmamaktadır¹². KTZ; tüketicilere satılan bir ürün veya hizmetin üretilmesinde yer alan, her aşaması değer katan ve en az iki aşaması farklı ülkelerde üretilen bir dizi aşamadan meydana gelmektedir. Dolayısıyla KTZ, en az iki farklı ülkeden katma değer içeren bir üretim süreci olarak

⁸ Pol Antràs, “Conceptual Aspects of Global Value Chains,” *NBER Working Paper No. 26539*, 2019: 1, <https://10.1093/wber/lhaa006>.

⁹ Oecd/Wto, *Aid for Trade at a Glance 2013: Connecting to Value Chains* (OECD/WTO Publishing, 2013): 89, http://dx.doi.org/10.1787/aid_glance-2013-en.

¹⁰ Kaynak kullanımı (*sourcing*); işin fiziksel olarak herhangi bir yerde bulunabilen harici veya dahili bir kuruluş aracılığı ile yerine getirilmesi için sözleşme yapıldığı veya işin devredildiği eylemdir. Kaynak kullanımı *outsourcing, offshoring, offshore outsourcing, nearshoring* ve *onshoring* gibi çeşitleri kapsamaktadır. *Outsourcing* yani dış kaynak kullanımı; işletmelerin üçüncü taraf bir tedarikçi ile, belirli bir hizmetin görülmesi, belirli miktarda bir işin yönetimi ve tamamlanması için sözleşme akdedilmesidir. *Offshoring*, bilgi teknolojisi, finans ve muhasebe veya insan kaynakları gibi kurumsal faaliyetlerin şirketlerin başka bir ülkedeki yan kuruluşuna veya bağımsız bir hizmet sağlayıcısına taşınması anlamına gelmektedir. *Offshoring* kapsamında organizasyonel faaliyetler komşu bir ülkeye taşınmışsa bunu ifade etmek içinse *nearshoring* terimi kullanılmaktadır, bkz. Ilan Oshri, Julia Kotlarsky ve Leslie P. Willcocks, *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring*, 4th ed. (Palgrave macmillan, 2023): 3-4. Offshoring modelleri hakkında ayrıntılı bilgi içinse bkz. Oshri, Kotlarsky ve Willcocks, *Global Outsourcing and Offshoring*, 25-28.

¹¹ World Bank, *World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains*, (World Bank, 2020): 15.

¹² Antràs, “Conceptual Aspects of Global Value Chains,” 1.

tanımlanmaktadır¹³. KTZ'nin yükselişi emek güçlerini satarak kendisini ve ailesini geçindirmeye çalışan “küresel işçi sınıfı”nı da dönüştürmesiyle¹⁴ ilk dönem küreselleşmeden ayrılmaktadır.

KTZ'ne katılım genellikle, düşük ve orta gelirli ülkeler için kalkınmaya giden bir yol olarak görülmektedir¹⁵. Ne var ki yenilenemeyen enerji kaynakları ve düşük maliyetli işgücüne yönelik küresel talep nedeniyle, Dünyanın belirli bölgelerindeki ülkeler, bu tür kaynakların çıkarılması ve üretimin yüksek ücretli yerlerden düşük ücretli kesimlere doğru *offshore* edilmesiyle benzersiz bir ekonomik gelişme yaşamış ve yaşamaya da devam edecektir. KTZ'nin parçası olan düşük ve orta gelirli ülkelerdeki yerel halk ise bu gelişmelerden yeteri kadar faydalanamamaktadır. Bir kaynağı çıkaran, ürün üreten veya hizmet sağlayan şirketlerden uzun vadeli ve güvenceli istihdam sağlayamayan yerel halkların¹⁶ temel insan hakları ve işçilik hakları konusunda ciddi etik endişeler bulunmaktadır.

Söz konusu hak ihlallerini ve etik endişelerin iş hukuku ile bağlantısını ortaya koyabilmek için KTZ kısaca tanımladıktan sonra aşağıda KTZ'nin yükselişiyle işgücünün küresel işgücüne dönüşümü açıklamaya çalışmaktayız.

B. KTZ'nin İş Hukukuna Etkisi: Emeğin Metalaşması

Küreselleşme sonucunda Dünya'daki sanayi üretiminin ağırlık merkezinin, küresel ekonominin kuzeyinden güneyine kaydığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla KTZ'deki işgücünün çok büyük bir kısmı artık gelişmekte olan ülkelerde yer almaktadır¹⁷.

Küresel tedarik zincirlerinin kaynak kullanımı ve üretim süreçlerini anlayabilmek için “üretici odaklı” ve “alıcı odaklı” olmalarına göre bir ayırım yapılarak iş hukuku bağlamında yarattığı sorunlar açıklığa kavuşturulabilir

¹³ Antràs, “Conceptual Aspects of Global Value Chains,” 3.

¹⁴ John Smith, “Offshoring, Outsourcing & the ‘Global Labour Arbitrage’,” conference paper presented de IIPPE 2008, Procida, 09 September 2008: 4.

¹⁵ Oecd/Wto, *Connecting to Value Chains*, 90-92; World Bank, *World Development Report 2020*, 15-16.

¹⁶ Charles Szymanski, “Labor law and sustainable development,” içinde *Transgraniczność stosunku pracy*, ed. Michał Mosiński ve Bogus Bomanowski (Wydawnictwo KUL, 2015): 315.

¹⁷ Gary Gereffi, *The new offshoring of jobs and global development* (ILO Social Policy Lectures, ILO Publications, 2005): 5.

kanaatindeyiz. Üretici odaklı bir zincir genellikle otomotiv, bilgisayar ve uçak üretiminde görülmektedir. Ölçek ekonomisiyle karakterize edilen bu endüstrilerde görülen üretici odaklı zincirde üretim, dış kaynak kullanımıyla gerçekleştirilmekte ancak Ar-Ge ve nihai mal üretimi şirket içerisinde tutulmaktadır. Alıcı odaklı KTZ’deyse çoğunlukla ayakkabı, giyim ve oyuncak sektörlerinde karşılaşılmaktadır. Bu durumda KTZ *Wal-Mart*, *The Gap* gibi büyük perakendeciler tarafından yönlendirilen başka bir ifadeyle kendileri üretim yapmayan bunun yerine tasarım ve pazarlamaya odaklanan, üretiminse başka şirketlerce yerine getirildiği bir sistem söz konusudur¹⁸. KTZ’nin üretici veya alıcı odaklı olması fark etmeksizin temel motivasyonu “maliyetleri düşürme” ve “esnekliği artırma” arayışıdır. Maliyeti azaltma, daha düşük işgücü maliyetleri veya daha az vergi ödemeye mümkün kılınmaktayken esnekliği artırma, kısa vadeli tedarik sözleşmelerinin akdedilmesi veya sendikasız ya da kayıt dışı istihdamın kullanılmasıyla gerçekleştirilmektedir¹⁹.

KTZ aracılığıyla fabrikalar ülkeler arasındaki sınırı serbestçe geçebilse de bu fabrikalarda çalışan işçilerin geçiş hakkı yoktur. Dolayısıyla “düşük maliyet” gözüyle bakılan işçilerin iş hukuku bağlamında korunması gündeme geldiğinde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (*International Labour Organization*-kısaca ILO) temel işçi haklarının ihlali konusunda küresel düzeyde tedirgin edici bir artışın yaşandığına işaret ettiği görülmektedir²⁰.

KTZ’de işçilerin çalışma koşulları ile ilgili en çarpıcı örnek 2013 yılında Bangladeş’te yaşanan Rana Plaza’nın çökmesi felaketidir²¹. 2013 yılından

¹⁸ William Milberg, “Globalized Production: Structural Challenges for Developing Country Workers,” içinde *Labor and the Globalization of Production: Causes and Consequences of Industrial Upgrading*, ed. William Milberg (Palgrave macmillan, 2004): 6.

¹⁹ Milberg, “Globalized Production,” 6. Küresel tedarik zincirlerinin üretimlerini güneye kaydırmasındaki amacın düşük işçilik maliyetlerinden yararlanmak olduğu yönünde benzer yönde bkz. Smith, “Offshoring, Outsourcing,” 9.

²⁰ Christina Hiessl, “Labour rights & their enforcement in global value chains: The EU’s legislative initiatives on corporate ESG due diligence in context,” *ERA Forum* 24, no.2 (2023): 201-2, <https://10.1007/s12027-023-00754-9>.

²¹ Rana Plaza, Bangladeş’in Dhaka kentinde bulunan, Dünyaca ünlü giyim markalarının üretimlerini yaptıkları konfeksiyonların bulunduğu 8 katlı bir bina idi. 24 Nisan 2013 tarihinde binanın çökmesiyle, 1.134 kişi vefat etmiş ve binlerce kişi yaralanmıştır. 23 Nisan 2013’te binadaki çatlaklar fark edilse ve binadaki bankalar kapatılsa da konfeksiyon fabrikası sahipleri işçileri çalıştırmaya devam etmiştir. Bu

evvel de bu konuda endişeler mevcut olmasına karşın Rana Plaza'nın çökmesi KTZ'de çalışan işçilerin çalışma koşulları hakkındaki endişeleri arttırmıştır²². Yakın zamandaysa, Covid-19 döneminde yaşanan karantinalar ve tüketim taleplerinin azalması nedeniyle KTZ'de ciddi bir kırılma yaşanmıştır. Anılan dönemde KTZ'deki ulusötesi şirketler tedarikçileri ile olan sözleşmelerini tazminatsız feshetme yoluna gitmiş, bunun sonucunda Bangladeş, Hindistan, Çin gibi ülkelerde özellikle tekstil sektöründe çalışan işçiler işsiz kalmıştır. Covid-19 KTZ'de çalışan işçilerin çalışma koşullarının kötülüğünü daha da görünür kılmış, KTZ'lerdeki en zayıf aktörlerin işçiler ve tedarikçiler olduğunu göstermiştir²³.

KTZ'de şirketlerin üretimlerini dış kaynak kullanımı aracılığıyla yerine getirmesinde uluslararası ticarete ilişkin sözleşmelere ilişkin ulusötesi hukuki düzenlemelerde işçi hakları ve emeğin korunmasına yönelik çalışmalar yetersizdir. Bilhassa KTZ'deki "insana yakışır iş" açığıyla ilgili herhangi bir adım atılmamış ve emeği sadece üretim sürecinin faktörü olarak görmenin ötesine geçilememiştir. Bunun için KTZ'de üretim yaptıran ulusötesi şirketlerin hesap verebilirliği ve sorumluluklarını hukuki açıdan düzenlemeye yönelik eksiklikler mevcuttur²⁴.

Biz de çalışmamızda ulusötesi şirketlerin gelişmekte olan ülkelerdeki tedarikçileri ile yaptıkları ve düşük ücret, çocuk işçiliğine göz yumulması, temel işçi haklarının göz ardı edilmesiyle gündeme gelen "Sweatshop" olarak adlandırılan işyerlerine yönelik düzenlemeleri incelemekteyiz.

II. SWEATSHOPS: MODERN KÖLELİK ATÖLYELERİ

A. Kavram

"Sweatshops" kavramı sözlük anlamı ile "*kamuoyunda kötü ve yasa dışı çalışma koşullarını akla getiren, çalışanlara fazla çalışma yaptırılan ve düşük*

felaketin ardından burada ucuz ve güvencesiz iş gücünden faydalanarak üretim yaptıran ünlü giyim markaları sorumluluk almaktan kaçınmıştır. Yaşananlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>.

²² Philipp Herkenhoff, Sebastian Krautheim, Finn Ole Semrau ve Frauke Steglich, "Corporate Social Responsibility along the Global Value Chain," *Journal of Development Economics* 167, no.1 (2024): 1.

²³ Gilbert ve Apffelstaedt, *Labour Rights*, 2.

²⁴ Ulla Liukkunen, "Global Value Chains ve Workers: Reconstructing an Epistemology for the Transnational Labor Question," *Emory International Law Review* 39, no.1 (2024): 240.

ücret ödenen bir fabrika veya çalışanların katlanılması zor koşullarda çalıştırıldığı yer” şeklinde tanımlanmaktadır²⁵.

Terim ilk kez 1850 yılında İngiltere’de, işçilerin kötü çalışma koşulları altında ve düşük ücretlerle çalıştığı üretim tesislerini tanımlamak için kullanılmıştır²⁶. Düşük ücretler karşılığında tekdüze ve zaman zaman da tehlikeli işlerde çalışan işçiler, kökeni “sweat” kelimesi olan, Türkçe’de “terleme, angarya, terletici iş, terlemek, çok çalışmak, terletmek, az ücretle çok çalışmak...”²⁷ anlamlarına gelen “sweaters” yani “ter dökenler” olarak adlandırılmaktaydı²⁸.

Literatürde birbirinden farklı pek çok *sweatshops* tanımı bulunmaktadır. İşyerlerinde çalışma koşullarından hareket eden bir görüşe göre *sweatshops*;

- haftalık 48 saatlik bir çalışma süresi karşılığında o ülkedeki genel yoksulluk oranına kıyasla daha düşük gelir elde edilmesi;
- sistematik olarak zorunlu fazla mesai yaptırılması;
- ihmal veya çalışanların refahının kasten göz ardı edilmesi nedeniyle sistematik iş sağlığı ve güvenliği riskleri altında çalışma;
- zorlama;
- işçileri riske atan sistematik aldatma davranışları ve ücretlerin eksik ödenmesi

şeklindeki çalışma koşullarından iki veya daha fazlasına tipik olarak maruz kalan işçilerin çalıştığı işyerleridir²⁹.

²⁵ Henry Campbell Black, *Black’s Law Dictionary: Definitions of the Terms and Phrases of American and English Jurisprudence, Ancient and Modern*, 4th Edition (West Publishing Co., 1968): 1617.

²⁶ *Sweatshops*, ilk olarak 18. yüzyılın sonlarında Büyük Britanya’da ortaya çıkmış ve 20. yüzyılın başlarına dek varlığını devam ettirmiştir. Amerika Birleşik Devletlerindeyse 19. yüzyılın başlarında, tekstil atölyelerinde görülmeye başlanmıştır. Kavramın tarihçesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Benjamin Powell, *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy* (Cambridge University Press, 2014): 112-26.

²⁷ Resuhi Akdikmen, *Langenscheidt’s Standard Turkish Dictionary* (Langenscheidt Publishers, 1986): 526; Fahir İz ve A.D. Alderson, *İngilizce-Türkçe Sözlük*, 2. Baskı (Oxford University Press, 1978): 536.

²⁸ Gilbert ve Apffelstaedt, *Labour Rights*, 6–7.

²⁹ Denis G Arnold ve Laura P Hartman, "Worker Rights and Low Wage Industrialization: How to Avoid Sweatshops," *Human Rights Quarterly* 28 no.3 (2006): 676-77, dn.1.

Literatürdeki diğer bir görüş ise *Sweatshops* kavramını salt çalışma koşullarını dikkate alarak tanımlamanın işçiye sömüren bu işyerlerinin ahlaki açıdan doğurduğu sorunları göz ardı ettiği kanaatindedir. Bu nedenle anılan görüşe göre, bir işyerini sweatshop olarak nitelendirdiğimizde ilk olarak ahlaki bir yargıda bulunulduğu anlaşılmalı ve eylemlerini ilk bakışta yanlış kılacak şekilde planlayan, işyerinin bulunduğu ülke veya uluslararası düzeyde belirlenmiş temel işçi haklarını ihlal eden endüstriler olarak tanımlanması gerektiği ifade edilmektedir³⁰. Dolayısıyla anılan görüşe göre *Sweatshops* gelişmekte olan ülkelerde görülebileceği gibi gelişmiş ülkelerde de bulunabilir. Ancak literatürde ve kamuoyunda *Sweatshops*'a ilişkin tartışmalar gelişmekte olan ülkelerdeki varlıklarına yöneliktir. *Sweatshops* genellikle ulusötesi şirketlerin KTZ'nin parçası haline geldiği bağımsız firmalar şeklinde karşımıza çıkmaktadır³¹.

Kavramı benzer şekilde ahlaki açıdan ele alan bir diğer görüşe göre ise *Sweatshops*; “*nispeten çok sayıda insanın ahlaki bakımdan sakıncalı çalışma koşulları altında çalıştığı*” işyerleridir³².

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız bu kavram için Türkçe’de doğrudan çeviri yapılarak “ter atölyeleri” kavramının benimsendiği görülse de³³ açıklayacağımız üzere “modern kölelik atölyeleri (kısaca MKA)” ifadesinin benimsenmesinin anlam açısından daha isabetli olduğu kanaatindeyiz. Modern kölelik terimi 2007 yılında emek sömürüsü ve özgür olmayan işgücüne yönelik akademik çalışmalarda kullanılmaya başlanmıştır³⁴. Günümüzde ise modern kölelik terimi farklı sömürü biçimlerini tanımlamak için kullanılan bir şemsiye terimdir³⁵. Modern kölelik; “insanları insanlıktan

³⁰ Matt Zwolinski, “Sweatshops, Choice, and Exploitation,” *Business Ethics Quarterly* 17, no. 4 (2007): 715, dn.1, <https://doi.org/10.2307/27673206>.

³¹ Gilbert ve Appfelstaedt, *Labour Rights*, 7.

³² Hüseyin S. Kuyumcuoğlu, “Harm, and Interference: A Contractualist Approach,” *Journal of Business Ethics* 169 no.1 (2021): 1.

³³ Mehmet Öçal ve Özge Kutlu, “İstihdamın Karanlık Yüzü: Ter Atölyelerine (Sweatshop) İnsani Bir Bakış ve Ter İndeksi ile Bir Kıyaslama,” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, no.83 (2024): 1391-424, <https://doi.org/10.54752/ct.1569636>.

³⁴ Andrew Smith ve Jennifer Johns, “Historicizing Modern Slavery: Free-Grown Sugar as an Ethics-Driven Market Category in Nineteenth-Century Britain,” *Journal of Business Ethics* 166, (2020): 272, <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04318-1>.

³⁵ Siddharth Kara, *Modern Slavery: A Global Perspective* (Columbia University Press, 2017): 8; Justine Nolan ve Martijn Boersma, *Adressing Modern Slavery* (UNSW Press,

çıkaran koşullar altında emek faaliyetlerini yerine getirmek üzere şiddet yoluyla zorlayarak onurlarını kırma ve aşağılama sistemi” olarak tanımlanmaktadır. Zorla çalıştırmanın da yer aldığı modern kölelikte şiddet sadece fiziksel zarar olarak algılanmamalı, köle için önem arz eden herhangi bir kişiye yönelik her türlü tehdidi, sözlü ve psikolojik tacizleri ve ayrıca itaat etmemenin cezası olarak güvenlik veya geçinmek için gerekli olan gelirden yoksun bırakma da göz önünde tutulmalıdır. Bunun yanı sıra modern kölelikte, “makul başka bir alternatifin bulunmaması nedeniyle” çalışmak zorunda kalanlar da kapsama alınmaktadır³⁶. Özellikle KTZ’deki çalışma biçimlerinin modern kölelik kapsamında değerlendirildiği³⁷ göz önüne alındığında *Sweatshops* teriminin Türkçe karşılığı olarak modern kölelik atölyeleri kavramının benimsenmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

B. KTZ’de Modern Kölelik Atölyeleri Aracılığı ile Yaşanan İşçilik Hakları İhlali: Modern Kölelik Atölyeleri ve Hukukun Görmezden Gelinmesi

1. Genel Olarak

Modern Kölelik Atölyeleri olarak nitelendirilebilecek işyerlerindeki çalışma koşullarının olumsuz olduğu noktasında bir kuşku yoktur. Modern kölelik atölyelerine yönelik tanımlar iş hukuku bağlamındaki yaklaşımlar olup konu felsefe, siyaset, ekonomi, sosyoloji gibi farklı alanlarda da ele alınmaktadır³⁸.

Ulusötesi şirketlerin KTZ’den yararlanarak üretimlerini “maliyetleri düşürmek” amacıyla geliştirmekte olan ülkelere kaydırmasıyla ortaya çıkan yeni üretim merkezleri yani atölyelerde “*sanayi devrimini aratmayan çalışma koşulları*” mevcuttur³⁹. Bu atölyelerdeki çalışma biçimine, zorla çalıştırma ve

2019): 8; Hinrich Voss vd., “International supply chains: compliance and engagement with the Modern Slavery Act,” *Journal of the British Academy* 7, no.1 (2019): 62, <https://doi.org/10.5871/jba/007s1.061>; Donella Caspersz vd., “Modern slavery in global value chains: A global factory and governance perspective,” *Journal of Industrial Relations* 64, no. 2 (2022): 181, <https://doi.org/10.1177/00221856211054586>.

³⁶ Kara, *Modern Slavery: A Global Perspective*, 8, 16.

³⁷ Aşağıda literatürde küresel tedarik zincirlerindeki çalışmaların modern kölelik biçimlerinden biri olarak ele alınması ayrıntılı olarak incelenmektedir, bkz. başlık II., B., 3., b).

³⁸ Gilbert ve Apffelstaedt, “Labour Rights,” 9.

³⁹ Öçal ve Kutlu, “İstihdamın Karanlık Yüzü,” 1402; Gilbert ve Apffelstaedt, “Labour Rights,” 6.

güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle karşı olan görüşün karşısında ekonomik temelli yaklaşımla savunanlar, atölyelerin işçi ve firma için karşılıklı fayda sağladığını iddia etmektedir. Atölyelere karşı olanların görüşünün temelinde bu iddianın çürütülmesi yatmaktadır. Zira hem ahlaki seçim hem de ekonomik temelli yaklaşım konuyu sadece “ekonomik” açıdan ele aldığı için yetersizdir. Konuya salt işçinin istihdam öncesindeki durumu ile istihdam edildiğinde elde ettiği faydaya odaklanmak dar bir bakış açısından ibaret olup isabetsizdir⁴⁰.

Atölyeleri eleştiren görüş esasen ulusötesi şirketlerin temel insan haklarına saygılı olmakla yükümlü olduğunu, bu bağlamda ücret ve çalışma koşullarında asgari standartların sağlanması için tedarikçilerle iş birliği içerisinde hareket etmeleri gerektiği belirtilmektedir. Ulusötesi şirketlerin üretimlerini ucuz işgücünün olduğu ülkelere kaydırmada, atölyelere aracılığı ile “maliyetleri düşürmek” amacı gözetildiğinde, işçileri koruyan iş kanunlarının göz ardı edilmesi gerektiği açıktır. Dolayısı ile atölyeleri savunan görüş literatürde “*hukuku görmezden gelme argümanı*” olarak adlandırılmaktadır⁴¹.

Aşağıda atölye işçiliğine ilişkin tartışmalara bu atölyeleri faydalı bulan ve eleştiren görüşleri açıklayacak ardından hukuku görmezden gelme argümanı ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

2. Atölye İşçiliğine İlişkin Tartışmalarda Hukuku Görmezden Gelme Argümanı

Konuya ekonomik açıdan yaklaşan görüşe göre, gelişmekte olan ülkelerin atölyeler aracılığıyla ucuz işgücü kaynaklarının sömürülmesi, bu ülkelerin ihracat faaliyetlerini genişletme ve dolayısıyla ekonomilerini iyileştirmelerine olanak sağlamaktadır⁴². Dolayısıyla ekonomik temelli argüman dikkate alınırsa devletlerin atölyelerdeki çalışma koşullarına

⁴⁰ Joshua Preiss, “Freedom, Autonomy, and Harm in Global Supply Chains,” *Journal of Business Ethics* 160, no.4 (2019): 882-83, <https://doi.org/https://10.1007/s10551-018-3837-y>.

⁴¹ Peter Muchlinski ve Denis G. Arnold, “Sweatshops and Labour Law: The Ethical and Legal Implications of Ignoring Labour Law in Developing Countries,” *Business and Human Rights Journal* 9, no. 2 (2024): 202, <https://10.1017/beq.2015.9>.

⁴² Paul Krugman, “In Praise of Cheap Labor: Bad jobs at bad wages are better than no jobs at all,” *Business, Slate*, 21 Mart 1997, <https://slate.com/business/1997/03/in-praise-of-cheap-labor.html>; Johan Norberg, *In Defense of Global Capitalism* (AfricanLiberty.org, 2003): 116-19.

müdahale ederek iyileştirmeye çalışması maliyet artışları neticesinde rekabetin azalması ve sonuç olarak üretimin başka ülkelere taşınmasına neden olacaktır. Söz konusu durum ne atölyede çalışan işçilere ne ev sahibi ülkeye ne de ulusötesi şirkete fayda sağlar. Bu nedenle atölye savunucuları atölyelerin uluslararası ticarette faaliyetlerini sınırlayan her türlü devlet müdahalesine karşı çıkmaktadır. Ekonomik temelli görüşün ortak noktası, atölyelerin işçiler için mevcut en iyi alternatif olduğunu savunarak ekonomik avantajlarının dezavantajlarından daha fazla olduğunu ileri sürmesidir. Görüldüğü üzere bu yaklaşımda esas alınan ücretlerin düşüklüğüdür. Ücretler yüksek olmasa da gelişmekte olan ülkelerde atölyelerin varlığının refah seviyesini arttırdığı ileri sürülmektedir⁴³.

Atölyelerde çalışmaya ahlaki açıdan yaklaşan diğer bir görüşe göre ise, işçiler özerk iradeleriyle bu atölyelerde çalışmayı tercih etmiş olup söz konusu seçimleri buradaki çalışma koşullarına müdahale etmemize engel teşkil eder. Zira işçilerin atölyeler olmadan daha iyi durumda olacağını varsayamayız, çok düşük ücretlerle çalıştırılırsalar dahi hiç iş imkânı olmamasına göre kendilerine büyük bir fayda sağlanmaktadır⁴⁴. Ahlaki temelli görüşün ekonomik temelli yaklaşıma göre salt ücreti değil diğer işçi haklarını da göz önüne alması beklenmektedir. Düşük ücretlerin değil ancak zorla çalıştırma veya güvencesiz çalışma koşullarının işçi haklarını ihlal ettiğini değerlendirmektedir. Ne var ki düşük ücret ve diğer çalışma koşulları birbirinden ayrı düşünülemez. Dolayısıyla düşük ücretleri ahlaki açıdan bir sorun olarak görmeyip, diğer işçi haklarının iyileştirilmesi gerektiği görüşü isabetli değildir. Zira ulusötesi şirketlerin atölyeler aracılığı ile üretim yaptırmasının temel nedeni maliyetleri düşürmektir. Maliyetleri düşürmeyi amaçlayan şirketler için ücretler dışındaki diğer işçi haklarının örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini arttırması da bir maliyet yaratacaktır. Dolayısıyla kendileri için maliyet artışı olarak görebilecekleri hiçbir çalışma koşulunu iyileştirmeye yönelik adım atmamaları stratejileri bakımından makul olandır⁴⁵.

⁴³ Gilbert ve Apffelstaedt, “Labour Rights,” 13-14.

⁴⁴ Zwolinski, “Sweatshops, Choice, and Exploitation,” 712 vd.; David Faraci, “Wage Exploitation and the Nonworseness Claim: Allowing the Wrong To Do More Good,” *Business Ethics Quarterly* 29, no.2 (2019): 178-80, <https://doi.org/10.1017/beq.2018.28>.

⁴⁵ Gilbert ve Apffelstaedt, “Labour Rights,” 14-15.

Hukuku görmezden gelme argümanında, atölyelerin bulunduğu ülkelerin büyümek ve nüfuslarının yaşam standartlarını yükseltebilmek için ekonomik verimliliğe ciddi bir şekilde ihtiyaçlarının olduğu belirtildikten sonra bunun nüfusun genel yararı gözetilerek çalışma yasalarının ihlali gerektirebileceği ifade edilmektedir⁴⁶. Literatürde bir adım daha ileri gidilerek iş hukuku normlarının ihlal edilmesinin kimi zaman ahlaki açıdan dahi kabul edilebileceği belirtilmektedir⁴⁷.

Sonuç olarak hukuku görmezden gelme argümanına göre, ulusötesi şirketler, istihdam yaratmak amacıyla her zaman olmasa da genellikle üretim yaptırdıkları ülkelerin iş hukuku normlarını göz ardı etmelidir. Göz ardı edilebilecek iş hukuku normları arasında örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, asgari ücret, fazla mesai ücreti, sosyal güvenlik yardımları ve toplu iş hukukuna ilişkin hukuki düzenlemeler bulunmaktadır⁴⁸.

3. Atölyelerdeki Çalışmanın Modern Kölelik Biçimlerinden Biri Olarak Nitelendirilmesi

a) Genel Olarak

Atölyelerdeki çalışmanın neden modern kölelik biçimlerinden biri olarak kabul edildiğini açıklayabilmek için öncelikle kısaca modern kölelik kavramının incelenmesi gerekmektedir. Bunun içinse köleliğin tarihsel olarak nasıl geliştiğine bakılmalıdır.

Yüzyıllar öncesine ait kölelik ile modern kölelik arasında benzerlikler olduğu kadar farklılıklar da vardır. Modern kölelik basitçe sömürücü bir uygulamanın devamı olarak görülmemeli, aksine köleliğin kaldırılmasına karşılık yenilikçi bir yanıt olarak ele alınmalı ve dolayısıyla sömürüyü gerçekleştirebilmek için yeni yollara başvurulmasını gerektirmektedir. Geleneksel kölelik yasal mülkiyet adı altında bir efendi ile köle arasındaki ilişkinin kurumlar tarafından mümkün kılınmasıdır. Kölelik resmi olarak kaldırıldığından beri artık yasal mülkiyet çerçevesinde değil yasa dışı bir kontrol etrafında şekillenmektedir⁴⁹.

⁴⁶ Benjamin Powell, "In Reply to Sweatshop Sophistries," *Human Rights Quarterly* 28, no.4 (2006): 1041, <https://10.1353/hrq.2006.0051>.

⁴⁷ Benjamin Powell ve Matt Zwolinski, "The Ethical and Economic Case Against Sweatshop Labor: A Critical Assessment," *Journal of Business Ethics* 107, no.4 (2012): 461, <https://10.1007/s10551-012-1540-y>.

⁴⁸ Muchlinski ve Arnold, "Sweatshops and Labour Law," 205.

⁴⁹ Nolan ve Boersma, *Adressing Modern Slavery*, 9.

Modern kölelikte köle emeğinin doğrudan satın alınmasından uzaklaşarak kölelerin bir istihdam kategorisi olarak var olması söz konusudur. Dolayısıyla modern kölelik; bireylerin kendilerini sömürenlerin baskıcı ve yasa dışı kontrolü altında kendilerine sunulan alternatifler olmaksızın sürdürdükleri yaşamları ve emekleri anlamına gelmektedir. Modern kölelikte insanları tutan zincirler fiziksel olmaktan çok psikolojiktir⁵⁰.

Çalışma hayatında ise modern kölelik, kişilerin giderek kötüleşen, bazen köleliğe veya kölelik benzeri koşullara yol açan çalışma koşullarına maruziyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kimi zaman “işe girişten itibaren çok düşük bir ücret, borç veya tehdit içeren son derece olumsuz koşullara sahip çalışma durumlarını” içerirken kimi zaman “makul ücret ve çalışma koşulları beklentisi veya vaadiyle işe girilse de kişinin kendisini çıkış yollarını kapatan, giderek kısıtlanan ve kötüleşen çalışma koşullarının oluşması”dır⁵¹.

Modern kölelik; çocuk işçiliği, insan kaçakçılığı, bağımlı işçilik (*bonded labour*) ve zorla çalıştırma (*forced labour*) gibi bir takım sömürücü uygulamaları içermektedir⁵². Nitekim ILO da KTZ’deki çalışma biçimlerinin özellikle tedarik zincirlerinin alt katmanlarında zorla çalıştırma şeklinde karşımıza çıktığına ilişkin bulguları Küresel Tedarik Zincirlerinde İnsana Yakışır İşe İlişkin Kararı’nda (*Resolution concerning decent work in global supply chains*) ortaya koymuştur⁵³. Konumuzla bağlantılı olarak zorla çalıştırmanın diğer modern kölelik biçimlerine göre daha detaylı incelenmesi modern kölelik atölyelerindeki çalışmanın neden bu şekilde nitelendirildiğinin açıklığa kavuşturulması için elzemdir kanaatindeyiz.

b) Modern Kölelik Atölyelerindeki Çalışmanın “Zorla Çalıştırma” Kapsamında Değerlendirilmesi

Zorla çalıştırma; ILO’nun 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi m.2’de “*Kişiden herhangi bir ceza tehdidi altında talep edilen ve söz konusu kişinin emeğini gönüllü olarak sunmadığı her türlü iş veya hizmet*” şeklinde

⁵⁰ Nolan ve Boersma, *Adressing Modern Slavery*, 9-10.

⁵¹ Nolan ve Boersma, *Adressing Modern Slavery*, 10.

⁵² Kara, *Modern Slavery: A Global Perspective*, 248-52; Nolan ve Boersma, *Adressing Modern Slavery*, 7-8.

⁵³ International Labour Organization, “ILO Resolution concerning decent work in global supply chains,” ILO, 2016: 1, <https://www.ilo.org/resource/ilc/105/resolution-concerning-decent-work-global-supply-chains>.

tanımlanmaktadır⁵⁴. Görüldüğü üzere ILO'nun tanımındaki zorla çalıştırmanın; birincisi ilgili kişi tarafından üçüncü bir tarafa iş veya hizmet sunulması, ikincisi işin fiziksel, psikolojik, mali veya başka türlü şekillere bürünebilen bir ceza tehdidi altında gerçekleştirilmesi ve son olarak işin istemsiz olarak gerçekleştirilmesi daha açık bir ifadeyle kişinin faaliyete özgür iradesi dışında katılması veya katıldıktan sonra makul bir bildirim süresi ve ödemeden veya diğer haklarından vazgeçmeden işi bırakmaması şeklindeki üç temel unsurdan meydana gelmektedir⁵⁵.

Sözleşmede tanımlanmayan bu unsurların açıklığa kavuşturulması literatürdeki çalışmalar ışığında gerçekleştirilmektedir. Zorla çalıştırma koşullarının oluştuğuna dair üzerinde uzlaşılmış tek bir belirleme yöntemi bulunmamaktadır. Ancak zorlamanın temel göstergeleri olarak kabul edilen bazı durumlar; mağdura, aile üyeleri veya diğer çalışanlara yönelik sözlü, fiziksel, cinsel taciz veya tehditler; kimlik ya da çalışma belgelerine el konulması, yeterli yiyecek ve suyun sağlanmaması, çalışılan yerde yaşamak, aşırı gözetim, borçların manipüle edilmesi, sınır dışı edilme tehdidi ve bu doğrultudaki diğer davranışlar şeklinde sıralanmaktadır. Gönülsüzlüğün ölçütleri arasında ise; izinsiz olarak işyerinden ayrılamama veya başka iş seçeneklerine yönelememe, arkadaşlar veya aileyle iletişimin kesilmesi, fazla mesai ücreti ödenmeksizin aşırı saatlerle çalışma, tuvalet molaları için izin isteme zorunluluğu, hastalık veya yaralanmaya rağmen çalışma zorunluluğu, dinleme veya yıllık izin için yeterli süre verilmemesi, gerekli güvenlik ekipmanı eksikliği, tuvalet ve sanitasyon yokluğu ve bu doğrultudaki benzer ölçütler yer almaktadır⁵⁶.

Atölyeler açısından konu incelendiğinde KTZ'de bir fabrikanın kurulması yöntemine bakmamız gerekmektedir. Zira bir KTZ içerisinde ulusötesi şirketlerin fabrika kurması coğrafi ve örgütsel olarak dağıntık üretim sürecinden en yüksek değeri nasıl elde edeceğine göre şekillenir. Daha açık

⁵⁴ International Labour Organization, "ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)," ILO, 1930, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_346435.pdf.

⁵⁵ International Labour Office, *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and methodology* (International Labour Organization, 2012), 19, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.

⁵⁶ Kara, *Modern Slavery: A Global Perspective*, 10.

bir ifadeyle; üretim için yapılan yer tercihleri ile dış kaynak kullanımıyla tedarik edilen ve gelişmekte olan ülkelerdeki modern kölelik atölyelerine verilen iş türleri ulusötesi şirketler için verimliliği ve üretkenliği en üst düzeye çıkaracak şekilde ayarlanmaktadır⁵⁷. Bu ayarlamalar KTZ'deki ulusötesi şirkete fayda sağlarken tedarikçi için olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Öyle ki kimi zaman ekonomik iyileştirme yoluyla yaratılan ek değer tedarikçi tarafından değil ulusötesi şirket tarafından tahsis edilmesi söz konusu olabilmektedir. Böylece daha yüksek yatırım maliyetleri ile daha düşük kâr marjı arasında sıkışan tedarikçi maliyetlerini düşürmek için çeşitli çözüm arayışlarına girmektedir. Söz konusu çözüm arayışlarının modern kölelik biçimlerine yol açtığı ifade edilmektedir⁵⁸.

III. MODERN KÖLELİK ATÖLYELERİ İŞÇİLERİNİN İŞ HUKUKUNDA KORUNMASI

1. Genel Olarak

Dünya'da Modern Kölelik Atölyeleri'nin işçilik hakları ihlallerine rağmen KTZ'de ulusötesi şirketlerce üretiminde kullanılmaya devam edilmesinin en temel sebebi hukuku görmezden gelme argümanının desteklenmesidir. Burada temel soru ulusötesi şirketlerin işçilik maliyetlerinin düşük olduğu yani iş hukuku normlarının kendi ülkelerine göre daha az korumacı olduğu söz konusu ülkelerin yasalarının temel işçi hakları bakımından asgari bir standarda uyma yönünde ve ulusötesi şirketlerin sorumluluk almaları için zorlanıp zorlanamayacağıdır.

Küreselleşme iş hukuku normlarının bağlayıcılığını doğrudan kaybettirmese de ulusal sınırların ötesine bakıldığında, küreselleşme ulus-devletlerin normatif gücünü zayıflatmaktadır. Ekonomik bakımdan en elverişli üretim koşulları yarışında, KTZ aracılığıyla gerçekleştirilen üretimin maliyetleri minimize edebilme yeteneği karşısında diğer hukuk düzenleriyle rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Ulus-devletler rekabet ortamında düşük maliyetlerle üretim yapabilmek için iş hukukunda esnekliği artırmayı böylece işgücü maliyetlerinde daha avantajlı bir konum elde ederek şirketlerin üretim yerlerini taşımalarını engellemeye çalışmaktadır. Devletlerin bu politikası

⁵⁷ Caspersz vd., "Modern slavery in global value chains," 178.

⁵⁸ Caspersz vd., "Modern slavery in global value chains," 178; Stephanie Ware Barrientos, "'Labour Chains': Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks," *The Journal of Development Studies* 49, no.8 (2013): 1065 vd., <https://10.2139/ssrn.1895292>.

sosyal devletten uzaklaşarak rekabet devleti oldukları gerekçesiyle eleştirilmektedir⁵⁹. Üretim yerlerini iş hukuku normlarının daha az koruma sağladığı ülkelere taşıyan şirketlerin söz konusu politikası nedeniyle ulus-devletlerdeki iş hukuku normlarından kaçınabildikleri ve doğrudan olmasa da iş hukuku normlarının dolaylı bir bağlayıcılık kaybına uğradığı belirtilmektedir⁶⁰.

Bu nedenlerle ulusötesi iş hukuku normlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıda hukukun üstünlüğü argümanını destekleyen iş hukuku kapsamında değerlendirilebilecek düzenlemelere yer verilmektedir. Bunun için öncelikle iş hukukunun ulusötesileşmesi⁶¹ sürecinden kısaca bahsedilmekte ardından, iş hukukunun uluslararası kaynaklarının refleksif iş hukuku teorisi ışığında yumuşak hukuk anlayışı ardından bunun yetersiz kaldığının görülmesi üzerineyse sert hukuka evrilen yapısı ele alınmaktadır⁶².

2. İş Hukukunun Ulusötesileşmesi

Geniş anlamıyla ulus-devletin ötesindeki hukuku ifade eden ulusötesi hukuk; klasik Avrupa ve uluslararası hukukun ötesinde bir tür gayri resmî

⁵⁹ Jürgen Habermas, *Die postnationale Konstellation: Politische Essays* (Suhrkamp Verlag, 1998): 65-85.

⁶⁰ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 67-68.

⁶¹ İş hukukunun ulusötesileşmesi kavramı Almanca'da *Transnationalisierung des Arbeitsrechts*, İngilizce'deyse *Transnationalization of labour law* şeklinde ifade edilmektedir.

⁶² Konu öğretide sosyal sürdürülebilirlik kavramı çerçevesinde de ele alınmaktadır. Ancak çalışma konumuzun sınırlarını aşacağından iş hukuku ile sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiye değinilmemektedir. Ancak kısaca iki konunun bağlantısını ortaya koymak gerekirse bu konuda ülkemizde öncü ve çok değerli bir çalışmada sosyal sürdürülebilirlik; "Sürdürülebilirlik kavramı ekonomik, sosyal ve çevresel olmak üzere, biri diğeri uğruna feda edilemeyen ve ancak birlikte sürdürülebilirlik hedefine ulaşılabilen üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışma kavramı ve iş ilişkisi, sürdürülebilirliğin sosyal boyutunun (sosyal sürdürülebilirlik) merkezi bir kategorisini oluşturmaktadır. İş ilişkisinde eşitlik ve sendikal özgürlüklerin korunması başta olmak üzere adil çalışma koşulları, işyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın desteklenmesi, adil ücret politikası, İSG'nin tesisi, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, zorla çalıştırmanın önlenmesi, mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi, çalışan memnuniyeti ve refahı gibi iş ilişkisine ilişkin farklı pek çok husus, sosyal sürdürülebilirlik başlığı altında değerlendirilmektedir..." İstemi Ceyso Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması* (Adalet Yayınevi, 2025): 146-47.

yönetişim düzenlemesi olarak, bilhassa geleneksel hukuk koyma ve uygulama mekanizmalarının sınırlı kalarak başarısız olduğu durumlarda, ulusal hukuk sistemlerine bir alternatif teşkil etmesiyle karakterize edilmektedir. Ulusötesi hukukun en temel özelliği bölgesel olarak belirli bir ülke sınırına bağlı olmamaları ve sınır ötesi olgulara ilişkin hukuku temsil etmeleridir⁶³.

20. yüzyılın başlarında önem kazanan ulusötesi hukuk kavramı, sadece devletler arası ilişkileri esas alan uluslararası hukuk (*international law*), milletlerarası özel hukuk (*private international law*) ve interlegal hukuk kavramlarının yetersiz bulunması üzerine geliştirilmiştir. Zira bu kavramlar sadece devletler arası ilişkilere odaklanmakta ve küresel düzeyde özel aktörler tarafından gerçekleştirilen özerk (özel) düzenlemeler olgusunu açıklayamamaktaydı. Ulusötesi hukukun şekillendirilmesindeyse esas olarak devlet dışı aktörler belirli bir sorundan hareketle özel bir yönetim rejimi kurması ve böylece *soft law* (yumuşak hukuk) olarak adlandırılan standartları oluşturarak veya mevcut standartları uyarlayarak benimsemesi söz konusudur. *Soft law* kurallarının bağlayıcı hale gelerek *hard law* yani sert hukuka dönüşmesi ise ulusötesi hukukun alanıdır. Sadece özel aktörlerin norm geliştirmesini kapsamayan ulusötesi hukuk, devlet kurumlarının da dahil olduğu karma (hibrit) rejimler aracılığıyla özel aktörlerce normların uygulanmasını ve yürürlüğe konmasını da içerir. Ulusötesi hukukun hukuk bilimi açısından önemi tam bu noktada ortaya çıkmaktadır. Zira bu yöntemle sert hukuk kuralları yumuşak hukuk aracılığıyla aktarılabilen veya yumuşak hukuk kuralları sert hukuka dönüştürülebilmektedir⁶⁴.

Ulusötesi iş hukuku ise küresel yönetim mimarisinde eksik bir sütunun olduğu gerçeğinin farkına varılmasıyla doğmuştur. Küreselleşme, değişen işgücü ve sermaye arasındaki küresel güç dengesi karşısında hakları korumak ve standartları yükseltmek bakımından hiçbir zaman yeterli olmayan uluslararası mekanizmaların yetersizliğini bir kez daha ortaya koymuştur⁶⁵. Küreselleşme altında sosyal düzenlemenin yönünü sorgulamak ve buna direnmek için ortaya çıkan ulusötesi iş hukuku, küreselleşmenin asimetrisini kabul ederek eylem alanlarını belirlemekte ve devletler içinde, arasında ve ötesinde karşı-hegemonik alternatifler inşa etmek için faaliyet göstermektedir.

⁶³ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 70.

⁶⁴ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 70.

⁶⁵ David M. Trubek, "The Emergence of Transnational Labor Law," *The American Journal of International Law* 100, no.3 (2006): 725.

Bu alan, ulusötesi şirketlerin, işçi federasyonlarının, sivil toplumun ve diğer aktörlerin eylemlerini de dikkate almak üzere ulusötesi eylemleri eleştirel bir şekilde kapsamaktadır⁶⁶.

Küreselleşmenin modern iş hukukuna yaşattığı sorunlara çözüm olarak önerilen iş hukukunun anayasallaşması tartışmaları çerçevesinde refleksif iş hukuku devreye girmektedir. Zira herhangi bir ulusal veya uluslararası düzenleyici için anayasal bir çerçeve tartışmasının küresel çağda farklı bir biçim alması gerektiği refleksif iş hukuku teorisi tarafından ileri sürülmekte, modern toplumun küreselleşmesiyle hukuk da dâhil olmak üzere tüm işlevsel sistemlerin faaliyetlerini ulusal anayasalar tarafından kontrol edilen ulusal sınırlar içinde tutulmasının giderek zorlaştığı ifade edilmektedir. Nitekim bazı işlevsel sistemlerde küreselleşme ulusal sınırları neredeyse tamamen geçersiz hale getirmiştir. Refleksif ve otopoietik hukuk kavramı tam da bu noktada geleneksel hukuk ve endüstri ilişkileri analizlerine temelden meydan okumaktadır. Refleksif iş hukuku, günümüzde modern iş hukukunun ve endüstri ilişkilerinin dünya toplumundan kaynaklanan sorunlarla karşı karşıya kaldığını ve bu sorunlarla başa çıkmak zorunda olduğunu ileri sürerek söz konusu sorunlara çözüm getirme çabasıdadır⁶⁷.

Aşağıda ulusötesi hukukun iş hukukunda, modern kölelik atölyeleri işçiliği de dahil olmak üzere KTZ'deki çalışma biçimlerinde yaşadığı yumuşak hukuktan sert hukuka geçiş aşamaları incelenmekte ve atölye işçiliğinin iş hukukunda ulusötesi araçlarla korunması ele alınmaktadır. Ancak yumuşak hukuktan sert hukuka geçişte kullanılan bir metot olarak refleksif iş hukuku teorisinin de konunun daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda ayrıca incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

3. Refleksif İş Hukuku Teorisi Çerçevesinde Yumuşak Hukuk Anlayışıyla Modern Kölelik Atölyeleri İşçilerinin Korunması

a) Refleksif İş Hukuku Teorisinin Kökeni

Refleksif iş hukukunun teorik altyapısı, otopoietik hukuk teorisi ve refleksif hukuk kavramlarına dayanmaktadır. Otopoietik teori biyologlar

⁶⁶ Adelle Blackett ve Anne Trebilcock, "Conceptualizing transnational labour law," içinde *Research Handbook on Transnational Labour Law*, ed. Adelle Blackett ve Trebilcock (Edward Elgar Publishing, 2015): 4.

⁶⁷ Rogowski, *Reflexive Labour Law*, 49.

tarafından geliştirilmiş otopoiesis (*autopoiesis*) kavramının sosyal bilimlere aktarılmasıyla ortaya çıkmıştır⁶⁸. Bir varlığın kendini yeniden üretebilme kapasitesi anlamına gelen otopoiesis⁶⁹ ilk kez biliş ve yaşamın özünü açıklamak amacıyla teorik olarak biyolojide kullanılmıştır⁷⁰. Otopoiesis kavramını sosyal bilimlere uyarlayan Niklas Luhmann'a göre otopoietik⁷¹ sistemler yalnızca biyolojide, hücreler ve organizmalar olarak yaşam temelinde tanımlanmaz; anlam temelinde sosyal sistemler (etkileşim, organizasyon, toplum) olarak da tanımlanabilir. Sosyal bir sistemin temel ögesi insan değil, iletişimdir. Söz, bilgi ve anlayışın birliği olarak iletişim, iletişimi yineleyici bir şekilde üreterek sosyal sistemleri oluşturur. Dolayısıyla sosyal sistemler de kendini yeniden üretebilir⁷².

Hukuki otopoiesis ise hukuk sisteminin kendini varlığını öngördüğü ve kendi öğelerini sürekli olarak yeniden ürettiği anlamına gelmektedir. Sosyal sistemlerin kendi kendini kuran doğasını vurgulamak için kullanılan otopoiesis kavramı, hukuk sistemi analizlerinde bir yandan hukuki teori, diğer yandan sosyolojik bir hukuk yorumu niteliği taşımaktadır⁷³. Hukukun kendi kendini üreten özel bir iletişim sistemi olduğunu varsayan otopoietik hukuk teorisine göre, hukuki normlar, kararlar veya öğreti gibi hukuki iletişimler hukuk sisteminin otopoiesisinde merkezi rol oynar⁷⁴. Hukuk, bir iletişimin sistemin parçası olup olmadığını belirleyebilmek için haklı ve haksız nazarından başka bir ifadeyle hukuka uygunluk ve hukuka aykırılık şeklinde ikili bir özel koddan yararlanır⁷⁵. Otopoietik hukuk, hukukun modern

⁶⁸ Gunther Teubner, "Introduction to Autopoietic Law," içinde *Autopoietic Law: A New Approach to Law and Society*, ed. Gunther Teubner (de Gruyter, 1987): 2; Roger Cotterrell, *Hukuk Sosyolojisi: Giriş*, çev. Saim Üye (Pinhan Yayıncılık, 2020): 100.

⁶⁹ Steve Bruce ve Steven Yearley, *The Sage Dictionary of Sociology* (SAGE Publications, 2006): 15.

⁷⁰ Ralf Rogowski, "Law, Autopoiesis in," içinde *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2nd Edition, Cilt 13 (Elsevier, 2015): 554.

⁷¹ Otopoiesis (*autopoiesis*) terimi İngilizce'de bir isim olup bir kavramı ifade ederken, otopoietik (*autopoietic*) terimi sıfat niteliğindedir ve otopoiesis özelliğe sahip olan anlamına gelmektedir, Meriam Webster Dictionary, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/autopoiesis>.

⁷² Niklas Luhmann, *Law as a Social System*, ed. Fatima Kastner vd., çev. Klaus A. Ziegert (Oxford University Press, 2004): 3; Teubner, "Introduction to Autopoietic Law," 3; Rogowski, "Law, Autopoiesis in," 554.

⁷³ Rogowski, "Law, Autopoiesis in," 554.

⁷⁴ Luhmann, *Law as a Social System*, 70-75.

⁷⁵ Luhmann, *Law as a Social System*, 70-75; Cotterrell, *Hukuk Sosyolojisi: Giriş*, 100.

toplumun endüstriyel ilişkiler, ortaklık yapıları, ticari pratik, aile hayatı veya sosyal refah gibi çeşitli alanlar gibi karmaşık yapılarının kendi düzenlerini kendilerinin şekillendirebilmesi için teşvik ve katkı sağlaması gerektiğini ileri sürmektedir⁷⁶.

Refleksif iş hukuku teorisinin diğer bir kaynağı olan refleksif hukuk ise otopoietik hukuk teorisini tamamlayan bir kavramdır⁷⁷. Refleksif hukuk teorisi ilk olarak *Gunther Teubner* tarafından “*responsive law*” (duyarlı hukuk) kavramına bir yanıt ve onun devamı olarak geliştirilmiştir⁷⁸. Ona göre, formel ve maddi hukuki rasyonalitenin yanı sıra, karmaşık modern bir hukuk sistemi, prosedürleştirme (*proceduralisation*) ve öz-düzenlemenin (*self-regulation*) unsurlarına dayalı refleksif rasyonalitenin varlığı ile karakterize edilir⁷⁹. Formel hukuk, soyut kurallar ve genel ilkelerle; maddi hukuk ise maddi adalet ve toplumsal amaçlara yönelim özellikleriyle anılmaktadır. Refleksif hukukun ise, toplumsal aktörlerin kendi amaçlarını sürdürdükleri usulleri ve örgütsel koşulları düzenlemeye yönelik olduğu belirtilerek formel hukuk ve maddi hukuktan farkı açıklanmaktadır. Refleksif hukuk maddi sonuçları dayatmak yerine öz-düzenleme ve müzakere edilmiş çözümler için bir çerçeve sunar⁸⁰.

Teoriyi ortaya koyan *Teubner*’e göre, refah devleti ve düzenleyici müdahalenin etkilerinin doğurduğu tartışmalar ışığında modern toplumun amaçsal hukuka ve onunla ilişkili bürokratik, hukuki yapılara bağlılığını yeniden sorguladığını ifade etmektedir⁸¹. Hukukun maddi (*substantive*) düzenlemelerinin modern toplum koşullarında daha sınırlı bir gerçekleşme olasılığına sahip olduğunu belirten yazar, refleksif hukukun niteliksel olarak maddi hukuktan farklı bir tür olduğunu belirtir. Bu farklılık, her şeyden önce, hukukun toplumsal davranışa yön verme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Zira

⁷⁶ Cotterrell, *Hukuk Sosyolojisi: Giriş*, 102.

⁷⁷ Rogowski, “Law, Autopoiesis in,” 555.

⁷⁸ Gunther Teubner, “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law,” *Law and Society Review* 17, no.2 (1983): 239, <https://10.2307/3053348>.

⁷⁹ Ralf Rogowski, “The Concept of Reflexive Labour Law: Its Theoretical Background and Possible Applications,” içinde *Law’s New Boundaries: The consequences of legal Autopoiesis*, ed. Jiří Přibáň ve David Nelken (Dartmouth Publishing Company, 2001): 179-80.

⁸⁰ Rogowski, “The Concept of Reflexive Labour Law,” 180-81.

⁸¹ Refah devleti, refah devletinin ortaya çıkışı ile birlikte yükselen hukukta maddi akılcılık, Teubner, “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law,” 239-46; ve bunun günümüzde bir kriz halini alması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Teubner, “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law,” 267-70.

maddi hukuk, toplumsal davranışların içeriksel ölçütlerini tanımlar ve belirli amaçlara ulaşmayı hedefleyen düzenlemeler getirir. Buna karşılık refleksif hukuk, toplumsal davranışın içeriğini doğrudan belirlemek yerine davranışın gerçekleşeceği prosedürel ve kurumsal ön koşulları düzenler. Refleksif hukukta, hukuk sisteminin işlevi toplumsal sonuçların doğrudan kontrolü değil, toplumsal aktörlerin kendi kararlarını alabilecekleri kurumsal çerçevelerin yapılandırılmasıdır. Bu nedenle refleksif hukuk, dolaylı ve soyut bir denetim biçimi olarak tanımlanabilir⁸².

Teorik altyapısı yukarıda izah etmeye çalıştığımız şekilde olan refleksif iş hukuku teorisi aşağıda incelenmekte, ardından modern kölelik atölyeleri işçilerinin korunmasında refleksif iş hukukundan nasıl yararlandığı ele alınmaktadır.

b) İş Hukukunda Refleksif Dönüş

İş hukukunda refleksif dönüş en genel anlamı ile kurumsal yapıda ve düzenleme hedeflerinde ortaya çıkan değişimler karşısında, iş mevzuatı ile idari düzenlemenin geleneksel yöntemlerinin etkinliğine dair kaygılara bir yanıt arayışıdır⁸³. Refleksif hukuk kavramını iş hukukuna uygulamaya yönelik bir girişim olan refleksif iş hukuku, ilk kez 1994 yılında *Ralf Rogowski* tarafından kullanılmıştır ve iş hukukunun karmaşıklığına uygun yeni bir iş hukuku teorisi olduğu iddiasındadır⁸⁴.

Refleksif iş hukuku teorisi, hukukun hem niteliğine hem de hukuk ile endüstri ilişkileri arasındaki ilişkiye dair yeni bir kavrayış sunmakta olup endüstri ilişkileri ve hukuku iletişim sistemleri olarak ele alır. Bu sistemlere özgü iletişimlerin öz-referanslılığı, öz-yenilenme ya da otopoiesisin temelini oluşturduğu ifade edilmektedir, dolayısıyla bu temeller ışığında her iki sistemin de özerklik kazandıran yapılar geliştirdiği belirtilmektedir. Zira otopoietik ve refleksif teori açısından öne çıkan özellik sosyal sistemlerin toplumsal çevreyle olan değişim ilişkilerinden ziyade içsel yapısının incelenmesidir⁸⁵.

⁸² Teubner, "Substantive and Reflexive Elements in Modern Law," 254-56. Konuyla ilgili Türkçe kaynak için bkz. Ayşegül Kars Kaynar, "Neo-Liberal Dönemde Hukuk ve Neo-Formalizm Tartışmalarına Bir Giriş," *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* no.85 (2024): 28.

⁸³ Diamond Ashiagbor, "Evaluating the Reflexive Turn in Labour Law," içinde *The Autonomy of Labour Law*, ed. Alan Bogg vd. (Hart Publishing, 2015): 123.

⁸⁴ Rogowski, *Reflexive Labour Law*, 40.

⁸⁵ Rogowski, "The Concept of Reflexive Labour Law," 182.

Refleksif hukukun iş hukukundaki görünümü, devletin çalışma ilişkilerini doğrudan düzenlemesinden ziyade, toplu pazarlık, işçi temsilciliği ve işyeri komiteleri gibi katılım mekanizmalarını kurumsallaştırarak işçi–işveren arasındaki güç dengesini sağlaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır⁸⁶. Refleksif iş hukuku, istihdam ilişkilerinde devlet müdahalesini meşrulaştıran dağıtıcı veya yeniden dağıtıcı amaçlardan uzaklaşarak “hukukun gölgesinde pazarlık” olarak ifade edilen dolaylı bir yönlendirme biçimine yaklaşıp⁸⁷. “Hukukun gölgesinde pazarlık” kavramı (*bargaining in the shadow of the law*) kanaatimizce refleksif iş hukukunun anlaşılabilmesi için önemli bir terimdir. İlk kez aile hukukunda boşanma konusunda kullanılan kavram, mahkeme dışındaki anlaşma süreçlerinin hukukun oluşturduğu normatif düzenden bağımsız düşünölemeyeceği, başka bir ifadeyle hukukun gölgesinde şekillendiği anlamına gelmektedir⁸⁸.

c) Refleksif İş Hukukunun Uygulamadaki Başlıca Aracı Olarak Yumuşak Hukuk

İş hukukunda katı kurallar yaratmak yerine öz-düzenlemeyi kolaylaştırma ve kuralları dikte etmek yerine tarafların pazarlık ve müzakere eşliğinde norm üretmesini öneren refleksif iş hukuku teorisinin uygulamadaki başlıca araçlarından biri ise yumuşak hukuk yani *soft law*’dır. İlk olarak uluslararası hukukta kullanılan⁸⁹ yumuşak hukuk kavramı, son yıllarda ulusal hukuk içerisinde de yararlanılan bir terim ve olgu haline gelmiştir⁹⁰. Yumuşak hukuk kavramı hem öğretilde hem de uygulamada uzun süredir kullanılmakta

⁸⁶ Teubner, “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law,” 252.

⁸⁷ Ashiagbor, “Evaluating the Reflexive Turn in Labour Law,” 125.

⁸⁸ Robert H. Mnookin ve Kornhauser, “Bargaining in the Shadow of the Law: The Case of Divorce,” *Yale Law Journal* 88, no.5 (1979): 984, 987.

⁸⁹ *Soft Law* teriminin ilk kez Lord McNair tarafından “hukukun ötesinde bağlayıcı bağlayıcı etkiye sahip araçları” tanımlamak için kullanıldığı belirtilmektedir, Daniel Thürer, “Soft Law,” içinde *Max Planck Encyclopedia of International Law* (Oxford Public International Law, 2009): para.5, <https://opil.oup.com/display/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1469?rskey=qFtvSb&result=1&prd=OPIL>.

⁹⁰ Fabien Terpan, “The Definiton of Soft Law,” içinde *Research Handbook on Soft Law*, ed. Mariolina Eliantonio vd. (Edward Elgar Publishing Limited, 2023), 43. Hukukumuzda yumuşak hukuk uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Furkan Kararmaz, “Ulusal Bağlamda Yumuşak Hukuk: Tanım, Geçerlilik ve Etkinlik Sorunları,” *Ankara Barosu Dergisi* 83, no.1 (2025): 303-75, <https://doi.org/10.30915/abd.1535446>.

olup terimin kullanımı sadece hukuk bilimi ile sınırlı değildir. Sosyal bilimlerin tüm disiplinlerinin kimi zaman anlamına dikkat etmeksizin terimi kullandığı ifade edilmektedir. Ancak uzun yıllardır kullanılan terim üzerinde uzlaşılmış bir tanım bulunmamaktadır⁹¹. Kesin bir tanım yapmak yerine, öğretideki farklı tanımlara değinilmekte, yumuşak hukukun özellikleri ve sınırlarını çizmek için kullanılan ölçütler çerçevesinde terim tartışılarak açıklanmaya çalışılmaktadır⁹². Ancak baskın olarak öğretide bağlayıcı olan/bağlayıcı olmayan ikiliğinden yola çıkıldığı, sert hukuk-yumuşak hukuk karşılaştırması yapılarak terime açıklık getirildiği görülmektedir⁹³. Bu doğrultudaki bir tanıma göre yumuşak hukuk; *“ilke olarak bağlayıcı hukuki güç taşımayan, ancak buna rağmen hem pratik hem de hukuki sonuçlar doğurabilen davranış kuralları”* şeklinde ifade edilmektedir⁹⁴. Bağlayıcı olmadığı için hukuk sayılmayan yumuşak hukuk hükümlerinin bağlayıcı hukuki kurallara dönüşme ya da bir teamül kuralı olarak kabul edilme ihtimalleri vurgulanarak uluslararası hukuk alanında önemli bir yer tuttuğu belirtilmektedir⁹⁵. Daha az pozitivist ya da farklı bir açıdan bakıldığında yumuşak hukukun bağlayıcılık eksikliği nedeniyle sert hukuktan farklı bir işleve sahip kılındığını ifade eden bir başka görüşe göre; *“hukukun insan davranışını belirleyen tek toplumsal kural sistemi olmadığı hukuk teorisince bilinen bir husustur”*⁹⁶.

Özellikle küreselleşme bağlamında sert hukuk yumuşak hukuk ikiliğini dikotomi olarak değil de bir süreklilik olarak görerek, hukuk kavramının farklı boyutlarının yönetsel ve ampirik düzlemde nasıl serbestçe değişebildiğini incelemek gerektiği yönündeki görüş ise sert hukuku tanımlamakta ardından yumuşak hukuku açıklamaya çalışmaktadır. Anılan görüşe göre sert hukuk, öncelikle devletin otoritesi ve gücüne yani meşru cebir tekeline dayanan,

⁹¹ Terpan, “The Definiton of Soft Law”, 43; Kararmaz, “Ulusal Bağlamda Yumuşak Hukuk,” 309.

⁹² Terpan, “The Definiton of Soft Law,” 44; Kararmaz, “Ulusal Bağlamda Yumuşak Hukuk,” 308-17; Thürrer, “Soft Law,” para.8-10.

⁹³ Gregory Schaffer ve Mark A. Pollack, “Hard vs. Soft Law: Alternatives, Complements, and Antagonists in International Governance,” *Minnesota Law Review* 94, (2010): 712.

⁹⁴ Francis Snyder, “Bamboo, or governance through soft law: hybridity, legitimacy, and sustainability,” içinde *Research Handbook on Soft Law* (Edward Elgar Publishing Limited, 2023): 10.

⁹⁵ Malcom N. Shaw, *Uluslararası Hukuk*, çev. Yücel Acer vd. (TÜBA, 2018): 83-84.

⁹⁶ Raphael Schäfer, “Soft law im System des Völkerrechts,” *JuS*, no.9 (2020): 829.

uluslararası, ulusal veya ulusal alt düzeydeki düzenlemelerin inşası, işleyişi ve uygulanmasıdır. Buna karşılık yumuşak hukuk, bir yönetim düzenlemesinin inşasında, işleyişinde ve uygulanmasında ilk olarak hükümet dışı aktörlerin katılımına ve kaynaklarına dayanan rejimlere işaret etmektedir. Yumuşak hukuk düzenlemelerinin temel özelliklerinden ilki söz konusu düzenlemelerin kaynağının hükümetlerin resmî hukukî, düzenleyici otoritesine dayanmaması ve bu otoritenin kurumsal tasarımı ve işleyişte yer almayabilmesidir. İkincisi, inşa, işleyiş ve devamlılıkta gönüllü katılımın varlığıdır. Her katılımcı, devlet otoritesinin yaptırım gücüne başvurmaksızın, istediği zaman düzenlemenin getirdiği kurallar bütününe katılmak veya ayrılmakta serbesttir. Üçüncüsü, uzlaşmaya dayalı karar alma bu tür düzenlemelerde etkinliktir. Dördüncü özelliği ise, devletin otoritesi, maddi yaptırım gücünün bulunmamasıdır⁹⁷.

Yumuşak hukukun kaynaklarına baktığımızda ise Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi devlet dışı aktörlerin, hatta aşağıda görüleceği üzere kimi zaman şirketlerin veya sivil toplum kuruluşlarının da yumuşak hukuk araçları oluşturabildiği görülmektedir⁹⁸. Özellikleri ve kaynakları bu şekilde olan yumuşak hukuk, özel ve gönüllü kodlardan, sertifikasyon ve etiketleme sistemlerinden, şirketlerin davranış kurallarından, hükümetlerin şeffaflık yükümlülüklerine kadar birçok biçimde karşımıza çıkmaktadır⁹⁹. Aşağıda söz konusu bu yumuşak hukuk düzenlemelerinden sweatshop işçiliğinin korunması bakımından ele alabileceklerimize yer verilmektedir.

d) Modern Kölelik Atölyeleri İşçilerinin İş Hukukunda Korunmasında Ele Alınabilecek Başlıca Yumuşak Hukuk Araçları

Modern Kölelik Atölyeleri işçilerinin korunması, KTZ'deki çalışma koşullarının korunması anlamına gelmekte olup bu noktada yumuşak hukuk

⁹⁷ John J. Kirton ve Michael J. Trebilcock, "Introduction: Hard Choices and Soft Law in Sustainable Global Governance," içinde *Hard Choices, Soft Law Voluntary Standards in Global Trade, Environment and Social Governance*, ed. John J. Kirton ve Michael J. Trebilcock (Ashgate Publishing Limited, 2004): 9.

⁹⁸ Kararmaz, "Ulusal Bağlamda Yumuşak Hukuk," 308; Kirton ve Trebilcock, "Introduction: Hard Choices and Soft Law in Sustainable Global Governance," 10.

⁹⁹ Kirton ve Trebilcock, "Introduction: Hard Choices and Soft Law in Sustainable Global Governance," 10.

araçları ele alınmadan evvel KTZ'deki şirketlerin gönüllü önlemler almaya teşvik edilmesiyle ilgili olan davranış kuralları ile kurumsal sosyal sorumluluk kavramları açıklanmaya çalışılacaktır. Ardından tüm yumuşak hukuk araçlarına yer veremesek de Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü ile Birleşmiş Milletler'in hem devletler hem de şirketlerin yükümlülüklerini düzenledikleri yumuşak hukuk araçlarına değinilmektedir.

i. Davranış Kuralları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramları

KTZ'de işçilerin çalışma koşullarının korunmasında yararlanılan yumuşak hukuk araçları incelenmeden evvel “Davranış Kuralları (*Codes of Conduct*)” ve “Kurumsal Sosyal Sorumluluk (*Corporate Social Responsibility-CSR*)” kavramlarının açıklığa kavuşturulması çalışma konumuz bakımından önem arz etmektedir. Davranış kuralları; işletmenin benimsediği faaliyetler ile işletmesel faaliyet pratikleri yani işletmesel uygulamaların kurumsal beyanı şeklinde açıklanmaktadır. İşletmelerin ticari faaliyetlerinde uymayı taahhüt ettikleri politika ve ilkeleri ifade eden davranış kuralları, insan haklarının korunması dolayısıyla temel çalışma standartlarının korunması, çevrenin korunması ile yolsuzluğun önlenmesini içermektedir¹⁰⁰. Daha açık bir ifadeyle davranış kuralları; şirketlerin tedarikçilerinin davranışlarını yönlendirmeyi amaçlayan bir dizi kural, rehber ilke veya prensip içeren kurumsal politika belgeleridir. Bu yönergeler genellikle şirketin faaliyetlerini hangi değerler ve taahhütler çerçevesinde yürüttüğünü, özellikle de çalışma haklarına ilişkin tutumunu belirlemesiyle ön plana çıkmaktadır¹⁰¹.

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ise davranış kurallarının işletmelerdeki yansıması olarak kavramsallaştırılmıştır¹⁰². En genel tanımıyla “sosyal, ekolojik ve ekonomik açıdan sorumlu bir şirket yönetimi”¹⁰³ olarak ifade edilen KSS kavramının günümüzdeki anlamının kökeni 20. yüzyıla

¹⁰⁰ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 151.

¹⁰¹ Sarah Vandenbroucke, “The Evolution of Codes of Conduct to Ensure Labor Rights in Global Supply Chains,” *AJIL Unbound* 118 (2024): 297, <https://doi.org/10.1017/aju.2024.45>.

¹⁰² Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 151.

¹⁰³ Daniel Walden, “Die Bedeutung von CSR für die Unternehmensleitung,” içinde *CSR und Recht: Juristische Aspekte nachhaltiger Unternehmensführung erkennen und verstehen*, ed. Daniel Walden ve André Depping (Springer Verlag, 2015): 1.

dayanmaktadır¹⁰⁴. Kavramın üzerinde uzlaşmış tek bir tanımı olmasa da öğreti ve resmi makamlar tarafından çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir¹⁰⁵. Bilimsel literatüre KSS kavramını ilk kez kazandıran iktisatçı Bowen'a göre KSS; "iş adamlarının, toplumumuzun amaçları ve

¹⁰⁴ Marc Helmold vd., *ESG, CSR und SDG als langfristiger Wettbewerbsvorteil: Nachhaltigkeit durch innovative Konzepte, Methoden und Tools* (Springer Gabler Verlag, 2024): 17; Archie B. Carrol, "Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct," *Business&Society* 38, no.3 (1999): 268, <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>. Kavramın kökeni 20. yüzyıla dayansa da şirketlerin sosyal sorumluluğu fikri yeni bir fikir olmayıp geçmişi Antik Yunan'a kadar uzanmaktadır. Kavramın tarihsel gelişimine bakıldığında, 1930-1940'lı yıllarda refah devletinin çalışma koşulları çevre ve sosyal güvenlikle ilgili adım atmasına rağmen şirketlerin kar maksimizasyonu ve kendi çıkarlarına odaklanmıştır. Kavram, 1953 yılından Amerikalı iktisatçı Howard R. Bowen, şirketlerin topluma karşı sorumluluklarının olduğunu ve bu sorumluluğun iş uygulamaları aracılığıyla yerine getirilmesi gerektiğini savunduğu "*Social Responsibility of Businessmen*" adlı kitabını yayınlamasıyla önemli bir dönüm noktasına girmiştir. Kamuoyunun çevre ve sosyal konulara olan duyarlılığının arttığı 1960-1970'li yıllarda şirketlerin de etik açıdan sorumlu davranışlar yüklenmesi gerektiği yönündeki baskılar da artmıştır. Soğuk savaşın sona ermesi, küreselleşmenin yükselişiyle birlikte 1990'lı yıllardan itibaren KSS kavramı da dünya çapında ön plana çıkmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak, Avrupa devletler topluluğu ve üye devletleri, CSR'yi son yıllarda küresel zorluklara çözüm yaklaşımlarının ayrılmaz bir parçası haline getirmiş ve çok sayıda program, düzenleme ve önlemler uygulamaya geçirilmesini teşvik etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Helmold vd., *ESG, CSR und SDG als langfristiger Wettbewerbsvorteil*, 21-22; Carrol, "Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct," 269 vd.; Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 158-61.

¹⁰⁵ KSS kavramının ortak bir tanımı ve daha doğrusu kavram açıklığı ve kavramın sınırı eksiktir. Kavram birliğinin olmayışı ve çeşitliliği, tarihsel olarak gelişmiş politika ve toplum sistemi farklılıklarıyla açıklanabilir de giderek daha da küreselleşen bir dünyada bu konuların birbirine yaklaşması ve ortak bir tartışma temeli oluşturması gerektiği de ifade edilmektedir. KSS kavramı üzerinde uluslararası düzeyde yeknesak bir anlayışın bulunmaması hem kavramın teorik gelişimini hem de şirket düzeyinde uygulama ve başarı ölçümünü zorlaştırmaktadır. Bu olumsuzluklara rağmen kavramın dinamik ve sürekli gelişen bir yapıya sahip olması ve bunun yanı sıra her şirket için bireysel bir süreç olduğu göz önüne alındığında kesin bir kavramsal tanım ve sınırlamaya ihtiyaç olmadığı belirtilmektedir. Bkz. Andreas Schneider, 'Reifegradmodell CSR – Eine Begriffsklärung Und -Abgrenzung' in Andreas Schneider and René Schmidpeter (eds), *Corporate Social Responsibility: Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis* (2. Auflage, Springer Gabler Verlag 2015): 22-23.

değerleri açısından arzu edilen politikaları izleme, kararlar alma veya davranış biçimlerini takip etme yükümlülüğü” dır¹⁰⁶. Daha pragmatik ve yönetsel bir tanıma göreyse; “KSS’ye bağlı bir şirket, kar etmeye, yasalara uymaya, etik davranmaya ve iyi bir kurumsal vatandaş olmaya çabalamalıdır”¹⁰⁷.

KSS’nin resmi makamlarca yapılan tanımlarına baktığımızda ise karşımıza ilk olarak 2001 yılında AB Komisyonunun AB Yeşil Kitabı’nda KSS’yi tanımladığı ve 2011 yılında yenilenen “...şirketlerin toplum üzerindeki etkilerinden dolayı sorumluluğu (...). Bu sorumluluk yalnızca yürürlükteki yasal düzenlemeler ve sosyal taraflar arasında mevcut olan toplu iş sözleşmeleri yerine getirildiğinde üstlenilebilir. Şirketlerin sosyal sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmeleri için, sosyal, ekolojik, etik, insan hakları ve tüketiciye ilişkin hususların, paydaşlarla yakın iş birliği içinde, işletme yönetimine ve temel stratejilerine entegre edilebilmesini sağlayan bir prosedüre başvurabilmeleri gerekir...” şeklindeki tanımı karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁸. Resmi makamlarca yapılan KSS tanımında ele alınabilecek diğer bir tanım ISO 26000’da bulunmaktadır. ISO 26000’e göre KSS, “bir kuruluşun, kararlarının ve faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkilerinden dolayı, sürdürülebilir kalkınmaya, sağlığa ve kamu yararına katkıda bulunarak, paydaşların beklentilerini dikkate alarak, ilgili hukuka uyarak ve uluslararası davranış standartlarıyla uyumlu olarak ve tüm organizasyona entegre edilerek ve ilişkilerinde yaşatılarak sorumluluk üstlenmesidir”¹⁰⁹. KSS kavramının tanımıyla ilgili olarak değinilebilecek diğer bir tanım Alman Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yapılan “(...) şirketlerin toplum üzerindeki etkilerinden dolayı sorumluluğu...özellikle İş Dünyası ve Sosyal Politika İlkeleri Bildirgesi, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve ISO 26000 gibi uluslararası alanda kabul görmüş şirket sorumluluğuna ilişkin referans belgelerinde belirtildiği üzere, sosyal, ekolojik ve ekonomik unsurları kapsamaktadır. Somut olarak, örneğin adil iş uygulamaları, çalışan odaklı personel politikası, doğal

¹⁰⁶ Aktaran Helmold vd., *ESG, CSR und SDG als langfristiger Wettbewerbsvorteil*, 23.

¹⁰⁷ Carrol, “Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct,” 289.

¹⁰⁸ European Commission, “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility,” 2011: 6, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF).

¹⁰⁹ Schneider, “Reifegradmodell CSR – eine Begriffsklärung und -abgrenzung,” 27.

kaynakların tutumlu kullanımı, iklim ve çevrenin korunması ile yerelde samimi bir katılım ve ayrıca tedarik zincirinde sorumluluk bu kapsamdadır”¹¹⁰.

KSS, ortaya çıkışı itibariyle gönüllük esasına dayansa da gönüllü davranış kuralları, yasalar, sözleşmeler veya yargı kararları aracılığıyla hukukten bağlayıcı hale gelebilmektedir. Ne var ki bu durumun şirketleri kendi KSS politikaları oluşturmaktan alıkoymaması gerektiği belirtilmektedir. Yumuşak hukuktan sert hukuka geçiş söz konusu olsa dahi yasal sınırlamaların ötesinde benimsenecek gönüllü taahhütler işletmelere itibar kazandırmakta ve bu değerleri benimsemiş çalışanları işletmeye çekmektedir¹¹¹. Bu nedenle ister yumuşak hukuk aracı olarak isterse de yumuşak hukuktan sert hukuka dönüşmüş bir şekilde karşımıza çıksın KSS, KTZ’deki modern kölelik atölyelerindeki çalışma koşullarına karşı işçilerin korunması bakımından önem arz etmektedir.

ii. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

aa. Genel Olarak

KTZ’nin ortaya çıkardığı modern kölelik atölyeleri işçilerinin korunması noktasında yumuşak hukuk araçlarıyla korumayı sağlamaya çalışan en önemli uluslararası örgüt olarak karşımıza ILO çıkmaktadır. ILO, kuruluşundan bu yana sözleşmelerinin onaylanması konusunda sorunlar yaşamıştır. Zira çalışma standartlarını belirleyen ILO sözleşmelerinin bağlayıcı gücü sınırlıdır; çünkü üye devletlerin bunları onaylaması zorunlu değildir. Üye devletleri ILO hukukunu benimsemeye ve uygulamaya ikna etme çabası, geleneksel olarak ILO’nun gündemini şekillendirmiştir. Bunun yanı sıra atölye işçiliğine ilişkin tartışmalarda hukuku görmezden gelme argümanında detaylıca incelediğimiz üzere, ana akım iktisatçılar işçi standartlarına karşı olumsuz bir tutum benimsemiş ve ILO sözleşmelerini onaylamaya yönelik siyasi muhalefete dayanak oluşturacak argümanlar üretmiştir¹¹².

Bu argümanlara karşı ILO, çalışma standartlarına ilişkin getirdiği sözleşmelerin etkinliğini artırmak için düzenleme yaparken refleksif bir strateji benimsemeyi tercih etmiştir¹¹³. Bunun için ILO, sözleşmelerinden

¹¹⁰ Aktaran Helmold vd., *ESG, CSR und SDG als langfristiger Wettbewerbsvorteil*, 23.

¹¹¹ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 160-61.

¹¹² Rogowski, “Reflexive global labour law,” 76.

¹¹³ Rogowski, “Reflexive global labour law,” 76.

uzaklaşıp temel işçi standartları (*core labour standards-CLS*) ilkesine yönelerek yeniden şekillendirmiştir¹¹⁴. Bir diğer deyişle ILO, belirli standartları önceliklendirmeye başlamıştır. Önceliklendirme politikası refleksivitenin işleyişinin klasik bir örneğidir. Zira sınırlarını değerlendiren kuruluş yaratıcı yeni stratejiler geliştirerek, ILO sözleşmelerinin onaylanmasıyla ilgili sorunları açıkça kabul etmekte ve ardından sekiz ILO sözleşmesinde düzenlenen temel standartlara odaklanmaktadır¹¹⁵.

ILO'nun refleksif yaklaşımı benimseyerek yumuşak hukuk araçlarıyla çalışma standartlarının KTZ'deki etkinliğini artırmak amacıyla gerçekleştirdiği en önemli girişim “İnsana Yakışır İş” gündemidir. Bu yeni gündem, ILO'nun geleneksel yasama yolunu aşmasına ve hukuki araçlar ile prosedürlerinin yelpazesini genişletmesine imkân tanımıştır. ILO, yumuşak hukuk kullanımını da içeren yeni yönetim teknikleriyle denemeler yapmaya açılmıştır. İşçi standartlarının uygulanmasına yönelik alternatif hukuki veya hukuki olmayan prosedürler keşfederek, şirketlerin işçi standartlarının uygulanmasına katılma istekliliğini etkileme şansı daha yüksek olan usuli (*proceduralist*) bir yaklaşım benimsemiştir¹¹⁶.

ILO'nun KTZ'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yumuşak hukuk girişimlerine kronolojik sırayla baktığımızda karşımıza ilk olarak 1977 yılında kabul edilen ve 2000, 2006, 2017 ile 2022 yılında gözden geçirilen “Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üzerine Üçlü İlke Bildirgesi” (*Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)*) çıkmaktadır¹¹⁷. Bu bildirmede, çok uluslu şirketlere, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına rehberlik etmeye yönelik ilkeler ortaya konulmuş olup Bildirge, insana yakışır çalışma koşullarının gerçekleştirilmesi için bir yönlendirme aracı teşkil

¹¹⁴ Anke Hassel, “The Evolution of a Global Labor Governance Regime,” *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 21, no.2 (2008): 231, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2008.00397.x>.

¹¹⁵ Bunlar; zorla çalıştırma yasağı (29 ve 105 Sayılı Sözleşmeler), örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı (87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler), işyerinde ayrımcılık ile (100 ve 111 Sayılı Sözleşmeler) ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını (138 ve 182 Sayılı Sözleşmeler) içermektedir, Rogowski, “Reflexive global labour law,” 77.

¹¹⁶ Rogowski, “Reflexive global labour law,” 77.

¹¹⁷ Bildirgenin orijinal metni için bkz. International Labour Organization (ILO), *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (International Labour Organization, 2022): <https://www.ilo.org/publications/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and-3>.

etmektedir¹¹⁸. Bildirgenin temelini ise 1998 yılında kabul edilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (*ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*)¹¹⁹ oluşturmaktadır¹²⁰. Bu Bildirge, beş temel ilkenin önemini vurgulamakta ve bunların küresel düzeyde uygulanmasını hedeflemektedir. Bildirgenin 2. maddesi, üye devletleri onaylamadan bağımsız olarak, ILO’nun temel ilkelerini somutlaştıran temel çalışma standartlarını gözetmeye, teşvik etmeye ve hayata geçirmeye yükümlü kılmaktadır. Bu beş temel ilke;

- (i) Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması,
- (ii) Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- (iii) Çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması,
- (iv) İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ile
- (v) Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı şeklinde olup¹²¹ “temel çalışma standartları” olarak adlandırılmakta ve ILO’nun kabul ettiği on sözleşmeye¹²² dayanmaktadır.

Temel çalışma standartları, “yönlendirici ve eyleme geçirici temel ilkeler” olarak çok sayıda başka sözleşme ve tavsiyeyi etkilemektedir. Dayandıkları insan hakları sözleşmeleri sayesinde insan hakları statüsüne

¹¹⁸ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 82.

¹¹⁹ Bildirgenin orijinal ve güncel hali için bkz. International Labour Organization, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up: Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022)* (International Labour Organization, 2022): chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf.

¹²⁰ International Labour Organization, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 5.

¹²¹ International Labour Organization, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 9.

¹²² Bu sözleşmeler; zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması (29 ve 105 Sayılı Sözleşmeler), örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı (87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler), işyerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması (100 ve 111 Sayılı Sözleşmeler), çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması (138 ve 182 Sayılı Sözleşmeler) ile güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması (155 ve 187 Sayılı Sözleşmeler) şeklindedir.

sahip oldukları belirtilmekte ve evrensel geçerlilikleri kabul edilmektedir. Söz konusu standartlar, KTZ’de çalışma koşullarının ve özen yükümlülüklerinin düzenlenmesinde temel bir referans noktası oluşturmaktadır¹²³.

ILO’nun KTZ’deki atölye işçilerinin korunması bakımından ele alınabilecek bir başka yumuşak hukuk girişimi “İnsana Yakışır İş Gündemi (*Decent Work Agenda*)”dır. Bu gündemde, temel çalışma standartlarının etkin bir şekilde uygulanması, insana yakışır işlerin yaratılması, sosyal güvenlik ile sosyal taraflar arasındaki diyalogun güçlendirilmesi öncelikli hale getirilmiştir. Bu gündem, 2008 yılında kabul edilen “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Hakkında ILO Bildirgesi” ile kurumsallaştırılmıştır. Söz konusu Bildirge, ayrıca ILO’nun değerlerini teyit etmiş ve sosyal açıdan adil bir küreselleşmeye ilişkin görevlerini daha da netleştirmiştir¹²⁴.

Bu noktada insana yakışır iş kavramı çalışma konumuz açısından özel bir önem taşıdığından aşağıda kavram ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

bb. *İnsana Yakışır İş Kavramı*¹²⁵

İnsana yakışır iş kavramı resmi olarak ilk kez 1999 yılında ILO Genel Direktörü tarafından “İnsana Yakışır İş” küresel raporunda kullanılmış ve temel bir ilke olarak benimsenmiştir¹²⁶. ILO’ya göre insana yakışır iş; “kadınlar ve erkekler için özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında üretken iş” olarak tanımlanmaktadır¹²⁷. Kavram özellikle iş sözleşmesine dayalı olmayan çalışma biçimleri ile kayıt dışı istihdamda çalışmayı kapsamaması ile ön plana çıkmaktadır¹²⁸. ILO tarafından benimsenen

¹²³ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 85.

¹²⁴ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 85; Rogowski, “Reflexive global labour law”, 77.

¹²⁵ Bu başlık; ‘Sürdürülebilirlik ve İnsana Yakışır İş’ başlıklı bildirimiz esas alınarak hazırlanmıştır, bkz. Nazlı Sağlam, ‘Sürdürülebilirlik ve İnsana Yakışır İş,’ *Genişletilmiş Özet Metin Bildiriler* (Yozgat Bozok Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü 2025): 79–80.

¹²⁶ International Labour Organization, *Report of the Director-General: Decent Work* (International Labour Organization, 1999): <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

¹²⁷ Ayşenur Öktem Özgür, “ILO’nun İnsana Yakışır İş Hedefinin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi Bağlamında Değerlendirilmesi,” *Çalışma ve Toplum* 1, no.85 (2025): 158, <https://10.54752/ct.1624069>.

¹²⁸ G.H.A.I. Dharam, “Decent work: Concept and indicators,” *International Labour Review* 142, no.2 (2003): 113, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>;

insana yakışır iş kavramının; i) çalışma yaşamındaki hakların geliştirilmesi ii) istihdam iii) sosyal koruma ve iv) sosyal diyalog olmak üzere dört bileşeni bulunmaktadır¹²⁹. Bu dört bileşene göre insana yakışır iş; üretken ve adil bir gelir sağlayan iş imkanları, iş güvenliği ve sağlıklı çalışma koşulları, aileler için sosyal koruma, sosyal güvenlik hakları, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyon için daha iyi koşullar yaratma, kişilerin endişelerini ifade etme, örgütlenme ve hayatlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğü, tüm çalışanlar için ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır¹³⁰.

İlk kullanıldığı dönemde soyut olarak ortaya konan insana yakışır iş kavramı ilerleyen yıllarda ILO tarafından somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Nitekim insana yakışır iş kavramını somutlaştırmak üzere ILO 2008 yılında “İstihdam ve İnsana Yakışır İşin Anaakımlaştırılması için Yararlanılabilecek Araçlar”ı¹³¹, 2013 yılında ise “İnsana Yakışır İş Göstergeleri”ni¹³² yayınlamıştır. ILO, İnsana Yakışır İş Göstergelerinde on farklı alanda insana yakışır iş göstergelerini sıralamaktadır. Buna göre; istihdam fırsatları, yeterli kazanç ve verimli çalışma, insana yakışır çalışma süresi, iş, aile ve özel yaşamın uyumlaştırılması, yürürlükten kaldırılması gereken iş türleri, işin istikrarı ve güvenliği; istihdamda fırsat ve muamele eşitliği, güvenli çalışma

Tatiana Wrocławska, “Decent and Sustainable Work: Around the Discussion on the Importance of International Law in the Regulation of Employment Relations,” *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Iuridica* 107, (2024): 9, <https://10.18778/0208-6069.107.01>.

¹²⁹ Ulla Liukkunen, “The ILO and Transformation of Labour Law,” içinde *International Labour Organization and Global Social Governance*, ed. Tarja Halonen ve Ulla Liukkunen (Springer, 2021): 24.

¹³⁰ Gillian MacNaughton ve Diane F. Frey, “Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach,” *American University International Law Review* 26, no.2 (2011): 445; Dharam, “Decent work,” 113; Wrocławska, “Decent and Sustainable Work,” 10; Öktem Özgür, “ILO’nun İnsana Yakışır İş Hedefi,” 159-65.

¹³¹ International Labour Organization, *Toolkit for mainstreaming employment and decent work* (International Labour Organization, 2008), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf.

¹³² International Labour Organisation, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, International Labour Organization, 2013, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf).

ortamı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, işveren ve işçi temsilciliği insana yakışır iş göstergeleri olarak belirlenmiştir¹³³.

Herkes için insana yakışır iş ve sürdürülebilir iş fırsatlarının çalışma yaşamının geleceğinde nasıl sağlanabileceği yönünde çalışmalar yürüten ILO, insan merkezli bir politika benimsemektedir. 2019 yılında yayınlanan, Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Girişiminde komisyonun bu yaklaşımla benimsediği 3 sütundan biri “insana yakışır ve sürdürülebilir işlere yapılan yatırımların” artırılması olup çalışma konumuzla doğrudan ilgilidir. Yeni teknolojiler ve iklim değişikliği gibi demografik değişimlerin küresel ekonomi üzerinde yaratabileceği yıkıcı etkilerle başa çıkmayı hedefleyen Komisyona göre insana yakışır ve sürdürülebilir iş bu hedefi gerçekleştirmede temel unsurdur¹³⁴. Yüzüncü Yıl Girişiminin ardından kabul edilen Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Deklarasyonu’nda benzer bir yaklaşımla insana yakışır iş ve sürdürülebilirlik arasındaki güçlü bağlantı kabul edilmiştir. Nitekim Yüzüncü Yıl Deklarasyonunun önsözünde; “*süregelen yoksulluk, eşitsizlik ve adaletsizlikler, çatışmalar ve diğer insani acil durumlar*” sebebi ile insana yakışır işlere yönelik tehditlere karşı dikkatli olunmasının gerektiği belirtildikten sonra insana yakışır işlerin güvence altına alınmasında sürdürülebilir işletmelerin rolü vurgulanmaktadır¹³⁵.

ILO’nun insana yakışır iş kavramını somutlaştırma çabalarına karşın kavram, önemli öncelik alanlarına ve hedeflere işaret etmekteyse de bu hakkın nasıl uygulanması gerektiğine dair açık ve net bir cevap sağlamaması nedeniyle öğretilere eleştirilmektedir¹³⁶. Aşağıda yumuşak hukuk araçlarının modern kölelik atölyeleri işçilerinin korunmasındaki etkinliği tartışılacak olup tekrara düşmemek adına şimdilik bu başlıkta değerlendirme yapmaktan kaçınılmaktayız.

¹³³ Göstergeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Dharam, “Decent work,” 115 vd.

¹³⁴ S. J. Rombouts ve N. Zekić, “Decent And Sustainable Work For The Future? The ILO Future Of Work Centenary Initiative, The UN 2030 Agenda For Sustainable Development, And The Evolution Of The Meaning Of Work,” *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs* 24, no.2 (2020): 326.

¹³⁵ International Labour Organization, *ILO Centenary Declaration for the Future of Work* (International Labour Organization, 2019), 1-2, <https://www.ilo.org/media/217791/download>.

¹³⁶ Wrocławski, “Decent and Sustainable Work,” 10.

*iii. Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)**aa. Genel Olarak*

KTZ'deki atölye işçilerinin korunmasında ele alınabilecek bir diğer yumuşak hukuk aracı Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin "Rehber İlkeleri (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*)"dir¹³⁷. OECD de tıpkı ILO gibi çalışmaları kapsamında uluslararası ölçekte, ulusötesi iş ilişkilerini de ilgilendiren çeşitli standartlar koymaktadır. ILO sözleşmeleri ancak üye devletler tarafından uygulanmaları ya da Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üzerine Üçlü İlke Bildirgesi gibi araçlar aracılığıyla çok uluslu şirketlere karşı etkili olabilirken, OECD Rehber İlkeleri şirketlerin faaliyetlerini nerede yürüttüğü fark etmeksizin doğrudan çok uluslu şirketlere hitap etmektedir¹³⁸.

Çok uluslu şirketler için hazırladığı OECD Rehber İlkeleri ile küresel bir dünyada sorumlu kurumsal davranış için temel ilkeler ve ölçütler ortaya koymaktadır¹³⁹. Rehber İlkeler, 1976 yılında "OECD'nin Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Hakkında Bildirgesi"nin bir parçası olarak ilk kez kabul edilmiş olup, bugüne kadar sonuncusu 2023 yılında olmak üzere toplamda yedi kez yenilenmiştir¹⁴⁰.

Çalışma konumuz ile ilgili olarak OECD Rehber İlkeleri 2000 yılındaki revizesi ile ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ndeki temel çalışma standartlarını çok uluslu şirketler tarafından saygı gösterilmesi gereken ilkeler olarak kabul etmiştir. Söz konusu değişiklikte çok uluslu şirketler, tedarik zincirlerinde meydana gelen olumsuz etkilerden de sorumlu tutulmuş ve bu bağlamda kendilerine bağlı şirketlerin olumsuz etkilere yol açması durumunda ana şirketin sorumluluğu üstlenmesi gerektiği kabul

¹³⁷ İlkelerin orijinal ve güncel metni için bkz. OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct* (OECD Publishing, 2023), https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html.

¹³⁸ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 102.

¹³⁹ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 102.

¹⁴⁰ D.P.L van Thiel, "Fundamental labour standards and the shift from international to transnational labour law: countervailing power in the globalised world of work," (Dissertation, Institute of Public Law, Faculty of Law, Leiden University, 2025): 87.

edilmiştir¹⁴¹. 2011 yılında yapılan değişiklikleyse Rehber İlkelerle ayrıca bir insan hakları bölümü eklenmiş ve Genel İlkeler bölümünde tüm uluslararası düzeyde tanınan haklara atıfta bulunulmuştur. Bunun yanı sıra BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*) temel alınarak, şirketlerin değer zincirleri için risk temelli özen yükümlülüğü (*due diligence*) OECD Rehber İlkeleri'ne dahil edilmiştir. OECD Rehber İlkeleri'nde yapılan son değişiklik olan 2023 yılı revizyonundaysa çalışma konumuz ile bağlantılı olarak; iş ilişkilerinin neyi kapsadığına dair açıklık getirilmesi ve özenetim girişimlerinin OECD Rehber İlkeleri ile nasıl uyumlaştırılabileceğinin ortaya konulması ve hükümetlerin, sorumlu iş davranışı için elverişli bir ortam yaratmadaki önemli rolü vurgulanmıştır. Temel çalışma standartlarınsa şirketlerin yalnızca kendi çalışanları için değil tüm işçiler için geçerli olacak şekilde genişletmesi önemli bir adımdır¹⁴². Zira böylece çok uluslu şirketlerin geliştirmekte olan ülkelerde faaliyet gösterirken dahi OECD Rehber İlkeleri'ne uymaları gerektiği açıkça düzenlenmiştir¹⁴³. Aşağıda söz konusu Rehber İlkelerin KTZ'deki atölye işçileri bakımından çok uluslu şirketlere getirdiği yükümlülükler çalışma konumuzun sınırları gözetilerek ele alınmaktadır.

bb. OECD Rehber İlkelerinin İçeriği

OECD Rehber İlkeleri'nin özellikle 2011 yılındaki revizyonu çalışma konumuz ile doğrudan bağlantılı olup bu revizyonun getirdiği yenilikler hakkında daha ayrıntılı bilgi vermek gerektiği kanaatindeyiz. 2011 yılında Rehber İlkelerle eklenen insan hakları bölümü BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine dayanmakta olup çok uluslu şirketlerin saygı göstermesi gereken insan haklarının neler olduğu somutlaştırılmaktadır. İlkelerde, tüm KTZ'ne atıfta bulunulmakta ve olumsuz etkilerin tanınması ve giderilmesi için tedarikçilerin önceliklendirilmesini de içeren yeni bir “özen yükümlülüğü” (*due diligence*) kavramı öngörülmektedir. Uygulamada özen yükümlülüğü hakkında şirketlere destek sağlamak amacıyla yine OECD

¹⁴¹ Keon-Hyung Ahn, “Main contents and implications of the 2023 revision of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises,” *Journal of International Logistics and Trade* 24, no.2 (2024): 81, <https://doi.org/10.1108/JILT-12-2023-0081>.

¹⁴² Thiel, “Fundamental labour standards and the shift from international to transnational labour law,” 98-99.

¹⁴³ Ahn, “OECD Guidelines for Multinational Enterprises,” 81.

tarafından hazırlanan “Sorumlu İş Davranışı için OECD Özen Yükümlülüğü Rehberi (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*)”¹⁴⁴ oluşturulmuştur¹⁴⁵.

Rehber İlkelerde sorumlu ve sürdürülebilir iş davranışlarına yönelik şirketlerin uygulaması beklenen temel ilkeler çalışma konumuz ile sınırlı olduğu ölçüde bu başlık altında açıklanacaktır. Bu noktada karşımıza çıkan ilk ilke “Bilgi Açıklama (Şeffaflık)”tır. Şirketlerin bu ilke çerçevesinde açıklaması gereken bilgiler; temel bilgiler ve tamamlayıcı bilgiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Açıklanması bir yükümlülük olarak düzenlenen temel bilgiler; şirketin faaliyetleri, mali durum ve işletme sonuçları, şirket hedefleri, ilişkili taraf işlemleri, öngörülebilir risk faktörleri ve çalışanlar ile diğer paydaşlarla ilgili konular iken açıklanması teşvik edilen yani bir yükümlülük olarak öngörülme-yen tamamlayıcı bilgiler; davranış kuralları/etik kodlar, bu kodların uygulanmasından elde edilen sonuçlar, risk yönetimi ve mevzuata uyum bilgileri çalışanlarla ve diğer şirket birimleri ile ilişkiler hakkında bilgiler şeklindedir¹⁴⁶. Böylece şirketlerin insan hakları ve çalışma standartları ile ilgili bilgiler kamuoyuyla paylaşmakta ve öz-denetim yoluyla denetlenmesine olanak tanınmakta, yasal düzenlemelere uymalarının ve daha iyi denetlenebilmelerinin önü açılmaktadır¹⁴⁷.

Rehber İlkeler’de karşımıza çıkan ikinci ilke “İnsan Hakları”dır. İnsan haklarına ilişkin rehberde 6 temel esas benimsenmiştir¹⁴⁸. Buna göre şirketlerin, uluslararası düzeyde tanınmış insan haklarına, ev sahibi ülkelerin uluslararası insan hakları yükümlülüklerine ve ilgili yasa ve yönetmeliklere saygı göstermesi beklenmektedir. İnsan hakları ihlallerinden kaçınma çağrısının yanı sıra, şirketlerin kendi faaliyetleri ve iş ilişkileriyle bağlantılı olarak ortaya çıkan insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerle mücadele etmeleri, bunları önlemeleri ve hafifletmeleri de tavsiye edilmektedir. Şirket

¹⁴⁴ OECD, “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct,” OECD Publishing, 2018, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf).

¹⁴⁵ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 103; Ahn, “OECD Guidelines for Multinational Enterprises,” 82.

¹⁴⁶ OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, 21-22.

¹⁴⁷ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 103.

¹⁴⁸ OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, 25.

bu olumsuz etkilere doğrudan katkıda bulunmamış olsa bile, etkiler iş ilişkileriyle doğrudan bağlantılıysa yine şirket için bu ilkelere uyulması gerektiği belirtilmektedir¹⁴⁹.

“İstihdam ve endüstri ilişkileri” başlıklı beşinci bölümde Rehber İlkeler işveren-işçi ilişkilerine ve işletmelerin istihdam uygulamalarına değinmekte ve yürürlükteki uluslararası çalışma standartlarına atıfta bulunmaktadır. Bu çerçevede, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması ile güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı şeklindeki ILO’nun temel çalışma standartlarına atıfta bulunmaktadır¹⁵⁰.

iv. Birleşmiş Milletler

aa. Küresel İlkeler Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler tarafından 2000 yılında sorumlu bir kurumsal yönetim oluşturma girişimi olarak başlatılan Küresel İlkeler Sözleşmesi’nde (UN Global Compact) küreselleşmenin adil bir biçimde şekillendirilmesi tartışılmakta ve yeni yollar ile stratejiler geliştirilerek şirketler, 10 ilkeye riayet etmeye çağrılmaktadır. Sözleşmedeki ilkelerden 3. ile 6. arasındakiler çalışma koşullarıyla ilgilidir. Bu ilkeler, ILO’nun temel çalışma standartlarından; yani örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, her türlü zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin kaldırılması ve işe alma ile istihdamda ayrımcılığın yasaklanması ile ilgilidir¹⁵¹. 2015 yılında ise, BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ile kabul edilen sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden biri olan insana yakışır iş hedefi Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde de benimsenmiştir¹⁵².

İlkelere uymak tıpkı diğer yumuşak hukuk araçlarında olduğu gibi gönüllülük esasına dayanmaktadır¹⁵³. Şirketler her yıl ilkelerin uygulanmasına

¹⁴⁹ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 106.

¹⁵⁰ OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, 28-32.

¹⁵¹ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 121.

¹⁵² Bkz. <<https://unglobalcompact.org/sdgs/about>>.

¹⁵³ A. Aslı Şimşek, “İnsan Hakları Hukuku ve İş Dünyası İlişkisi: Hukuki Yükümlü ile Kurumsal Sorumlu Arasında,” içinde *Prof. Dr. Sabih Arkan’a Armağan* (On İki Levha Yayıncılık, 2019), 1172.

yönelik rapor sunma yükümlülüğü altında olsa da raporların içeriği denetlenmemekte ve eksiklik halinde şirketlere karşı caydırıcı bir yaptırım öngörülmemektedir. Bunların yanı sıra Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan ilkelerin çok kısa ve genel biçimde düzenlenmiş olması ve içerik bakımından ILO'nun temel çalışma standartları ile OECD ilkelerinin oldukça gerisinde kaldığı ve yeni unsurlar getirmediği gerekçeleriyle öğretide eleştirildiği görülmektedir¹⁵⁴.

bb. BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici Rehber İlkeleri

Küresel tedarik zincirlerinde faaliyet gösteren şirketlere yönelik getirilen bir diğer BM yumuşak hukuk aracı BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler'dir (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*)¹⁵⁵. 2011 yılında Birleşmiş Milletler tarafından; devletlerin koruma yükümlülüğü, şirketlerin saygı yükümlülüğü ve telafi mekanizmalarının oluşturulması şeklindeki üç temel sütun üzerinde kurulan *UNGPs*¹⁵⁶ Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne kıyasla yalnızca insan haklarıyla sınırlıdır. Ancak Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne oranla Rehber İlkelerin insan hakları ve ticaret arasındaki bağlantıyı daha ayrıntılı bir biçimde kaleme alan bir metin olduğu ifade edilmektedir¹⁵⁷. Söz konusu insan haklarının asgari içeriği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde belirtilen insan hakları ile ve ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yer alan temel hakları kapsamaktadır¹⁵⁸.

¹⁵⁴ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 122.

¹⁵⁵ UN, "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework," United Nations, 2011, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf.

¹⁵⁶ John Sherman, "Beyond CSR: The Story of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights," içinde *Corporate Responsibility, Sustainable Business: Environmental, Social and Governance Frameworks for the 21st Century*, ed. Rae Lindsay ve Roger Martella (Kluwer Law International, 2020): 478.

¹⁵⁷ Tankut Centel, "İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı ve Uygulaması," *TİSK Akademi* no.1 (2017): 7.

¹⁵⁸ UN, "Guiding Principles on Business and Human Rights' Framework," 13; Centel, "İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Uygulaması," 8.

Söz konusun ilkelerin amacı, insan haklarına saygılı bir kurumsal sorumluluk anlayışının içeriğini belirlemek ve işletmesel faaliyetler aracılığıyla gerçekleştirilen insan hakları ihlallerini tespit ederek önlemek için küresel bir standart sağlamaktadır. İnsan hakları ihlallerinin tespiti için telafi mekanizması olarak İlkelerin 31. paragrafında yargı dışı şikâyet yolu öngörülmüştür. Söz konusu paragrafta resmi veya özel yargı dışı şikâyet mekanizmalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için taşıması gereken özellikleri sıralanarak ilkelerin uygulanabilmesi için bir yol haritası çizilmektedir. Devletlerin insan haklarını koruması, işletmelerin insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü ve hem devlet hem de işletmelerin mağdurların telafi mekanizmalarına erişimini sağlama yükümlüğüne işaret eden bu ilkeler, insan haklarının korunması bakımından yeni bir hukuki yükümlülük tesis etmemektedir. İlkeler bir yükümlülük getirmekten ziyade ticari faaliyetlerle insan haklarının ihlal edilme ihtimali ve bunun önüne geçmek için öngörülen ilkelerin devlet ve şirketler bakımından nasıl uygulanacağı üzerinde durmaktadır¹⁵⁹.

4. Modern Kölelik Atölyeleri İşçilerinin İş Hukukunda Korunmasında Sert Hukuk Araçları

Ülkeler, iş hukukunda küreselleşmenin işçilerin korunması üzerinde neden olduğu normatif zayıflamayı yumuşak hukuktan sert hukuka doğru bir paradigma değişimiyle aşmaya çalışmaktadır. Bu çerçevede, farklı uluslararası çerçeveleri ve araçları çeşitli biçimlerde ulusal hukuka dâhil ederek ve bunları sert hukukla birleştirerek çok uluslu şirketler için farklı bağlayıcılık derecelerinde yükümlülükler oluşturulmaktadır¹⁶⁰. Aşağıda konuyla ilgili Avrupa Birliği hukuku ve farklı ülke örnekleri incelenecektir. Ancak çalışmamızın bir makale olduğu göz önüne alındığında KTZ'deki çalışma koşullarına yönelik yasal adım atmış tüm ülkelerin incelenmesi mümkün değildir. Bu nedenle bir seçim yapma zarureti hasıl olmuştur. Seçimimizi yaparken atölye işçiliğinde işçilerin korunmasına yönelik sert hukuka geçişi gerçekleştiren ve hukuki yaptırım gücünü ön plana çıkaran Fransa, Almanya ve Norveç örnekleri tercih edilmiştir¹⁶¹. İnceleme yapılırken

¹⁵⁹ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 157.

¹⁶⁰ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 141.

¹⁶¹ Fransa, Almanya ve Norveç'ten evvel sert hukuk düzenlemeleri yapan ülkeler bulunmaktadır. Bu konudaki ilk örnek Kaliforniya Tedarik Zincirleri Yasası iken bu

çalışma konumuzun sınırları çerçevesinde ilgili düzenlemeler genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

a) Ülke Örnekleri

i. Fransa

Fransa 2017 yılında “Fransız Özen Yükümlülüğü Yasası”nı kabul edilmiştir¹⁶². Yasa, “zorunlu insan hakları durum tespiti alanındaki en bilinen ve en kapsamlı düzenleme” olarak nitelendirilmektedir. Fiilen etkin bir şekilde uygulanan Yasanın, söz konusu yükümlülükleri ulusal hukuk sistemine dâhil eden ilk örnek olma özelliğini taşıdığı belirtilmektedir¹⁶³. Bu nedenle öğretide Yasa’nın zorunlu özen yükümlülüğü modelinin öncüsü olduğu ve refleksif hukuk yaklaşımından yaptırıma dayalı model anlayışının yasal düzenlemelere doğru bir yönelimi beraberinde getirdiği ifade edilmektedir¹⁶⁴.

Yasa, temelde doğrudan veya dolaylı olarak şirket faaliyetlerinden kaynaklanan “ağır temel insan hakları ve özgürlükleri ihlalleri, ciddi bedensel zararlar, çevresel tahribat veya sağlık risklerini” önlemeyi amaçlamaktadır. Yasayla birlikte büyük Fransız şirketlerine, insan haklarına veya çevreye zarar verebilecek riskleri belirleyen ve bunlara yönelik önlemleri içeren bir özen

Yasayı takiben incelenebilecek diğer örnekler Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası ve Avustralya Modern Kölelik Yasası olarak karşımıza çıkmaktadır, bkz. Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 3. Ancak Sözünü ettiğimiz bu üç Yasa ifşa temelli gönüllü özen yükümlülüğü getiren sert hukuk çalışmaları olarak nitelendirilmektedir. Bu yasalar; yaptırım eksikliği, etkin denetim mekanizmalarının bulunmaması ve uyuma ilişkin geniş takdir yetkisi nedeniyle "dişsiz kaplanlar" olarak nitelendirilmiş ve etkisiz kalmıştır, bkz. Parveen Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis,” *Industrial Law Journal*, (2025): 3, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf029>.

¹⁶² Yasanın orijinal adı “*LOI relative au devoir de vigilance des Societes meres et des entreprises donneuses d’ordre*” olup 27 Mart 2017 tarihinde kabul edilmiştir.

¹⁶³ Elsa Savourey ve Stéphane Brabant, “The French Law on the Duty of Vigilance: Theoretical and Practical Challenges Since its Adoption,” *Business and Human Rights Journal*, 6, no.1 (2021): 141, <https://doi.org/10.1017/bhj.2020.30>; Almut Schilling-Vacaflor, “Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?”, *Human Rights Review*, no.22 (2021): 115, <https://doi.org/10.1007/s12142-020-00607-9>.

¹⁶⁴ Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive,” 3.

planı (*vigilance plan*) hazırlama ve uygulama yükümlülüğü getirilmektedir¹⁶⁵. Bu yükümlülük, “insan haklarına veya çevreye öngörülebilir biçimde zarar verebilecek her türlü faaliyette makul özen standardına uygun hareket etme” olarak tanımlanmıştır¹⁶⁶.

Yasa, özen yükümlülüğünde şirketlerin almak zorunda olduğu önlemleri içeren bir tedbir kataloğu öngörmektedir. Anılan tedbir kataloğuna göre şirketler;

1. Risklerin tespit edilmesi, analiz edilmesi ve önceliklendirilmesi için bir risk haritalaması oluşturmak,
2. Risk haritalaması çerçevesinde bağlı şirketlerin, taşeronların veya tedarikçilerin durumlarının düzenli olarak değerlendirilmesine yönelik prosedürleri belirlemek,
3. Riskleri azaltmaya veya ciddi zararları önlemeye yönelik uygun tedbirler almak,
4. İlgili şirketin temsilci sendika örgütleriyle istişare edilerek kurulan, risklerin mevcut olduğuna ya da ortaya çıktığına dair ihbarların toplanmasına ve bildirilmesine imkân veren bir uyarı ve ihbar mekanizması oluşturmak,
5. Alınan tedbirlerin uygulanmasını denetlemeye ve etkinliğini değerlendirmeye yönelik bir izleme ve değerlendirme sistemi hazırlamakla yükümlüdür¹⁶⁷.

Özen yükümlülüğü, Fransa’da kurulmuş olup kendi bünyesinde ve Fransa’daki iştiraklerinde en az 5.000 çalışan veya Fransa’daki ve yurt dışındaki iştirakleriyle birlikte toplamda en az 10.000 çalışan istihdam eden şirketlere uygulanmaktadır. Dolayısıyla, özen yükümlülüğü yalnızca şirketin kendi ülke içi faaliyetleriyle sınırlı olmayıp, aynı zamanda şirketin hukuki

¹⁶⁵ Bernhard Reinsberg ve Christoph Valentin Steinert, “The French duty of vigilance law: reconciling human rights and firm profitability,” *Review of International Political Economy*, sy July (2025): 10, <https://doi.org/10.1080/09692290.2025.2519189>.

¹⁶⁶ Schilling-Vacaflor, “Putting the French Duty of Vigilance Law in Context,” 115.

¹⁶⁷ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 166-67.

kontrolü altındaki diğer şirketlerin faaliyetlerini ve tedarikçi ile alt yüklenicilerin faaliyetlerini de kapsamaktadır¹⁶⁸.

Öngörülen özen yükümlülüğüne uymamanın hukuki yaptırımını da Yasa'da düzenlenmiş olup iki aşamalı bir yaptırım mekanizması öngörülmüştür. Öncelikle şirketlere yasaya uyum sağlamaları için resmî bir ihtar gönderilmekte, şirketlerin bu ihtarın tebliğinden itibaren üç ay içinde yükümlülüklerini yerine getirmemesi halindeyse¹⁶⁹, meşru menfaati olan herhangi bir kişinin ilgili yargı merciine başvurarak şirketten yükümlülüklerini yerine getirmesini talep edebilme imkânı tanınmaktadır. Dolayısıyla, şirketler hukuki sorumluluk rejimine tabi olup mağdurlara etkin telafi yolları sunmakla yükümlü kılınmıştır¹⁷⁰.

Genel hatları bu şekilde olan Fransız Özen Yükümlülüğü Yasası'nın etkinliği öğretide tartışmalıdır. Yasası'nın etkinliğine yönelik tartışmalar özellikle insan hakları ihlallerinin mağdurlarına etkili bir telafi yolu sağlayıp sağlamadığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda mağdurların ağır bir ispat yükü ile karşı karşıya bırakılmaları nedeniyle Yasa'nın etkili bir telafi sağlamada yetersiz kaldığı belirtilmektedir. Zira mağdurların ana şirketin iştiraklerinin faaliyetlerini yeterince denetlememesi ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağına kanıtlamaları beklenmekte olup bu ispat yükü, nedenselliğin çoğu kez dolaylı olması ve şirketlerin iş uygulamalarına ilişkin bilgilerine erişimin güçlüğü nedeniyle ciddi bir zorluk teşkil etmektedir. Yasa'nın etkinliğine yönelik diğer bir eleştiri ise kapsama girecek şirketlerin belirlenmesinde öngörülen çalışan sayısı eşiklerine ilişkindir. Söz konusu

¹⁶⁸ Bernhard Reinsberg ve Christoph Valentin Steinert, "The French duty of vigilance law: reconciling human rights and firm profitability," *Review of International Political Economy*, no.July (2025): 10, <https://doi.org/10.1080/09692290.2025.2519189>; Schilling-Vacaflor, "Putting the French Duty of Vigilance Law in Context", 115.

¹⁶⁹ Şirketlere yükümlülüklerini yerine getirmek üzere verilen 3 aylık sürede, şirketleri yükümlülükleri yerine getirme konusunda zorlamak amacıyla yükümlülüklerini yerine getirmedikleri her gün için uygun bir miktar para cezası "tazyik para cezası (Fransızca *astreinte*)" ödemeleri öngörülebilmektedir, Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 167.

¹⁷⁰ Reinsberg ve Steinert, "The French duty of vigilance law," 10. Yasaya aykırılığın yaptırımları arasında 10 milyon Euro'dan, ağır ihlaller durumunda 30 milyon Euro'ya varan idari para cezası Yasa taslağında öngörülmüş olsa da Fransız Anayasası söz konusu idari para cezasının, "suçun unsurlarının yeterince belirli olmaması" nedeniyle Anayasaya aykırı olduğuna karar vererek söz konusu hükmü iptal etmiştir, Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 168.

eşiklerin şirketlerin denetlenebilirliği açısından engel oluşturduğu belirtilmektedir. Zira Fransa’da şirketlerin çalışan sayısı kamuya açık bir bilgi niteliğinde değildir ve Fransız hükümeti de yasaya tabi şirketlerin resmî bir listesini yayımlamamaktadır. Dolayısıyla bu durum sivil toplumun bağımsız bir liste oluşturarak şirketleri denetlemesini zorlaştırmaktadır¹⁷¹.

Yasa’nın eleştirilebilir yönleri olsa da öğretilde; küresel tedarik zincirlerinde atölye işçilerinin iş hukukunda korunmasına yönelik yumuşak hukuk araçlarından farklı olarak yaptırıma dayalı yapısı nedeniyle tedarik zinciri düzenlemeleri alanında nispeten katı bir mevzuat olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Fransız Yasası, “bir dönüm noktası”, “tedarik zincirlerinde gelişen kurumsal sosyal sorumluluk hukukunun bir sonraki adımı”, “iş dünyası ve insan hakları alanında önemli bir gelişme” ya da “küreselleşmeyi herkes için işler kılmaya yönelik tarihi bir adım” olarak nitelendirilmektedir¹⁷².

ii. Almanya

Almanya’da yıllar boyunca KTZ’deki kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik gönüllü önlemlerin alınması teşvik edilmiş ancak şirketlerin yükümlülükleri yerine getirmesindeki düşük başarı oranı nedeniyle yaşanan hayal kırıklığı sert hukuka geçiş yapılması ve yasal düzenlemelerle daha ileri bir adım atılması gerektiği yönünde bir kanaat oluşturmuştur. Bu nedenle 2021 yılında Tedarik Zinciri Özen Yükümlülükleri Yasası (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-LkSG*) kabul edilmiş, 1 Ocak 2023 yılında ise yürürlüğe girmiştir¹⁷³.

Yasa’nın kapsamı Fransız Yasası’nda olduğu gibi çalışan sayısına göre belirlenmektedir. LkSG §1 Abs. 1’e göre genel olarak¹⁷⁴ 3.000 çalışanı bulunan şirketler kapsama alınmaktaysa da bu sınır 2024 yılından itibaren

¹⁷¹ Eleştiriler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Reinsberg ve Steinert, “The French duty of vigilance law,” 10-11; Savourey ve Brabant, “The French Law on the Duty of Vigilance,” 142 vd.

¹⁷² Aktaran Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 170-71.

¹⁷³ Yasanın orijinal metni için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/>.

¹⁷⁴ “Genel olarak” (*in der Regel*) ibaresi, şirketin tipik personel gücüne ilişkin bir öngörü değerlendirmesini gerektirir; bu da hem geçmiş döneme yönelik bir inceleme hem de gelecekteki personel gelişimine dair bir tahmin yapılarak kaç çalışanın olduğunun tespit edilmesi anlamına gelmektedir, bkz. Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 173.

1.000 çalışana düşmektedir. Kapsama girecek şirketler belirlenirken merkezi, ana faaliyet yeri veya idare merkezi Almanya’da olan işletmeler yahut Almanya’da şubesi bulunan yabancı işletmeler, yurtdışında görevlendirilen işçiler de dahil olmak üzere Almanya sınırları içinde en az 1000 işçi çalıştıran şirketlerdir. Tedarik zincirinden ne anlaşılması gerektiği Yasa’nın kapsamının belirlenmesinde önem taşımaktadır. Bu bağlamda LkSG §2 Abs. 5 uyarınca tedarik zinciri, işletmenin üretim faaliyetine dahil ürünlerin üretimi veya hizmetlerin sağlanması amacıyla ham maddenin çıkarılmasından ürünün/hizmetin son müşteriye ulaştırılmasına kadar Almanya içindeki ya da yurt dışındaki tüm aşamaları kapsar. Dolayısıyla işletmenin kendi faaliyetleri kadar doğrudan ve dolaylı tedarikçinin eylemleri de tedarik zincirine dahildir¹⁷⁵.

KTZ’de insan haklarının korunması amacıyla Yasa’da 11 uluslararası sözleşme esas alınarak belirlenen insan hakları tahdidi nitelikte sayılmış olup söz bu insan haklarının korunması yükümlülüğü şirketlerin tedarik zincirlerinde uyması beklenen özen yükümlülüğünün kapsamını oluşturmaktadır. Özen yükümlülüğü kapsamında öngörülen riskler insan hakları ihlalleri ve çevresel riskler olarak ikiye ayrılmaktadır¹⁷⁶. İnsan haklarına ilişkin risklerin büyük çoğunluğunu çalışma hayatına ilişkin riskler oluşturmaktayken çevresel riskler çevresel nedenlere dayanan insan hakları ihlalleridir¹⁷⁷. Çalışma konumuzun sınırlarını aşacağından çevresel riskler ele

¹⁷⁵ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 203; Ulaş Baysal ve Çiçek Ersoy, “Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye’deki Çalışma İlişkilerine Etkileri,” *Sicil İş Hukuk Dergisi* II, no.48 (2022): 77-78.

¹⁷⁶ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 204.

¹⁷⁷ “Çevre temelli bu insan hakları riskleri; kişinin sağlığına zarar veren, sıhhi tesislere erişimi mini zorlaştıran ya da imkânsız kılan, güvenli içme suyuna erişimini engelleyen veya gıda sağlığı için doğal yapıyı büyük ölçüde bozan şekilde toprakta zararlı değişikliklere neden olmak, su ve hava kirliliğine neden olmak, aşırı su tüketimine neden olmak ve zararlı gürültülerin yayılmasına neden olmaktır. Kişinin geçim kaynağı olan arazi, orman ve su kaynaklarından yararlanmasını hukuka aykırı şekilde engellemek de özen yükümlülüğü kapsamındaki çevresel kaynaklı insan hakları risklerindendir (§2.2.9, (§2.2.10 ve Ek). İnsan hakları temelinde değerlendirilemeyen çevresel riskler ise ilgili sözleşmelere atıfla düzenlenen ve esasen cıva, kalıcı organik kirleticiler, atıkların çevreye zarar verecek şekilde taşınması, toplanması, depolanması ve tehlikeli atıkların ihracat ve ithalatın dan kaynaklanan risklerdir (§2.3

alınmamakta aşağıda genel hatlarıyla tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarına karşı getirilen özen yükümlülüğü düzenlemeleri incelenmektedir.

Bu sözleşmeler arasında ILO'nun temel çalışma standartlarını içeren sözleşmeleri de bulunmaktadır (LkSG §2 Abs. 1). ILO'nun dört temel ilkesine ilişkin ihlal edilmemesi gereken temel çalışma standartları sırasıyla örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve istihdam ve meslekte ayrımcılık yasağıdır (LkSG §2 Abs. 2 Nr. 1–4, 6, 7). Bunların yanı sıra LkSG §2 Abs. 2 Nr. 5 uyarınca istihdam yerindeki hukuka göre iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uyulması LkSG §2 Abs. 2 Nr. 8'de ise adil ücrete erişimin engellenmesi yasağı, §2 Abs. 2 Nr. 9'e göre insanın temel yaşama koşullarının korunması ve §2 Abs. 2 Nr. 11'deyse güvenlik birimleri kaynaklı insan hakları ihlallerine karşı koruma yer almaktadır.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının korunması için çalışanların sendikaya üye olmalarının ve sendika kurmalarının ayrımcılık ve misillemeye neden olmaması gerektiğine yer verilmiştir. Zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin olarak ILO'nun 29 Sayılı Sözleşmesi ve BM Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi esas alınmış olup zorla veya zorunlu çalıştırma ve kölelik benzeri, sömürü ve tahakküme dayalı her türlü çalıştırma ilişkisi yasaklanarak bu nitelikteki çalışmaların tespiti ve gerekli önlemlerin alınması özen yükümlülüğü kapsamına dahil edilmiştir. Çocuk işçiliğinin önlenmesi bakımından ILO'nun 138 ve 182 Sayılı Sözleşmeleri esas alınarak tedarik zincirlerinde 15 yaşın altında olmamak koşuluyla istihdam yeri hukukuna göre asgari çalışma yaşının altındaki çocukların çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ayrımcılık yasağı açısından ulusal ve etnik köken, sosyal köken, sağlık durumu, engellilik, cinsel yönelim, yaş, cinsiyet, siyasi görüş, din veya inanç temelinde ayrımcılığı yasaklayarak eşit değerde iş için eşit olmayan ücret ödenemeyeceğini ayrıca düzenlemiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından istihdam ülkesinin hukukuna göre geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması gerektiği düzenlenmiştir. Adil ücretteyse tedarik zincirleri boyunca çalışanların adil ücret alması gerektiği öngörülmüştür. Adil ücretin, istihdam ülkesindeki asgari ücretten daha az olmayacak şekilde sözleşme ile belirlenebileceği öngörülmüştür. Güvenlik birimi kaynaklı insan hakları ihlallerine karşı korumadan anlaşılması gereken

ve Ek)", Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 204.

de Yasa'da açıklanmıştır. Bu hükümle kastedilen KTZ'lerde işletme projeleri veya işyerinin korunması için resmi veya özel güvenlik güçlerinden yararlanılması halinde güvenlik personelinin çalışanlara işkence yapması, aşağılayıcı, insanlık dışı ya da zalimane muamelede bulunması, vücut bütünlüğüne yönelik zarar vermesi ya da sendika özgürlüğünü ihlal etmesinin yasaklanmasıdır¹⁷⁸.

Spesifik olarak sayılan yukarıdaki insan hakları ihlallerine karşı korumanın dışında LkSG §2 Abs. 2 Nr. 12'de bir tamamlayıcı yani genel nitelikli olarak adlandırabileceğimiz yasak hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm, §2 Abs. 2'nin 1 ile 11. bentlerinde sayılanların ötesine geçen, bu yasakların dışında kalsa dahi yine de özen yükümlülüğüne aykırılık teşkil eden ihlallere yönelik koruma getirmektedir. Bu yasağın kapsamını korunması gereken bir hakkı özellikle ağır biçimde ihlal etmeye elverişli olan her türlü fiili veya yükümlülük ihmali meydana getirmekte olup ve bu hükmün devreye girebilmesi için ayrıca mevcut tüm koşullar makul biçimde değerlendirildiğinde bu fiilin hukuka aykırılığı açıkça belli olması aranmaktadır¹⁷⁹. Sonuç olarak doğrudan §2 Abs. 2'nin 1 ile 11. bentlerinde sayılan hakların ihlali söz konusu olmasa da bu hallere benzer durumlara yönelik de genel bir koruma getirilmeye çalışılmıştır.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız özen yükümlülüklerine uymak için nasıl bir usul izlenmesi gerektiğin de Yasa'da ayrıca düzenlenmiştir. LkSG §3 uyarınca şirketler; “1) Risk yönetim sisteminin kurulması, 2) Şirket içi sorumluluk tanımı, 3) Düzenli risk analizlerinin gerçekleştirilmesi, 4) Bir ilkeler bildirgesinin yayınlanması, 5) Kendi faaliyet alanına ve doğru dan tedarikçilere yönelik önleyici tedbirler alınması, 6) İyileştirici tedbirlerin alınması, 7) Bir şikayet prosedürünün oluşturulması, 8) Dolaylı tedarikçilerdeki risklere ilişkin durum tespiti yükümlülüklerinin uygulanması 9) Dokümantasyon ve raporlama” yapmakla yükümlüdür¹⁸⁰.

LkSG'de özen yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Özen yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını olarak idari

¹⁷⁸ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 204-5.

¹⁷⁹ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 174.

¹⁸⁰ Baysal ve Ersoy, “Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu,” 79-80; Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 207. Söz konusu usulle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 175-79.

yaptırım öngörülmüştür. Bu bağlamda LkSG §12 ile §24 arasında yaptırımın esasları belirlenmiştir. LkSG §12 ve §13 şirketlerin sunması gereken idari denetime tabi olup yetkili makam¹⁸¹ şirketin raporu sunup sunmadığını ve raporun LkSG’de öngörülen gereklilikleri karşılayıp karşılamadığını incelemekle yetkili kılınmıştır. Bunun yanı sıra yetkili makamın re’sen veya başvuru üzerine de şirketlerin özen yükümlülüğüne uyup uymadığını denetleme yetkisi ve ihlalleri önleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Denetimin haricinde özen yükümlülüğüne aykırı davranıldığına tespiti halinde şirketlerin kamu ihalelerinden menedilmesi de gündeme gelebilmektedir (LkSG §22). Ayrıca LkSG §23 ve devamı hükümleri uyarınca, ihlalin ağırlığına ve şirketin toplam cirosuna göre 100.000 Euro’dan 800.000 Euroya varan tazyik para cezaları ve idari para cezaları uygulanabilmektedir¹⁸².

LkSG KTZ’yle ilgili özel bir dava ehliyeti (*Prozessstandschaft*) öngörmüştür. Çalışma konumuz açısından önem teşkil eden bu dava ehliyeti; sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının, çok uluslu şirketin KTZ’deki faaliyetleri nedeniyle zarara uğradığını iddia eden kişinin yetkilendirmesiyle, ilgili kişi adına dava açabilmesine imkân tanımaktadır (LkSG §11). Öğretide bu özel dava ehliyetinin özellikle az gelişmiş ülkelerde hakları ihlal edilen çalışanlar bakımından önemli olduğu belirtilmektedir. Zira aksi takdirde çalışanların gerek yükümlülüğün sınırlarının tespitinde önemli teknik bilgiye ulaşma gerek dil sorunları gerekse de dava maliyetlerini karşılayabilme bakımından ciddi güçlükler yaşayacakları açıktır¹⁸³.

Özen yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı olarak sadece idari yaptırım öngören LkSG özel hukuk sorumluluk rejimi bakımından herhangi bir yaptırımı düzenlememekte, aksine §3 Abs. 3.1’de, Yasa’da belirtilen yükümlülüklerin ihlalinin özel hukuk kapsamında bir sorumluluk doğurmayacağına ilişkin açıklayıcı bir hüküm yer almaktadır. Ancak bu durum, zarar görenlerin genel hükümlere göre (örneğin sözleşme veya haksız

¹⁸¹ Yetkili makam; Federal Ekonomi ve İhracat Denetleme Dairesi (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle-BAFA*)’dır.

¹⁸² Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 178; Yeşilmen, “Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri,” 135.

¹⁸³ Yeşilmen, “Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri,” 136; Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 208.

fiil sorumluluğuna dayanarak) tazminat talep etmelerine engel teşkil etmemektedir (§3 Abs. 3.2)¹⁸⁴.

Alman Yasası da tıpkı Fransız Yasası'nda olduğu gibi özen yükümlülüğünü bir “çaba gösterme yükümlülüğü (*Bemühenspflicht*) olarak öngörmüştür, dolayısıyla burada amaçlanan tedarik zincirlerinde sorumlu bir yönetim anlayışına ilişkin gerekliliklerin belirlenmesi ve şirketlerin özen yükümlülüklerini yerine getirmeleri için bir hukuki çerçeve oluşturulmasıdır. Hal böyle iken burada söz konusu olan bir sonuç yükümlülüğü ya da garanti sorumluluğu değil, bir çaba gösterme yükümlülüğü olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁸⁵.

iii. Norveç

Küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşulları ve insan hakları ihlallerine yönelik getirilen yumuşak hukuk araçlarının Norveç'teki işletmeler üzerindeki etkisi çok kısıtlı kaldığı için hükümet yükümlülüklerle uyumu zorunlu hale getirecek sert hukuk girişiminde bulunmaya karar vermiştir. Böylece OECD Rehber İlkeleri ve BM Rehber İlkeleri esas alınarak hazırlanan Norveç Şeffaflık Yasası¹⁸⁶ 01.07.2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Şeffaflık Yasası, Norveç'te kamu şirketlerinin ve büyük ölçekli işletmelerin temel insan haklarına ve insana yakışır çalışma koşullarına saygı gösterme çabalarına yönelik bir çerçeve oluşturmaktadır. Yasa'nın temel amacı, işletmelerin hem Norveç'te hem de yurtdışındaki faaliyetlerindeki insan hakları ve çalışma koşullarına ilişkin durumu öğrenme yükümlülüğü getirmenin yanı sıra kamuoyuna bilgi iletme sorumluluğu öngörülerek bu alanlarda saygıyı teşvik etmektir. Şeffaflık Yasası için taslak hazırlamak üzere kurulan Norveç Etik Bilgilendirme Komisyonu'na göre, şeffaflık KTZ'deki koşulların iyileştirilmesi açısından kilit bir faktördür. Komite, raporunda KTZ'deki koşullar hakkında bilgi ve istatistik eksikliği ile araştırma

¹⁸⁴ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 178-79; Yeşilmen, “Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri,” 135-36.

¹⁸⁵ Schur-Matulewicz, *Transnationale Arbeitsbeziehungen*, 179.

¹⁸⁶ Yasa'nın orijinal adı; “*Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)*” olup İngilizcesi “*Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act)*” şeklindedir. Yasa'nın İngilizce versiyonuna ulaşmak için bkz. <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>.

yetersizliğine ve bu zincirlerin yapılarına ve işleyiş kalıplarına dair bilgi eksikliğine dikkat çekerek bu durumun sorumluluk almada ve iyileştirme çabalarında önemli bir engel oluşturduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, kamusal bilgilendirme ve iletişim yükümlülüklerine ilişkin kurallar öngörülerek bunların işletmelerin insan haklarını koruma ve insana yakışır çalışma koşullarını sağlama konusundaki çalışmalarını geliştirme hedefinin gerçekleştirilmesi için temel unsurlar olduğu vurgulanmıştır¹⁸⁷.

Şeffaflık Yasası, esasen “temel insan hakları” ve “insana yakışır çalışma koşulları” şeklindeki iki kavrama odaklanmaktadır. Yasa, temel insan haklarını, başta Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve ILO’nun çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklara ilişkin çekirdek sözleşmeleri olmak üzere uluslararası alanda tanınan insan hakları olarak tanımlamaktadır. İnsana yakışır çalışma koşullarıysa Yasaya göre; çalışma yaşamında temel insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği ile çevrenin korunmasını güvence altına alan ve aynı zamanda insana yakışır ücret (*living wage*) sağlayan koşullar olarak tanımlanmaktadır (§3b-c). Yasa’nın temel aldığı bu kavramların tanımlanması sınırlayıcı nitelikte olmayıp hangi insan haklarının öncelikli olarak dikkate alınacağı, her bir işletmenin faaliyet alanı, tedarik zinciri yapısı ve risk profiline bağlı olarak ayrıca değerlendirilmektedir¹⁸⁸.

Şeffaflık Yasası’nın kapsamı, Norveç’te yerleşik olup Norveç içerisinde veya dışında mal ve hizmet sunan büyük ölçekli işletmeler¹⁸⁹ ile Norveç’te mal ve hizmet sunan ve Norveç iç hukukuna göre vergi mükellefi olan büyük yabancı işletmeleri içermektedir (§2).

Şeffaflık Yasası kapsamındaki işletmelerin sorumluluğu; insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü, raporlama yükümlülükleri ve bilgi sağlama

¹⁸⁷ Rebekka Lae ve Morten P. Smørdal, “Norway’s New Transparency Act: An Overview in Light of International Trends,” *Oslo Law Review* 10, no.2 Special Issue: CSR and Transparency Act Scientific Publication (2023): 5, <https://doi.org/10.18261/olr.10.2.5>.

¹⁸⁸ Lae ve Smørdal, “Norway’s New Transparency Act,” 5-6.

¹⁸⁹ Büyük ölçekli işletme kavramı Şeffaflık Yasası’nda “*Muhasebe Kanunu’nun § 1-5 maddesi kapsamında yer alan işletmeler olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra, aşağıdaki üç ölçütten en az ikisini mali tablo tarihi itibarıyla aşan işletmeler de büyük ölçekli sayılır: 1,70 milyon Norveç kronunu (MNOK) aşan satış geliri, 2,35 milyon Norveç kronunu aşan bilanço toplamı, 3. Mali yıl içerisinde en az 50 tam zamanlı çalışana denk istihdam. Ayrıca, ana şirketler, yukarıda belirtilen koşullar ana şirket ve bağlı ortaklıkları birlikte değerlendirildiğinde sağlanıyorsa, “büyük ölçekli işletme” olarak kabul edilir*” şeklindeki hükümle açıklığa kavuşturulmuştur (Transparency Act §3a).

yükümlülükleri olmak üzere üç başlık altında şekillenmektedir¹⁹⁰. İnsan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü Yasa'nın §4a-f maddesinde 6 bent halinde düzenlenmiştir. İlk olarak, işletmelerin sorumlu iş uygulamalarını politika ve yönetim belgelerine yerleştirmeleri gerekmektedir (§4a). İkinci olarak, işletme; kendi faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan ilişkili ya da tedarik zinciri ve iş ortakları aracılığıyla dolaylı biçimde bağlantılı olan durumlarda ortaya çıkabilecek temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemeli ve değerlendirmelidir (§4b). Üçüncü olarak, işletme, Madde 4(b)'deki önceliklendirme ve değerlendirmelere dayanarak olumsuz etkileri durdurmak, önlemek veya azaltmak için uygun tedbirler almakla yükümlüdür (§4c). Dördüncü olarak, Yasa'nın 4. maddesinin (c) bendinde belirtilen önlemlerin izlenmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla, (d) bendi işletmelere uygulanan önlemleri denetleme ve bunların etkilerini takip etme yükümlülüğü getirmektedir. Beşinci olarak, özen yükümlülüğü yalnızca işletmenin kendi faaliyetleriyle sınırlı tutulmamıştır, 4. maddenin (e) bendi uyarınca işletmeler, etkilenen paydaşlar ve hak sahipleri ile, 4. maddenin (c) ve (d) bentleri kapsamında olumsuz etkilerin nasıl ele alındığına ilişkin iletişim kurmakla yükümlüdür. Altıncı aşama, “negatif etki” kavramının merkezinde yer almaktadır. Bu aşamada işletmeler, kendi faaliyetlerinden kaynaklanan veya katkıda bulundukları olumsuz etkiler için giderim ve tazmin sağlamaktan sorumludur¹⁹¹.

Şirketlerin özen yükümlülüğüne ilişkin bu süreci raporlama yükümlülüğü de bulunmaktadır (§5). Böylece, işletmelerin bu süreçteki faaliyetlerini kamuoyuna raporlayarak şeffaflığı sağlamaları gerekmektedir. Şeffaflık

¹⁹⁰ Liv Monica Stubholt vd., “The Norwegian Legislation on Social Sustainability: An Overview of the Transparency Act,” *Oslo Law Review* 10, no.2-Special Issue: CSR and Transparency Act Scientific Publication (2023): 5, <https://doi.org/10.18261/olr.10.2.10>.

¹⁹¹ Stubholt vd., “An Overview of the Transparency Act”, 6-8. Bu altı adım, OECD Rehber İlkeleri temel alınarak oluşturulmuştur. Şeffaflık Yasası'nda, özen yükümlülüğünün OECD Rehber İlkeleri'nin güncellenmiş veya değiştirilmiş hâline uygun biçimde yerine getirilmesi gerektiği açıkça belirtilmektedir. OECD Rehber ilkelerinin doğrudan Yasa'da esas alınmasının nedeni işletmeler açısından çifte özen yükümlülüğü doğurabilecek çelişkili düzenlemelerin oluşmasını önlemektir. Dolayısıyla işletmelerin, Şeffaflık Yasası kapsamındaki özen yükümlülüğü değerlendirmelerini doğru ve OECD Rehber İlkeleri'yle uyumlu şekilde yürütebilmeleri için, OECD Rehber İlkeleri'nin güncel halini ve bunlara ilişkin uygulama rehberlerini de düzenli olarak takip etmeleri gerekmektedir, bkz. Lae ve Smørdal, “Norway's New Transparency Act,” 6-7.

yükümlülüğü olarak da adlandırılan bu yükümlülük öğretide işletmelerin insan haklarına ve insana yakışır çalışma koşullarına saygı gösterme sorumluluğunun doğal bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir. Yasa'nın 5. maddesi, kamuoyunu bilgilendirme yükümlülüğünü düzenlemekte olup, işletmelere 4. madde uyarınca yürütülen özen yükümlülüğü faaliyetlerine ilişkin bir rapor yayımlama ve bu raporu işletmenin internet sitesinde kolayca erişilebilir hâle getirme zorunluluğu öngörmektedir¹⁹².

Şeffaflık yükümlülüğü, aslında yasaya adını veren ilham kaynağıdır; zira şeffaflık, temel insan haklarına saygının sağlanabilmesi için ön koşul olarak görülmektedir. Bu yaklaşım, bir yandan kamu denetiminin (*public watchdog*) şirketleri sorumlu tutmasını mümkün kılarken, diğer yandan şirketlerin bilgi ve deneyim paylaşımını da teşvik etmektedir¹⁹³. Bu bağlamda raporlama yükümlülüğünün yanı sıra Yasa bilgi edinme hakkını da düzenlemiş olup, herkes, işletmelerin özen yükümlülüğü kapsamında mevcut veya potansiyel olumsuz etkileri nasıl ele aldıklarına ilişkin bilgi talep etme hakkına sahiptir (§6).

Norveç Şeffaflık Yasası'nda öngörülen özen yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı da düzenlenmektedir. Her şeyden evvel işletmelerin özen yükümlülüğünü yerine getirme, özen yükümlülüğüne ilişkin raporlama ve bilgi taleplerine yanıt verme yükümlülüklerine uygun hareket etmelerini

¹⁹² Stubholt vd., “An Overview of the Transparency Act,” 8-9. Raporun içermesi gereken temel unsurlar; işletmenin faaliyetlerine ilişkin genel bir tanım, temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkilerin yönetimine ilişkin süreç ve prosedürler, ve tespit edilen olumsuz etkiler ve bu etkilerin nasıl ele alındığı veya ele alınmasının planlandığına dair bilgiler şeklindedir, Stubholt vd., “An Overview of the Transparency Act,” 9.

¹⁹³ Stubholt vd., “An Overview of the Transparency Act”, 9. Anılan düzenleme uyarınca, işletmeler yazılı bir bilgi talebi aldıklarında, 4. madde kapsamında değerlendirilen mevcut ve potansiyel olumsuz etkiler hakkında bilgi sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsam hem genel bilgileri hem de işletme tarafından sunulan belirli ürün veya hizmetlere ilişkin bilgileri içermektedir. Eğer işletme, temel insan haklarına ilişkin fiili olumsuz etkilerden haberdarsa, bilgi talep eden kişi, her durumda bilgi alma hakkına sahiptir (§6(3)). Buna karşılık, işletme böyle bir olumsuz etkiden haberdar değilse, §6(2) uyarınca bilgi talebi: a. Talep, konusunun belirlenmesine yetecek ölçüde açık değilse, b. Talep açıkça makul olmayan bir nitelik taşıyorsa (örneğin, taciz amaçlı başvurular), c. Talep edilen bilgi, bir kişinin özel hayatına ilişkin verileri içeriyorsa, d. Talep edilen bilgi, rekabet açısından gizli tutulması önemli olan işletme faaliyetlerine veya ticari sırlarına ilişkinse reddedilebilmektedir (§6).

sağlamak amacıyla Tüketici Kurumu'nun emir ve talimatlar verebileceği öngörülmüştür¹⁹⁴. Bunun anlamı kurumun, işletmeleri mevzuata uymaya yönlendirmekle yükümlü olmasıdır. Kurum söz konusu görevini kendi inisiyatifleriyle yapabileceği gibi üçüncü tarafların başvuruları üzerine de gerçekleştirebilir. Kurumun müzakere modelini benimseyerek Yasa'ya aykırı bir davranış halinde öncelikle Kurum işletmeden yasadışı faaliyetlerinin sona erdirileceğine dair yazılı bir teyit talep edebilir. Eğer bu teyit alınamazsa veya işletme yasanın gereklerine uymayı reddederse, Kurum bağlayıcı bir karar verebilir. İşletme bu karara da uymazsa, 13. madde uyarınca idari yaptırım cezası uygulanabilir. Ayrıca, işletmenin özen yükümlülüğüne ilişkin rapor yayımlama veya bilgi talebine yanıt verme yükümlülüklerini ihlal etmesi hâlinde, 14. madde uyarınca ihlal cezası ile karşılaşması mümkündür¹⁹⁵. Yasa'da öngörülen yükümlülükler aykırı davrandığı tespit edilen bir işletme, günlük olarak işleyen bir para cezası şeklinde veya tek seferlik toplu bir tutar olarak belirlenecek idari para cezasıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Özen yükümlülüğüne ilişkin raporlama yükümlülüğünün veya bilgi talebine yanıt verme yükümlülüğünün tekrar eden ihlalleri durumundaysa, işletmelere ihlâl cezası uygulanması söz konusu olmaktadır¹⁹⁶.

b) Avrupa Birliği Hukuku: Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive-CSDDD)

i. Genel Olarak

Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi¹⁹⁷, KTZ'deki şirketlerin insan hakları ve çevresel haklara yönelik özen yükümlülüğü öngören bağlayıcı düzenlemesidir. 2024/1760 Sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi 25 Temmuz 2024

¹⁹⁴ Norveç'te Tüketici Kurumu (*Consumer Authority*), piyasanın denetlenmesinden, tüketicinin korunmasına ilişkin düzenlemelerin uygulanmasından ve piyasa aktörlerine yasal çerçevelere nasıl uyulacağı konusunda rehberlik edilmesinden sorumlu bağımsız bir idari otoritedir. Bu kurum, işletmelerin Şeffaflık Yasası'na uygunluğunu izlemekle görevlidir ve yasanın ihlali veya yükümlülükler uyulmaması durumlarında yaptırım uygulama yetkisine sahiptir, bkz. Lae ve Smørdal, "Norway's New Transparency Act," 8.

¹⁹⁵ Stubholt vd., "An Overview of the Transparency Act," 10-11.

¹⁹⁶ Lae ve Smørdal, "Norway's New Transparency Act," 8-9.

¹⁹⁷ Direktif için bkz. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760).

tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak kademeli bir uygulama öngören Direktif, 26 Temmuz 2028’de kısmen uygulanmaya başlanacak ve 26 Temmuz 2029’dan itibaren kapsamına aldığı tüm şirketler açısından yürürlüğe girecektir¹⁹⁸.

Direktifin temel amacı, üye devletlerin ulusal hukuk düzenlerinde kurumsal özen yükümlülüğü getirmesini sağlayarak şirketlerin kendi faaliyetleri ile iştiraklerinin ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının (tedarikçilerinin) faaliyetlerindeki olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri tespit ederek, bu etkilerin yok edilmesi veya en aza indirilmesi için gerekli önlemleri almalarıdır (CSDDD md.1)¹⁹⁹.

Direktifin kapsamının belirlendiği CSDDD m.2’e göre, 1000’den fazla çalışanı bulunan ve Dünya genelinde herhangi bir sektörde 450 milyon Euro’dan fazla net ciroya sahip AB şirketleri, AB’de herhangi bir sektörde gerçekleştirdiği ticari faaliyetten 450 milyon Euro’dan fazla net ciro elde eden AB dışı şirketler ile kendisi bu eşik değerleri taşımasa da bu eşikleri karşılayan bir şirketler grubunun nihai ana kuruluşu ve birtakım şartların varlığı halinde AB içinde bağımsız üçüncü taraf şirketlerle franchising veya lisans anlaşması yapan şirketler²⁰⁰ Direktifin kapsamındadır.

Direktif’in 37. maddesi uyarınca üye devletler bu Direktif’e uymak için gerekli hukuki düzenlemeleri 26 Temmuz 2026 tarihine kadar kabul edip yayımlayarak Direktifi ulusal hukuk sistemlerine dahil etmeleri gerektiği belirtilmektedir. Aşağıda inceleyeceğimiz üzere direktiften önce sert hukuk araçlarıyla KTZ’deki çalışma koşullarıyla ilgili düzenleme yapan ülkeler olmasına rağmen söz konusu ülkelerin bu düzenlemeleri Direktifle uyumlu hale getirmesi de gerekmektedir.

¹⁹⁸ Kademeli geçiş hakkında ayrıntılı tablo için bkz. Anıl Erdoğan, “Tedarik Zincirleri ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü,” *Çalışma İlişkileri Dergisi* 16, no.1 (2025): 67.

¹⁹⁹ Direktifin amaçlarından bir diğeri de çevresel etkiler özellikle iklim değişikliğinin hafifletilmesidir. Ancak çalışma konumuz küresel tedarik zincirlerindeki sweatshop’lardaki çalışma koşullarına karşı işçilerin korunması olduğundan Direktifin iklim değişikliği ile ilgili düzenlemeleri incelenmemektedir.

²⁰⁰ Söz konusu şirketlerin Direktifin kapsamında kabul edilebilmesi için; franchise veya lisans anlaşmalarının ortak marka kimliği, ortak iş konsepti ve standart iş yöntemleri öngörmesi, bu anlaşmalardan elde edilen telif hakkı ücretlerinin 22,5 milyon Euro’yu aşması ve AB’de elde edilen aynı mali yılda küresel net cironun 80 milyon Euro’nun üzerinde olması gerekmektedir (CSDDD m. 2/1-c).

Çalışmamız KTZ'nin yarattığı modern kölelik atölyelerinde çalışan işçilerin iş hukukunda korunması olduğundan Direktifin sadece konuyla ilgili yönü atölyelerdeki çalışma koşulları üzerinde doğuracağı etkiler bakımından aşağıda incelenmektedir.

ii. Normatif Sertlikten Fiili Etkisizliğe: CSDDD'nin Modern Kölelik Atölyeleri Gerçeği Karşısındaki Yetersizliği

Küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarına yönelik uygulanan yumuşak hukuk araçlarının etkisi istenen sonucu vermemiştir. Özellikle ILO'nun konuyla ilgili çalışmalarının yetersiz kaldığı, Birleşmiş Milletler'in Küresel İlkeler Sözleşmesi ile BM Rehber İlkeleri'nin takdir edilebilecek adımlar olduğu belirtilmektedir. BM'nin konuyla ilgili çalışmalarının temel mantığı çok uluslu şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluğu devletlerle paylaşması gerektiği üzerine kuruludur. Her ne kadar BM'nin çalışmaları önemli olsa da mevcut bulgular, özel sektörün kendi kendini düzenleme mekanizmalarının tek başına KTZ'deki çalışma şartlarının insana yakışır bir niteliğe bürünmesinde etkili olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, bu mekanizmaların hem uluslararası hem de ulusal düzeyde kamu kurumları tarafından benimsenen bağlayıcı hukukî düzenlemelerle desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir²⁰¹. Böylece AB, CSDDD ile özel sektörü küresel kurumsal yönetişimin bir düzenleyicisi olarak tanıyarak davranış kurallarını gönüllü bir uygulama olmaktan çıkarıp çok uluslu şirketlere tedarik zincirlerindeki çalışma şartlarını düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir²⁰².

Direktifin çalışma şartları ile ilgili değerlendirilebilecek yönünü genel olarak açıklamak gerekirse; öncelikle CSDDD, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri özellikle atıfta bulunarak, sorumlu kurumsal davranış standartlarını benimsemektedir. BM Rehber İlkeleri ile paralel biçimde, şirketlerden mevcut ve potansiyel insan hakları ile çevresel etkileri tespit etmelerini ve bu etkileri önlemelerini veya ortadan kaldırmalarını talep etmektedir. Bunun yanı sıra en ciddi etkilerin önceliklendirilmesi yükümlülüğünü öngörmektedir. Tespit edilen veya makul olarak tespit edilmesi gereken ancak tamamen ortadan kaldırılamayan olumsuz etkiler,

²⁰¹ Samantha Velluti, "Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive," *European Labour Law Journal* 15, no.4 (2024): 830-31, <https://10.1177/20319525241239283>.

²⁰² Vandenbroucke, "Labor Rights in Global Supply Chains," 298.

asgari düzeye indirilmesi gerektiği, iş ilişkisinin sona erdirilmesininse son çare olarak kabul edildiği görülmektedir. Şirketler ayrıca, paydaşlarla anlamlı etkileşim kurmak, erişilebilir bir şikâyet mekanizması oluşturmak, politikalarının etkinliğini izlemek ve özen yükümlülüğü uygulamalarında şeffaflığı sağlamak zorundadır. En önemlisi de Direktif bir sorumluluk öngörerek şirketleri verdikleri zararlardan doğrudan hukuki sorumlu kılmaktadır. CSDDD'nin sınır ötesi etkisi, uluslararası ticarette faaliyet gösteren büyük şirketlerin yol açtığı sosyal ve çevresel zararlara odaklanarak, bu zararlardan etkilenenler için kurumsal hesap verebilirlik mekanizması kurmaktadır. Dolayısıyla bu yükümlülükler, şirketlerin yalnızca AB içindeki faaliyetleriyle sınırlı olmayıp, KTZ'de de uygulanmakta ve böylece dünya çapında bir etki alanı yaratmaktadır²⁰³. Tam da bu noktada CSDDD'nin çalışma konumuz açısından önemi ortaya çıkmaktadır.

CSDDD, çalışma hayatı ve çevresel etkiler de dahil olmak üzere uluslararası insan hakları belgelerinde yer alan ilgili hak ve yasakların bir listesini bünyesine dâhil ederek, insan hakları ihlallerinin olumsuz etkilerini hedef almaktadır. Nitekim Direktif'te açıkça “insan, istihdam ve sosyal hakların korunması” amacı ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra ILO Üçlü Bildirgesi'ne, şirketlerin özen yükümlülüğünün önemini vurgulamak üzere Direktif'in giriş kısmında özellikle yer verdiği gibi ILO'nun temel sözleşmelerine de açıkça değinmektedir. Dolayısıyla Direktif, çalışma haklarını da kapsamına almakta ve çalışma standartlarının önemini tüm hükümleri boyunca görünür kılmaktadır²⁰⁴.

²⁰³ Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive,” 3-4.

²⁰⁴ Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive,” 4-5. Direktif kapsamında durum tespiti yapılması gereken sosyal haklar arasında işçilere yönelik yeniden dağıtıcı bazı haklar da yer almaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Uluslararası Haklar Sözleşmesi m.7 ile m.11'in yorumlanarak işçiler için adil bir ücret, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması da dahil olacak şekilde insana yakışır yaşam hakkının gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği tespit edilmesi gereken sosyal haklardandır. Bunların yanı sıra barınmanın şirket tarafından sağlandığı hallerdeyse yeterli barınma imkânı, yiyecek, giyecek, su ve hijyene ulaşımın etkin bir şekilde sağlanıp sağlanmadığının tespiti de aranmaktadır, bkz. Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 196-97. Sosyal hakların kapsamına ilişkin Direktif ekinde ILO'nun temel çalışma sözleşmelerinden yalnızca sekiz tanesine yer verilmiş olup ILO'nun 2022'den bu yana temel çalışma sözleşmeleri arasında kabul ettiği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 155 sayılı Sözleşme

Şirketler davranış kurallarını gönüllü olarak benimsediklerini iddia etseler de çoğu zaman “sembolik benimseme” söz konusu olup kâğıt üzerinde davranış kurallarına uyma taahhüdünde bulunup pratikte davranışlarını değiştirmemektedirler. Sembolik benimsemenin en önemli göstergesi şirketlerin bu davranış kurallarını tedarik sözleşmelerine dahil etmemeleri yani çalışma standartlarıyla ilgili tedarik zincirlerindeki şirketler ile bir bağlantı kurmamalarıdır. Sembolik benimsemenin önüne geçmek amacıyla CSDDD, şirketlerin sadece kendi bünyesinde değil tüm iştiraklerinde ve tedarik zincirlerinde geçerli olarak bir davranış kuralı metni oluşturarak, öncelikle tedarikçilerinden; bu mümkün olmadığında ise dolaylı iş ortaklarından, bu davranış kurallarına uyuma ilişkin sözleşme ile taahhüt almasını zorunlu kılmaktadır (CSDDD m.7/2 (b))²⁰⁵. Bunun yanı sıra şirketlerin; davranış kurallarının gerçekten uygulanıp uygulanmadığını doğrulamak için tedbir alması gerektiği de düzenlenmektedir (CSDDD m.7/2 (c)).

İkinci olarak gönüllü önlemlerin yetersiz kalmasının bir diğer nedeninin “sembolik uygulama” olduğu belirtilerek CSDDD’nin bu konuda da önlem aldığı ifade edilmektedir. Kısaca; davranış kurallarının uygulanması için kurulan mekanizmaların amacına ulaşmada yetersiz kalması olarak açıklayabileceğimiz sembolik uygulama, Direktifin 10. maddesinde, şirketlerin uyum denetimlerinde “bağımsız üçüncü taraf doğrulamasına başvurabilecekleri” hükmünün getirilmesiyle aşılmaya çalışılmaktadır²⁰⁶.

Son olarak şirketlere özen yükümlülüğü politikasının istişare edilerek geliştirileceğinin düzenlenmesi (CSDDD m.7/2) KTZ’lerdeki çalışma koşulları bakımından değerlendirilebilir. Söz konusu hüküm, öğretilerde tedarik zincirlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesini teşvik etmek amacıyla

ve 187 sayılı Sözleşme sayılmamıştır. Öğretilerde bu hususun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşmelerin görece yakın bir zamanda temel çalışma sözleşmeleri arasına dahil edilmesi nedeniyle unutulduğu, bilinçli bir susmadan söz edilemeyeceği ifade edilmektedir. Dahası Direktif açıkça Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Uluslararası Haklar Sözleşmesi m.7 ile m.11’in yorumlanarak sosyal hakların çerçevesinin çizilmesi gerektiğini belirttiği için ILO’nun bahsettiğimiz sözleşmelerinin zikredilmemesi şirketler ve tedarik zincirlerindeki ortaklarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin de durum tespiti yapmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir, bkz. Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 197.

²⁰⁵ Vandenbroucke, “Labor Rights in Global Supply Chains,” 299.

²⁰⁶ Vandenbroucke, “Labor Rights in Global Supply Chains,” 299-300.

üzerinde durulan paydaş istişaresi ve alıcı-tedarikçi iş birliğinin önemine binaen isabetli bir düzenleme olarak görünse de Direktif'in, şirketlerin yalnızca kendi doğrudan çalışanlarıyla istişarede bulunma yükümlülüğüne atıfta bulunması ancak dış paydaşların sürece dâhil edilmesine ilişkin zorunlu bir hüküm tesis etmemesi bakımından yetersiz olduğu ifade edilmektedir²⁰⁷.

Direktif, yukarıda yer vermeye çalıştığımız yükümlülüklerin yanı sıra üye devletlere, KTZ'deki insan hakları ihlallerine karşı iç hukuk sistemlerinde hukuki bir yaptırım mekanizması oluşturmalarını da gerekli kılmaktadır (CSDDD m.29). Bu, Direktif kapsamındaki hukuki sorumluluk mekanizması aracılığıyla, zarara uğrayan mağdurların ulusal hukuk çerçevesinde tazminat talebiyle şirkete karşı dava açabilmelerine imkân tanımaktadır. Hukuki sorumluluğun doğabilmesi içinse birtakım şartların varlığı gereklidir. Bu şartlar; özen yükümlülüğünün ihlali ve bu ihlalin zarara yol açtığının davacı tarafından ispat edilmesi şeklindedir. Özen yükümlülüğünün ihlal edildiğinin kabul edilebilmesi için bir ihlalin şirketin gerekli önlemleri alma konusunda kasten veya ihmalen hareketsiz kalması gerekir. Bu noktada en dikkat çekici husus nedensellik bağı kurulurken zararın tedarik zincirindeki bir iş ortağı tarafından meydana getirilmiş olması halinde şirkete herhangi bir sorumluluk yüklenemiyor oluşudur (CSDDD m.29/1)²⁰⁸. Direktif'in bu yaklaşımı kanaatimizce modern kölelik atölyelerinde yaşanan hak ihlallerini hukuki sorumluluk yaptırımı ile etkin bir şekilde korunmasında yetersiz kalsa da Almanya'nın da LkSG 11'de yer verdiği özel dava ehliyetinin CSDDD m.29/2(d)'de²⁰⁹ benimsenmiş olması şirket faaliyetlerinden zarar gören mağdurlar için yaptırım mekanizmasının etkinliği açısından olumlu bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Özen yükümlülüğüne aykırılıkta hukuki sorumluluk yaptırımının etkinliğini azaltan diğer bir husus ise yine zararın ispatı noktasında karşımıza çıkmaktadır. Mağdurların nedensellik bağını kurabilmek için zararı ispat

²⁰⁷ Vandenbroucke, "Labor Rights in Global Supply Chains," 300.

²⁰⁸ Morris, "The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis," 14-15.

²⁰⁹ CSDDD m.29/2(d): "*Ulusal hukuk hükümlerine hâlel getirmeksizin, iddia edilen zarardan zarar gören kişilerin, bir sendikayı, insan hakları veya çevre alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşunu ya da diğer sivil toplum kuruluşlarını ve yine ulusal hukuk uyarınca üye devletlerde yerleşik ulusal insan hakları kurumlarını, kendi haklarını ileri sürmek üzere yetkilendirmelerine imkân tanıyan makul koşullar sağlanacaktır*".

etmekle yükümlü tutulmasında, CSDDD m.29/2 (e) hükmünde ayrıntılı bir düzenleme getirilmiştir. Anılan düzenleme uyarınca; davacı şirkete karşı açtığı davada tazminat talebinin haklılığını makul ölçüde mevcut olgu ve delillere dayandırıp gerekçeli bir açıklama sunmuşsa ve ek delillerin şirketin kontrolünde olduğunu belirtmişse, mahkemeler, iç hukuklarındaki usuli ilkelere uygun olarak bu delillerin şirket tarafından ibraz edilmesine karar verebilecektir. Ancak mahkemeler davacının istediği delilleri “gerekli ve orantılı” ölçütüne dayanarak sınırlayabilme imkanına sahiptir. Öğretide isabetli olarak, bu hususun ek delillerin şirketten istenmesi gerektiğini kanıtlamaya çalışan davacılar açısından önemli bir engel teşkil edeceği belirtilmektedir²¹⁰.

Bunun yanı sıra gizli bilgi içeren delillerin ibrazına karar verme yetkisi de üye devletlerce iç hukuklarında düzenlemeleri gereken bir konu olarak Direktif’te belirtilmiş ve devletlerin bu konuda şirketlere gizli bilgi ve ticari sırların korunacağına ilişkin güvence vermesi öngörülmüştür (CSDDD m.29/2 (e)). Direktifin bu düzenlemesi, şirketlerin delil sunma taleplerine karşı yaratıcı savunmalar geliştirmesine olanak tanıyarak potansiyel davaları daha da zorlaştırabileceği endişesine yol açmaktadır. Dolayısıyla ticari sırların korunmasına ilişkin hükmün, CSDDD kapsamında hukuki sorumluluk rejimini dolanmak isteyen şirketler için olası bir boşluk işlevi görebileceği ifade edilmektedir²¹¹.

Genel hatlarıyla ve öğretide yöneltile eleştirilere değinerek açıklamaya çalıştığımız AB Direktifi CSDDD, yumuşak hukuk araçları yani gönüllü olarak şirketlerin benimsedikleri davranış kurallarının KTZ’deki çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik etkisiz kalmasının anlaşılması üzerine üye devletler ile şirketlerin bu alanda artık gönüllü önlemlerden vazgeçilerek hukuki olarak sorumlu tutulacakları bir yapı oluşturmak, halihazırda üye devletlerde var olan konuya ilişkin hukuki düzenlemeleri yeknesaklaştırmak amacıyla hazırlanmış ve kabul edilmiştir. Ne var ki bu amacın pratikte ne denli etkili olacağı, gerçekten yumuşak hukuktan sert hukuka bir geçişin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği incelenmelidir.

²¹⁰ Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis,” 15.

²¹¹ Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis,” 15.

Çalışmamızda modern kölelik atölyelerindeki çalışmanın bir “zorla çalıştırma” niteliğinde olduğunu belirtmiştik. Hal böyle iken CSDDD ile üye devletlere getirilen yükümlülüğün zorla çalıştırmayı engelleme üzerindeki etkisine baktığımızda karşımıza ilk olarak Direktifin şirketlerin özen yükümlülüğünde alması gereken önlemleri “makul” olarak adlandırması çıkmaktadır. Daha açık bir ifadeyle şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanan tüm olumsuzlukların giderilmesi beklenmemekte, risk değerlendirmesinde ölüm, ağır istismar gibi en ağır insan hakları ihlallerine yönelik önlemleri önceliklendirmesi yeterli bulunmaktadır. Ancak *Sweatshops* kavramını açıklarken de değindiğimiz üzere bu atölyelerdeki çalışma koşullarına bakıldığında temel çalışma standartları ile ilgili çok çeşitli ihlallerle karşılaşılmaktayken Direktifin sadece en ağır ihlallere odaklanılmasını makul özen yükümlülüğünün yerine getirilmesi için yeterli bulması kurumsal özen yükümlülüğünün etkinliğini zayıflatma potansiyeline yol açmaktadır. Bu ihtimal öğretide CSDDD kapsamındaki yükümlülüklerinden kaçınmak isteyen şirketler için fiilen bir “cezasızlık kartı” işlevi taşıyacağı şeklinde yorumlanmaktadır²¹².

Sert hukuka geçiş iddiasının en somut görünümü olarak öne çıkarılmaya çalışılan hukuki sorumluluk yaptırımı²¹³ modern kölelik atölyelerindeki çalışma koşullarına karşı işçilerin korunmasında ne kadar etkili olabilir sorusunun cevabı açıklayacağımız üzere endişe vericidir. Yaptırımın etkinliğini azaltan ilk neden sorumluluğun sadece ihmalkâr ve kasıtlı fiillerle sınırlandırılmasıdır. Ana şirketin sorumluluğunu daraltan bu yaklaşım sorumluluğu ancak bir özensizlik ya da kasıtlı eylemin kanıtlandığı durumlara özgülemektedir. Belirsizlik yaratan bu durum özen yükümlülüğünün ihmal edilip edilmediğinin değerlendirilmesini öznelletirmektedir. Kasıtlı eylemlerin ancak şirket eylemlerinin ifşa edilmesiyle ortaya çıkabilecek olması da ayrı bir sorundur. Zira bilgilerin veya delillerin KTZ’deki iş

²¹² Morris, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis,” 15.

²¹³ Hukuki sorumluluğun yanı sıra Direktif idari yaptırım da öngörmektedir. CSDDD m.24 uyarınca belirli davranışın durdurulması veya benimsenmesine ilişkin, yetkili ulusal denetim makamlarınca tedbir kararları veya idari para cezası dahil olmak üzere idari yaptırımlar öngörülebilmektedir. Bu doğrultuda her üye devlette, bir yetkili ulusal denetim makamı bulunması gerekirken tabiiyeti AB üyesi ülke olmayıp direktif kapsamında olan şirketlerdeyse, şayet şirketin bir üye devlette bağlı kurulu şu veya şubesi yoksa, yetkili denetim makamı, AB’de net cirosunun çoğunluğunu elde ettiği üye devletteki denetim makamıdır.

ortaklarından temin edilmesi zor görünmektedir. Direktifin sorumluluğun ispatını tamamen zarar görenlerin üzerine bırakması da yine yaptırımın etkinliğini azaltan bir nedendir. Şirketler, kendi iç özen yükümlülüğü süreçlerine ve iştirakleri ile iş ortaklarının özen yükümlülüklerine dair delilleri açıklamak bakımından zarar görenlere kıyasla avantajlı bir konumdadır. Davacı açısından ispat yükünün kolaylaştırılması yaptırımın etkinliğini artıracak bir etken olabileceken Direktif bunun tam aksine bir tutum benimsemiştir.

Mevcut durumda Direktif hükümleri modern kölelik atölyeleri işçilerinin iş hukukunda korunması bakımından sert hukuka geçişi tam anlamıyla sağlayamamışken ne yazık ki Şubat 2025 tarihinde Direktif'te değişiklik yapılmasına dair teklifin gündeme gelmesiyle, Direktifin ileride normatif olarak sert hukuk ancak pratikte yumuşak hukukun etkilerinden öteye geçemeyecek bir hale bürünmesi söz konusudur. Nitekim Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği de Omnibus Teklifini²¹⁴ bir “geriye gidiş” olarak nitelendirerek endişelerini dile getirmiştir²¹⁵. Konumuz özelinde, kısaca Omnibus Teklifi olarak adlandırılan bu teklifle yapılacak değişiklikler, başta BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler, Çok Uluslu İşletmeler İçin OECD Sorumlu İş Davranışı Rehberi ve ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili Üçlü İlkeler Bildirgesi olmak üzere sorumlu iş davranışına ilişkin uluslararası standartlarla uyumu tehlikeye attığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bunun nedenlerinden ilki Teklifle, CSDDD'nin doğrudan iş ortaklarının dışındaki şirketin ancak ihlal riskine veya ihlale ilişkin “makul bilgilere” sahip olduğu takdirde harekete geçmesine yönelik “reaktif” bir yaklaşımın getirilmek istenmesidir. Böylece mevcut Direktif'te benimsenen insan hakları ve çevreye ilişkin risklere yönelik

²¹⁴ European Commission, Proposal for a Directive of The European Parliament and of The Council amending Directives 2006/43/EC, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements, Brussels, 26.02.2025, COM (2025) 81 final, 2025/0045 (COD), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52025PC0081>.

²¹⁵ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR), “OHCHR Commentary on the Omnibus Proposal EU proposal risks backsliding on historic Corporate Sustainability Directive”, United Nations, 2025, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://media.business-humanrights.org/media/documents/ohchr-commentary-omnibus.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/ohchr-commentary-omnibus.pdf).

şirketlerin proaktif anlayışla henüz riskler doğmadan risk değerlendirmesi yaparak önlemeye çalışması ortadan kalkacaktır²¹⁶.

Bunun yanı sıra bir başka sorun şirketlerin birinci tedarikçi katmanının ötesindeki iş ortaklarının faaliyetlerinden sadece “makul bilgi”ye sahip olmaları halinde harekete geçmekle yükümlü tutulması makul bilgi kavramının içeriğinin somut olmayışı ve öznel değerlendirmelere açıklığı nedeniyle değerlendirme yükünü sendika ve sivil toplum örgütlerine aktarılmasındadır. Zira hükümet baskısı dolayısıyla sendika ve sivil toplum örgütlerinin bağımsız hareket edemediği ülkeler bakımından, bu bölgede çalışan işçilerin korunması oldukça zorlaşacaktır. Bu durum bağımsız sivil toplumun bulunduğu ülkelerde yaşayanlar ve yaşamayanlar için adaletsiz bir durum yaratma potansiyelini taşıdığı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmektedir²¹⁷. Şirketlerin sorumluluğunun sadece birinci tedarikçi katmanı ile sınırlandırılması da eleştirilmektedir. Bilindiği üzere insan haklarına ve çevreye yönelik temel riskler çoğunlukla değer zincirinin daha yukarı (veya aşağı) basamaklarında ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, insan hakları özen yükümlülüğünü birinci katmanın ötesindeki etkiler bakımından büyük ölçüde tepkisel (reaktif) bir sürece dönüştürecek ve şirketlerin özen yükümlülüğü süreçlerinde yönlendirici rolünü ortadan kaldıracaktır. Hatta, şirketleri dâhil oldukları risklerin boyutunu anlayamamasına neden olabilir zira şirketler “makul bilgiye” sahip değillerse, harekete geçme yükümlülükleri de olmayacaktır²¹⁸.

Direktif’te öngörülen hukuki sorumluluk yaptırımında da Omnibus teklifiyle değişiklik gündemde olup üye devletlerin, mağdurların sivil toplum örgütleri ve sendikalar tarafından mahkemelerde temsil edilmesine izin verme yükümlülüğü kaldırılmak istenmektedir. Hukuki sorumluluk yaptırımını yukarıda incelerken değindiğimiz üzere halihazırda her ne kadar sorunlu bir düzenleme olsa da en azından zarar görenlerin daha etkin bir telafi mekanizmasına kavuşabilmesi için kilit mekanizma özel dava ehliyetidir. Bunun da kaldırılmasıyla KTZ’lerdeki çalışma koşullarına yönelik ciddi bir

²¹⁶ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 199; United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR), “OHCHR Commentary on the Omnibus Proposal,” 2.

²¹⁷ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 200.

²¹⁸ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR), “OHCHR Commentary on the Omnibus Proposal,” 3.

adım atma imkânı varken Direktifi adeta “normatif sertlikten fiili etkisizliğe” sürükleyecektir.

IV. TÜRKİYE’DE SWEATSHOP

Ülkemizde modern kölelik atölyelerinin yaygınlığı ve burada çalışan işçilerin çalışma koşulları hakkında sağlıklı bir veri bulunmamaktadır. Ancak sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yapılan araştırmalar -aşağıda değinileceği üzere- ülkemizin karnesinin modern kölelik konusunda iyi olmadığını göstermektedir. Sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarına geçmeden evvel konuyla OECD ülkelerindeki çalışma koşullarını inceleyen ve konuyu ter atölyeleri (*sweatshop*) üzerinden ele alan çok değerli bir çalışmada ülkemizdeki istihdam koşullarının ter atölyesi olma riskini barındıran ülkeler arasında yer aldığı tespit edilmiştir²¹⁹.

Söz konusu akademik çalışmanın dışında verilerinden yararlanabileceğimiz bir diğer kaynak Küresel Kölelik İndeksidir. İndekse göre Türkiye, Dünya’da modern kölelik oranı en yüksek 5. ülkedir²²⁰. Hangi sektörlerde zorla çalıştırmanın yüksek olduğu konusunda İndekste yapılan araştırmada küresel çapta artan “*fast fashion*” talebinin tedarik zincirlerinde zorla çalıştırma riskini artırdığı bilhassa da düşük gelirli ülkelerdeki tekstil üretimi ve giyim sektöründeki sömürü koşulları vurgulanmaktadır²²¹. KTZ’lerdeki hazır giyim ve spor giyim endüstrisinde çalışma koşullarını iyileştirmeye ve işçileri güçlendirmeye yönelik kurulmuş sivil toplum kuruluşu *Temiz Giysiler Kampanyası*’nın (*Clean Clothes Campaign-CCC*) ülkemiz hakkındaki raporlarına bakıldığında göçmen, kadın ve çocuk işçilerin küresel hazır ve spor giyim alanında tedarik zincirinin bir katmanı olarak yer aldığı ve modern kölelik atölyelerindekine benzer koşullarda çalıştırıldığına dair önemli iddiaların ileri sürüldüğü görülmektedir²²². Bunun yanı sıra

²¹⁹ Öçal ve Kutlu, “İstihdamın Karanlık Yüzü,” 1416.

²²⁰ Walk Free Foundation, “The Global Slavery Index 2023,” 22.

²²¹ Walk Free Foundation, “The Global Slavery Index 2023,” 174-75.

²²² Dilara Hisarlı ve Bego Demir, “Turkey’s Garment Industry Profile and the Living Wage,” Clean Clothes Campaign, 2022, <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf>. ; Derya Göçer, “Out of Sight: Informal Employment in Garment Industry,” Clean Clothes Campaign, 2022, <https://cleanclothes.org/file-repository/out-of-sight-informal-employment.pdf>.; Clean Clothes Campaign, “Syrian Workers in Turkey’s Garment Industry: Looking Back, Moving Forward,” Clean Clothes Campaign, 2016, <https://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2019/11/syrian-refugees-in-textile.pdf>.

ülkemizde yakın tarihli yaşanan bir vakıada, kozmetik firması Yves Rocher'nin ülkemizdeki tedarik zincirlerindeki atölyelerinde yaşanan sendika hakkının ihlali, kadına yönelik ayrımcılık ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık iddiaları ile Fransız Özen Yükümlülüğü Yasası'nın şirket tarafından ihlal edildiğine yönelik dava açılmıştır. Fransız sivil toplum kuruluşlarından Sherpa ve ActionAid France ile 34 eski çalışan ve Petrol-İş sendikası tarafından açılan davada; Fransız Özen Yükümlülüğü Yasası'nın öngördüğü bir özen planı (*vigilance plan*) hazırlama ve uygulama yükümlülüğüne aykırı davrandığı iddia edilmiştir²²³.

Ülkemizdeki atölyeler hakkında elimizde sağlıklı resmi bir veri olmasa da değinmeye çalıştığımız OECD verilerinden yola çıkılarak hazırlanan sınıflandırmada ülkemizdeki istihdam koşullarının ter atölyesi çalışma koşullarına yakın olduğu ve bu konuda küresel düzeyde çalışmalar yürüten CCC tarafından yapılan araştırmalarda da benzer bulguların yer aldığı göz ardı edilemez. Bu nedenle hukukumuzda modern kölelik atölyesi çalışma koşullarına karşı iş hukukunda korunma sağlanmasının tartışılması gerektiği kanaatindeyiz.

Nitekim AB Direktifi'nin kapsamına baktığımızda özellikle “*AB’de herhangi bir sektörde gerçekleştirdiği ticari faaliyetten 450 milyon Euro’den fazla net ciro elde eden AB dışı şirketler*”in de kapsamda olması ülkemizi yakından ilgilendirmektedir. Zira öğretilde isabetle belirtildiği üzere Türkiye’nin ihracatında ilk sırayı AB oluşturmaktadır ve dolayısıyla azımsanamayacak sayıda Türk şirketi Direktif kapsamına girecek ve bu direktiften doğan yükümlülöklere tabi olacaktır. Bunun yanı sıra Direktif’in yalnızca esas şirketin kendi işyeri/iş organizasyonundaki faaliyetlerini değil; tedarik zinciri kapsamındaki faaliyetlerini de kapsadığı göz önüne alındığında,

²²³ Söz konusu davaya ilişkin esas hakkındaki duruşma 25 Kasım 2025 tarihinde gerçekleşmiş olup kararın 12 Mart 2026 tarihinde açıklanacağı duyurulmuştur. İşbu çalışmamız yapılırken henüz karar açıklanmadığı için karara yönelik değerlendirme yapma imkânımız olmamıştır. Ancak davaya ilişkin güncellemeler bir insan hakları izleme ve araştırma örgütü olarak görev yapan sivil toplum kuruluşu “Business and Human Right Centre” nin resmi internet sitesinden (bkz. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/yves-rocher-group-lawsuit-re-workers-rights-and-union-busting-in-turkey-filed-in-france/>) veya davaya katılan diğer Fransız sivil toplum kuruluşları ile Petrol-İş sendikası aracılığıyla takip edilebilir.

AB merkezli şirketlerin tedarikçileri olan Türk KOBİ'lerin faaliyetleri de AB şirket ve makamlarının denetimine girecektir²²⁴.

Salt Direktif değil ülkemizin kabul ettiği konuyla ilgili daha evvel değindiğimiz uluslararası sözleşmeler ve bundan doğan insana yakışır iş kavramı kapsamında da ülkemizde atölyelerdeki çalışma koşullarına karşı işçilerin korunması gerekmektedir. Halihazırda zaten zorla çalıştırmanın yasak olduğunu açıkça belirten Anayasa m.18 çerçevesinde iç hukukumuzda modern kölelik atölyelerine yönelik bir adım atılabilmesi için öncelikle konunun resmi makamlar tarafından incelenerek sağlıklı verilere erişilmesi elzemdir.

SONUÇ

Küreselleşme iş hukukunu doğrudan ve derinden etkileyerek ciddi bir dönüşüme neden olmuştur. Bu dönüşüm içerisinde Sanayi Devrimi çalışma koşullarını aratmayan modern kölelik atölyeleri ortaya çıkmıştır. Köleliğin günümüzde istihdam aracılığıyla modern köleliğe evrildiği süreçte, atölyelerde çalışan işçiler de modern köleliğin “zorla çalıştırma” kısmında paylarına düşeni almıştır. Uzun yıllardır KTZ'lerdeki insanlık dışı çalışma koşulları ve yaşanan felaketler şirketlerin “gönüllü davranış kuralları” adı altında salt şirket prestijlerini korumak adına önlem alıyormuş gibi yapma veya haberleri yokmuş gibi davranma üzerinden yürütülmüştür. Konuya ilişkin duruş sergileyebilecek ILO ise her ne kadar emeğin bir meta olmadığından hareketle kurulmuşsa da yaşananlar karşısında etkin bir adım atmayı reddetmiştir. Atölyelerde yaşananların artık göz ardı edilemeyecek boyuta gelmesinin ve CCC gibi sivil toplum kuruluşlarının baskısı sonucunda, çalışmamızda da refleksif iş hukuku teorisi çerçevesinde açıklamaya çalıştığımız yumuşak hukuk araçları ile söz konusu çalışma biçimindeki koşullara karşı iş hukukunda işçilerin korunmayacağı gerçeği sonunda kabullenilmiştir.

Yumuşak hukuk araçlarının korumada yetersiz kaldığının kabulü sert hukuka geçiş yaklaşımını gündeme getirmiştir. Kimi ülkeler inisiyatif olarak kendi iç hukuk düzenlemelerinde gerçekten etkili kabul edilebilecek adımlar

²²⁴ Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları*, 195.

atmış, şirketlerin KTZ’lerdeki özen yükümlülüğünü düzenlemiş ve en önemlisi bu yükümlülüğe aykırılık halinde yaptırım mekanizmaları getirmiştir. KTZ’lerde üretim yaptırılan ülkelerin başı çektiği AB ülkelerinde yaşanan bu “sorumluluk alma” isteği AB Direktifi ile yeknesaklaştırılmaya çalışılmıştır. Her ne kadar söz konusu Direktif’in eleştirilebilir yönleri olsa da en azından bu zamana kadar atılmış ve iş hukukun ulusötesileşmesinde yeni bir ufuk açmış bu Direktif sorunları tamamen çözme de gelişmekte olan ülkeleri ucuz işgücü sömürsü olmaktan bir nebze kurtaracak adım olarak nitelendirilebilirdi. Ne var ki bu noktada gerçekten ciddi bir adım atma imkanının doğduğu izlenimiyle modern kölelik atölyelerindeki çalışma koşullarına karşı işçilerin iş hukuku aracılığıyla korunabileceği düşünülse de çalışmamızda da değindiğimiz üzere bu tarihi fırsat kaçırılmıştır. Zira özellikle konuyla ilgili AB Direktifi yürürlüğe girdikten sonra, gelişmişliklerini ucuz işgücü sömürsü haline getirdikleri ve gelişmekte olan ülkeler olarak adlandırdıkları ülkelere borçlu olan AB ülkeleri küresel sömürülerinin ellerinden gittiğini fark ederek Direktif’in değiştirilmesi için çabalamaya başlamıştır. Çabaları karşılık bulan AB ülkeleri, Omnibus Teklifi ile Direktif’in içeriğini boşaltmaya kararlı gözükmektedir. Omnibus teklifinin kabul edilmesiyle, yıllardır yumuşak hukuk araçlarıyla çözülemeyen sorunun sert hukuk aracılığıyla çözüldüğü iddia edilecek ancak fiilen yumuşak hukukun etkisizliğini pekiştiren bir sert hukuk düzenlemesinin ötesine geçilemeyecektir.

Ülkemizin durumuna baktığımızda ise konunun bizi de yakından ilgilendirdiğini görmekteyiz. Zira hem Direktif’in kapsamına girecek Türk KOBİ’lerinin denetlenmesi hem de KTZ’lerin bir katmanı olarak özellikle tekstil sektöründe modern kölelik atölyelerinin varlığına ilişkin güçlü iddialar karşısında en azından söz konusu atölyelerde çalışanların çalışma koşullarında iyileşmenin gerçekleşmesi ya da şirketlerin faaliyetlerinden ötürü zarar görenlerin etkin bir telafi mekanizmasından yararlanabilmesi söz konusudur. Bu nedenle Omnibus Teklifi’nin kabul edilmesinin ülkemiz için de olumsuz bir etkisi olacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Ahn, Keon-Hyung. "Main contents and implications of the 2023 revision of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises." *Journal of International Logistics and Trade* 24, sy 2 (2024). <https://doi.org/10.1108/JILT-12-2023-0081>.
- Akdikmen, Resuhi. *Langenscheidt's Standard Turkish Dictionary*. Langenscheidt Publishers, 1986.
- Antràs, Pol. "Conceptual Aspects of Global Value Chain." *NBER Working Paper No.* 26539, 2019, 1-30. <https://10.1093/wber/lhaa006>.
- Arnold, Denis G., ve Laura P. Hartman. "Worker Rights and Low Wage Industrialization: How to Avoid Sweatshops." *Human Rights Quarterly* 28, no.3 (2006): 676-700. <http://10.1353/hrq.2006.0029>.
- Ashagbor, Diamond. "Evaluating the Reflexive Turn in Labour Law." İçinde *The Autonomy of Labour Law*, editör Alan Bogg, Cathryn Costello, ACL Davies, ve Jeremias Prassl. Hart Publishing, 2015.
- Barrientos, Stephanie Ware. "'Labour Chains': Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks." *The Journal of Development Studies* 49, sy 8 (2013): 1058-71. <https://10.2139/ssrn.1895292>.
- Baysal, Ulaş, ve Çiçek Ersoy. "Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkileri." *Sicil İş Hukuk Dergisi* II, no. 48 (2022): 72-83.
- Black, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary: Definitions of the Terms and Phrases of American and English Jurisprudence, Ancient and Modern*. 4th Edition. West Publishing Co., 1968.
- Blackett, Adelle, ve Anne Trebilcock. "Conceptualizing transnational labour law." İçinde *Research Handbook on Transnational Labour Law*, editör Adelle Blackett ve Trebilcock. Edward Elgar Publishing, 2015.
- Bruce, Steve, ve Steven Yearley. *The Sage Dictionary of Sociology*. SAGE Publications, 2006.
- Carrol, Archie B. "Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct." *Business&Society* 38, no. 3 (1999): 268-95. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>.
- Caspersz, Donella, Holly Cullen, Matthew C. Davis, vd. "Modern slavery in global value chains: A global factory and governance perspective." *Journal of Industrial Relations* 64, sy 2 (2022): 177-99. <https://doi.org/10.1177/00221856211054586>.

- Centel, Tankut. “İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı ve Uygulaması.” *TİSK Akademi* no.1 (2017): 7-16.
- Clean Clothes Campaign. “Syrian Workers in Turkey’s Garment Industry: Looking Back, Moving Forward.” Clean Clothes Campaign, 2016. <https://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2019/11/syrian-refugees-in-textile.pdf>.
- Cotterrell, Roger. *Hukuk Sosyolojisi: Giriş*. Çeviren Saim Üye. Pinhan Yayıncılık, 2020.
- Dharam, G.H.A.I. “Decent work: Concept and indicators.” *International Labour Review* 142, no. 2 (2003): 113-45. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>.
- Dinç Ütükler, İstemi Ceysu. *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması*. Adalet Yayınevi, 2025.
- Erdoğan, Anıl. “Tedarik Zincirleri ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü.” *Çalışma İlişkileri Dergisi* 16, no.1 (2025): 59-71.
- European Commission. “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility.” 2011. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>.
- Faraci, David. “Wage Exploitation and the Nonworseness Claim: Allowing the Wrong To Do More Good.” *Business Ethics Quarterly* 29, no.2 (2019): 169-88. <https://doi.org/10.1017/beq.2018.28>.
- Gereffi, Gary. *The new offshoring of jobs and global development*. ILO Social Policy Lectures, ILO Publications, 2005.
- Gilbert, Dirk Ulrich, ve Kristin Apffelstaedt. “Labour Rights in Global Supply Chains.” İçinde *Corporate Sustainability Managing Responsible Business in a Globalised World*, 2nd Edition, editör Andreas Rasche, Mette Morsing, Jeremy Moon, ve Arno Kourula. Cambridge University Press, 2023.
- Göçer, Derya. “Out of Sight: Informal Employment in Garment Industry.” Clean Clothes Campaign, 2022. <https://cleanclothes.org/file-repository/out-of-sight-informal-employment.pdf>.
- Habermas, Jürgen. *Die postnationale Konstellation: Politische Essays*. Suhrkamp Verlag, 1998.
- Hassel, Anke. “The Evolution of a Global Labor Governance Regime.” *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 21, no.2 (2008): 231-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2008.00397.x>.

- Helmold, Marc, Johannes Treu, Jürgen Fritz, ve Florian Hummel. *ESG, CSR und SDG als langfristiger Wettbewerbsvorteil: Nachhaltigkeit durch innovative Konzepte, Methoden und Tools*. Springer Gabler Verlag, 2024.
- Herkenhoff, Philipp, Sebastian Krautheim, Finn Ole Semrau, ve Frauke Steglich. “Corporate Social Responsibility along the global value chain.” *Journal of Development Economics* 167, sy (2024): 1-31. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2023.103236>.
- Hiessl, Christina. “Labour rights & their enforcement in global value chains: The EU’s legislative initiatives on corporate ESG due diligence in context.” *ERA Forum* 24, no.2 (2023): 201-15. <https://10.1007/s12027-023-00754-9>.
- Hisarlı, Dilara, ve Bego Demir. “Turkey’s Garment Industry Profile and the Living Wage.” *Clean Clothes Campaign*, 2022. <https://cleanclothes.org/file-repository/turkeys-garment-industry-report.pdf>.
- International Labour Office. *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and methodology*. International Labour Organization, 2012. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.
- International Labour Organisation. “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators.” International Labour Organization, 2013. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.
- International Labour Organization. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. International Labour Organization, 2019. <https://www.ilo.org/media/217791/download>.
- International Labour Organization. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up: Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022)*. International Labour Organization, 2022. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf.
- International Labour Organization. “ILO Resolution concerning decent work in global supply chains.” ILO, 2016. <https://www.ilo.org/resource/ilc/105/resolution-concerning-decent-work-global-supply-chains>.
- International Labour Organization. “ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).” ILO, 1930. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_346435.pdf.

- International Labour Organization. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Organization, 1999. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- International Labour Organization. *Toolkit for mainstreaming employment and decent work*. International Labour Organization, 2008. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf.
- International Labour Organization (ILO). *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. International Labour Organization, 2022. <https://www.ilo.org/publications/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and-3>.
- İz, Fahir, ve A.D. Alderson. *İngilizce-Türkçe Sözlük*. 2. Baskı. Oxford University Press, 1978.
- Kara, Siddharth. *Modern Slavery: A Global Perspective*. Columbia University Press, 2017.
- Kararmaz, Furkan. “Ulusal Bağlamda Yumuşak Hukuk: Tanım, Geçerlilik ve Etkinlik Sorunları.” *Ankara Barosu Dergisi* 83, sy 1 (2025): 303-75. <https://doi.org/10.30915/abd.1535446>.
- Kars Kaynar, Ayşegül. “Neo-Liberal Dönemde Hukuk ve Neo-Formalizm Tartışmalarına Bir Giriş.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* no.85 (2024): 28-39.
- Kaufmann, Christine. *Globalisation and Labour Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, 2007.
- Kirton, John J., ve Michael J. Trebilcock. “Introduction: Hard Choices and Soft Law in Sustainable Global Governance.” İçinde *Hard Choices, Soft Law Voluntary Standards in Global Trade, Environment and Social Governance*, editör John J. Kirton ve Michael J. Trebilcock. Ashgate Publishing Limited, 2004.
- Krugman, Paul. “In Praise of Cheap Labor: Bad jobs at bad wages are better than no jobs at all.” *Business. Slate*, 21 Mart 1997. <https://slate.com/business/1997/03/in-praise-of-cheap-labor.html>.
- Kuyumcuoğlu, Hüseyin S. “Sweatshops, Harm, and Interference: A Contractualist Approach.” *Journal of Business Ethics* 169, no. 1 (2021): 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04302-9>.
- Lae, Rebekka, ve Morten P. Smørdal. “Norway’s New Transparency Act: An Overview in Light of International Trends.” *Oslo Law Review* 10, no.2-Special Issue: CSR and Transparency Act Scientific Publication (2023): 1-12. <https://doi.org/10.18261/olr.10.2.5>.

- Liukkunen, Ulla. "Global Value Chains and Workers: Reconstructing an Epistemology for the Transnational Labor Question." *Emory International Law Review* 39, no. 1 (2024): 233-61.
- Liukkunen, Ulla. "The ILO and Transformation of Labour Law." *İçinde International Labour Organization and Global Social Governance*, editör Tarja Halonen ve Ulla Liukkunen. Springer, 2021.
- Luhmann, Niklas. *Law as a Social System*. Editör Fatima Kastner, Richard Nobles, David Schiff, ve Rosamund Ziegert. Çeviren Klaus A. Ziegert. Oxford University Press, 2004.
- MacNaughton, Gillian, ve Diane F. Frey. "Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach." *American University International Law Review* 26, no. 2 (2011): 441-83.
- Milberg, William. "Globalized Production: Structural Challenges for Developing Country Workers." *İçinde Labor and the Globalization of Production: Causes and Consequences of Industrial Upgrading*, editör William Milberg. Palgrave macmillan, 2004.
- Mnookin, Robert H., ve Kornhauser. "Bargaining in the Shadow of the Law: The Case of Divorce." *Yale Law Journal* 88, no.5 (1979): 950-97.
- Morris, Parveen. "The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A Labour Standards Analysis." *Industrial Law Journal*, 2025, 1-17. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf029>.
- Muchlinski, Peter, ve Denis G. Arnold. "Sweatshops and Labour Law: The Ethical and Legal Implications of Ignoring Labour Law in Developing Countries." *Business and Human Rights Journal* 9, no.2 (2024): 201-20. <https://10.1017/beq.2015.9>.
- Nolan, Justine, ve Martijn Boersma. *Adressing Modern Slavery*. UNSW Press, 2019.
- Norberg, Johan. *In Defense of Global Capitalism*. AfricanLiberty.org, 2003.
- OECD. "OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct." OECD Publishing, 2018. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/15f5f4b3-en.pdf).
- OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. OECD Publishing, 2023. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html.

- Oecd/Wto. *Aid for Trade at a Glance 2013: Connecting to Value Chains*. OECD/WTO Publishing, 2013. http://dx.doi.org/10.1787/aid_glance-2013-en.
- Oshri, Ilan, Julia Kotlarsky, ve Leslie P. Willcocks. *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring*. 4th ed. Palgrave macmillan, 2023.
- Öçal, Mehmet, ve Özge Kutlu. “İstihdamın Karanlık Yüzü: Ter Atölyelerine (Sweatshop) İnsani Bir Bakış ve Ter İndeksi ile Bir Kıyaslama.” *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4, no.83 (2024): 1391-424. <https://doi.org/10.54752/ct.1569636>.
- Öktem Özgür, Ayşenur. “ILO’nun İnsana Yakışır İş Hedefinin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi Bağlamında Değerlendirilmesi.” *Çalışma ve Toplum* 1, no. 85 (2025): 155-94. <https://10.54752/ct.1624069>.
- Powell, Benjamin. “In Reply to Sweatshop Sophistries.” *Human Rights Quarterly* 28, no. 4 (2006): 1031-42. <https://10.1353/hrq.2006.0051>.
- Powell, Benjamin. *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy*. Cambridge University Press, 2014.
- Powell, Benjamin, ve Matt Zwolinski. “The Ethical and Economic Case Against Sweatshop Labor: A Critical Assessment.” *Journal of Business Ethics* 107, no. 4 (2012): 449-72. <https://10.1007/s10551-012-1540-y>.
- Preiss, Joshua. “Freedom, Autonomy, and Harm in Global Supply Chains.” *Journal of Business Ethics* 160, no. 4 (2019): 881-91. <https://doi.org/https://10.1007/s10551-018-3837-y>.
- Reinsberg, Bernhard, ve Christoph Valentin Steinert. “The French duty of vigilance law: reconciling human rights and firm profitability.” *Review of International Political Economy*, no. July (2025): 1-33. <https://doi.org/10.1080/09692290.2025.2519189>.
- Rogowski, Ralf. “Law, Autopoiesis in.” İçinde *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2nd Edition, Cilt 13. Elsevier, 2015.
- Rogowski, Ralf. *Reflexive Labour Law in the World Society*. Edward Elgar Publishing Limited, 2013.
- Rogowski, Ralf. “The Concept of Reflexive Labour Law: Its Theoretical Background and Possible Applications.” İçinde *Law’s New Boundaries: The consequences of legal Autopoiesis*, editör Jiří Přibáň ve David Nelken. Dartmouth Publishing Company, 2001.
- Rogowski, Ralf. “The emergence of reflexive global labour law.” *Industrielle Beziehungen* 22, no. 1 (2015): 72-90. <https://10.4337/9780857936592>.

- Rombouts, S. J., ve N. Zekić. “Decent And Sustainable Work For The Future? The ILO Future Of Work Centenary Initiative, The UN 2030 Agenda For Sustainable Development, And The Evolution Of The Meaning Of Work.” *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs* 24, no. 2 (2020): 317-58.
- Sağlam, Nazlı. “Sürdürülebilirlik ve İnsana Yakışır İş.” *Genişletilmiş Özet Metin Bildiriler, Yozgat Bozok Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü*, 15 Mayıs 2025, 77-83.
- Savourey, Elsa, ve Stéphane Brabant. “The French Law on the Duty of Vigilance: Theoretical and Practical Challenges Since its Adoption.” *Business and Human Rights Journal*, 6, no. 1 (2021): 141-52. <https://doi.org/10.1017/bhj.2020.30>.
- Schäfer, Raphael. “Soft law im System des Völkerrechts.” *JuS*, no. 9 (2020): 827-31.
- Schaffer, Gregory, ve Mark A. Pollack. “Hard vs. Soft Law: Alternatives, Complements, and Antagonists in International Governance.” *Minnesota Law Review* 94, (2010): 706-99.
- Schilling-Vacaflor, Almut. “Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?.” *Human Rights Review*, no. 22 (2021): 109-27. <https://doi.org/10.1007/s12142-020-00607-9>.
- Schneider, Andreas. “Reifegradmodell CSR – eine Begriffsklärung und -abgrenzung.” İçinde *Corporate Social Responsibility: Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis*, 2. Auflage, editör Andreas Schneider ve René Schmidpeter. Springer Gabler Verlag, 2015.
- Schur-Matulewicz, Patricia. *Transnationale Arbeitsbeziehungen: Regulierung von Arbeitsstandards und Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten*. 1. Auflage. Nomos Verlagsgesellschaft, 2022.
- Shaw, Malcom N. *Uluslararası Hukuk*. Çeviren Yücel Acer, İbrahim Kaya, Turgut M. Demirtepe, ve Engin G. Şimşek. TÜBA, 2018.
- Sherman, John. “Beyond CSR: The Story of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.” İçinde *Corporate Responsibility, Sustainable Business: Environmental, Social and Governance Frameworks for the 21st Century*, editör Rae Lindsay ve Roger Martella. Kluwer Law International, 2020.
- Smith, Andrew, ve Jennifer Johns. “Historicizing Modern Slavery: Free-Grown Sugar as an Ethics-Driven Market Category in Nineteenth-Century Britain.” *Journal of Business Ethics* 166, (2020): 271-92. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04318-1>.

- Snyder, Francis. “Bamboo, or governance through soft law: hybridity, legitimacy, and sustainability.” İçinde *Research Handbook on Soft Law*. Edward Elgar Publishing Limited, 2023.
- Stubholt, Liv Monica, Tone Sørfohn Moe, ve Nina Stærnes. “The Norwegian Legislation on Social Sustainability: An Overview of the Transparency Act.” *Oslo Law Review* 10, sy 2-Special Issue: CSR and Transparency Act Scientific Publication (2023): 1-15. <https://doi.org/10.18261/olr.10.2.10>.
- Szymanski, Charles. “Labor law and sustainable development.” İçinde *Transgraniczność stosunku pracy*, editör Michał Mosićcki ve Bogus Bomanowski. Wydawnictwo KUL, 2015.
- Şimşek, A. Aslı. “İnsan Hakları Hukuku ve İş Dünyası İlişkisi: Hukuki Yükümlü ile Kurumsal Sorumlu Arasında.” İçinde *Prof. Dr. Sabih Arkan’a Armağan*. On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Terpan, Fabien. “The Definiton of Soft Law.” İçinde *Research Handbook on Soft Law*, editör Mariolina Eliantonio, Emilia Korkea-aho, ve Ulrika Mörrth. Edward Elgar Publishing Limited, 2023.
- Teubner, Gunther. “Introduction to Autopoietic Law.” İçinde *Autopoietic Law: A New Approach to Law and Society*, editör Gunther Teubner. De Gruyter, 1987.
- Teubner, Gunther. “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law.” *Law and Society Review* 17, no. 2 (1983): 239-85. <https://10.2307/3053348>.
- Thiel, D.P.L van. “Fundamental labour standards and the shift from international to transnational labour law: countervailing power in the globalised world of work.” Dissertation, Institute of Public Law, Faculty of Law, Leiden University, 2025.
- Thürer, Daniel. “Soft Law.” İçinde *Max Planck Encyclopedia of International Law*. Oxford Public International Law, 2009. <https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e1469?rskey=qFtvSb&result=1&prd=OPIL>.
- Trubek, David M. “The Emergence of Transnational Labor Law.” *The American Journal of International Law* 100, no. 3 (2006): 725-33.
- UN. “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework.” United Nations, 2011. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR). “OHCHR Commentary on the Omnibus Proposal EU proposal risks backsliding on historic Corporate Sustainability Directive.” United Nations, 2025. <chrome->

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://media.business-humanrights.org/media/documents/ohchr-commentary-omnibus.pdf.

Vandenbroucke, Sarah. "The Evolution of Codes of Conduct to Ensure Labor Rights in Global Supply Chains." *AJIL Unbound* 118 (2024): 297-302. <https://doi.org/10.1017/aju.2024.45>.

Velluti, Samantha. "Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive." *European Labour Law Journal* 15, no.4 (2024): 822-50. <https://10.1177/20319525241239283>.

Voss, Hinrich, Matthew Davis, Mark Sumner, vd. "International supply chains: compliance and engagement with the Modern Slavery Act." *Journal of the British Academy* 7, no.1 (2019): 61-76. <https://doi.org/10.5871/jba/007s1.061>.

Walden, Daniel. "Die Bedeutung von CSR für die Unternehmensleitung." İçinde *CSR und Recht: Juristische Aspekte nachhaltiger Unternehmensführung erkennen und verstehen*, editör Daniel Walden ve André Depping. Springer Verlag, 2015.

Walk Free Foundation. "The Global Slavery Index 2023." 2023. <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/downloads/>.

World Bank. *World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains*. World Bank, 2020.

Wrocławska, Tatiana. "Decent and Sustainable Work: Around the Discussion on the Importance of International Law in the Regulation of Employment Relations." *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Iuridica* 107, (2024): 5-20. <https://10.18778/0208-6069.107.01>.

Yeşilmen, Ebru. "Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri- Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu'na Genel Bir Bakış." *İş Ahlakı Dergisi* 17, no. 2 (2024): 117-47. <https://10.12711/tjbe/m387>.

Zwolinski, Matt. "Sweatshops, Choice, and Exploitation." *Business Ethics Quarterly* 17, no. 4 (2007): 689-727. <https://10.2307/27673206>.

Yazar Beyanı / Author's Declaration**Mali Destek / Financial Support:**

Yazar(lar), bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayımlanması için herhangi bir finansal destek almadığını/alınmadığını beyan eder. / *The author(s) declare(s) that no financial support was received for the research, authorship, or publication of this study.*

Yazar Katkıları / Authors' Contributions:

Bu çalışma, yazar(lar) tarafından hazırlanmış olup, tüm yazar(lar) çalışmaya asli katkı sağlamış ve makalenin son halini onaylamıştır. / *This study was prepared by the author(s). All author(s) contributed substantially to the work and approved the final version of the manuscript.*

Çıkar Çatışması-Ortak Çıkar / Declaration of Conflict of Interest-Common Interest:

Yazar(lar) tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. / *No conflict of interest or common interest has been declared by the author(s).*

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur. / *This study does not require ethics committee approval or any special permission.*

Araştırma ve Yayın Etiği / Research and Publication Ethics:

Yazar(lar), çalışmanın tüm süreçlerinde derginin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu, makalenin özgün olduğunu ve intihal yapılmadığını, verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, suç unsuru veya hukuka aykırı yöntem kullanılmadığını, üçüncü kişilerin telif haklarının ihlal edilmediğini, karşılaşılabilecek etik ihlallerde derginin ve editör kurulunun sorumlu olmadığını, ayrıca bu çalışmanın başka bir akademik yayın ortamında değerlendirilmediğini beyan eder. / *The author(s) declare(s) that they have complied with the journal's scientific, ethical, and citation principles throughout all stages of the study; that the manuscript is original and not plagiarized; that no falsification of data has been made; that no unlawful method or material has been used; that no third-party copyrights have been infringed; that the journal and its editorial board bear no responsibility for any potential ethical violations; and that this study has not been submitted to or evaluated in any other academic publication.*