



Hollanda Kraliyeti



İşyerinde İnsan Hakları Rehberi



Hollanda Kraliyeti

İşyerinde İnsan Hakları Rehberi

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZLER

1. İNSAN HAKLARI	8
> İnsan Hakları Kavramı ve Tarihçesi	8
> Uluslararası Mevzuat	8
> Türkiye’de Mevzuat	12
> Türkiye’de Mevcut Durum	13
2. İŞ DÜNYASI ve KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK	14
> Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Kavramı	14
> KSS ve Uluslararası Mevzuat	15
• Avrupa Birliği KSS Politikaları	16
• Anayasalarda KSS	17
> Türkiye’de KSS Gelişimi ve Durumu	19
> KSS ve İnsan Hakları İlişkisi	20
3. İNSAN HAKLARI ve İŞ DÜNYASI	23
> Birleşmiş Milletler İnsan Hakları ve İş Dünyası Rehber Prensipleri	23
> Türkiye’de İş Dünyası Kaynaklı İnsan Hakları İhlalleri ve Nedenleri	23
• İş Güvenliği	24
• Denetim	24
• Çalışma Koşulları ve Süreleri	24
• Şeffaflık	25
• Kadın-Erkek Eşitliği	25
• Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)	26
• Çocuk İşçi ve Zorla İşçi Çalıştırma	26
• Sendikalaşma	27

Değerli Okurlar,

Umarım bu satırları okurken iş yerinizde tatsız bir kaza ile karşılaşmamışsınızdır. Çünkü dünya ve Avrupa Birliği ile karşılaştırıldığında iş kazaları konusunda Türkiye'nin istatistikleri oldukça geridir. Avrupa'da 100.000'de 2.5 iken Türkiye için bu oran 100.000'de 18'in üzerindedir.

Bu ciddi uçurum, bizlerin başta iş kazaları olmak üzere farklı uygulamalar ile iş hayatında insan hakları temasını işlememizin temel nedeni olmuştur. Bu farkı ortadan kaldırmada yasal veya hukuki yaptırımlar, yasal çerçeveye olsa da bu sayıları milyonlar üzerinde olan işletmelerin sorumlu, güvenli ve etik davranmaya doğru adım atmadan ortadan kalkabilecek bir sorun olarak görülmemektedir.

Bu nedenle Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanında uzman bir kuruluş olarak uzun yıllardır kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının şirketlerin iş stratejilerine dahil edilmesi gerektiğini savunuyor ve bunlara yönelik birçok proje yürütüyoruz. Bu projelerde temel yapmaya çalıştığımız konu şirketlerin gönüllü olarak geliştireceği şirket içi stratejik uygulamalar ile başta iş yerinde insan hakları olmak üzere çalışan güvenliği, çalışma koşulları, iş başı eğitim hakkı, kadın hakkı gibi birçok farklı konuda çalışanların haklarının desteklenmesidir.

Çalışanlar şirketlerin en temel paydaşlardan biri olarak kabul edilmektedir. Ancak bu paydaş yaklaşımının kağıt üzerinde kalmaması için mutlaka uygulamalar ile desteklenmesi ve somut olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bizler bunun Türkiye'de İş Hayatı'nda İnsan Hakları yaklaşımı ile ele alınarak yaygınlaşabileceğine inanıyoruz çünkü son yıllardaki Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası hukuka tabi unsurlardan gelen mesaj, rehber, düzenleme gibi uygulamalar ilerleyen yıllarda oluşacak daha sert yaptırımların ilk mesajlarıdır. Bu nedenle gelecek yıllarda daha sert yaptırımlarla karşılaşılması için İş Hayatı'nda İnsan Hakları'nın şirketlerin gönüllü ve standart uygulamalar haline getirmesi beklenmektedir.

Son yıllarda Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında kurulan İnsan Hakları Kurumu ve bugün çalışmaları süren Eşitlik Kurulu kurulması çalışmaları İş Hayatı'nda İnsan Hakları konularında atıfta bulunmakta ve başta iş yeri güvenliği, ayrımcılık, mobbing, sendikalaşma gibi konularda yaptırım ve cezalar getirmektedir.

Bu cezalar yerine şirketlerin gönüllü uygulamalarını desteklemek bizlerin temel amacıdır. Bu amaç doğrultusunda Hollanda tarafından sağlanan bu özel destek aracılığı ile Türkiye'de ilk kez İş Hayatı'nda İnsan Hakları konusunu işleme fırsatı buluyoruz. Bu proje aracılığı ile de bu çok önemli ve gelecek yıllarda bir çok kurumun geliştirerek yenilerini yapmasını arzuladığımız İş Hayatı'nda İnsan Hakları Rehberi'ni sizlerin beğeni ve kullanımına sunuyoruz.

Bu rehberin temel amacı İş Hayatı'nda İnsan Hakları konusundaki farklı literatürü bir araya getirmek, bunun iş hayatı ve kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgisini aktarmak ve İş Hayatı'nda İnsan Hakları alanına giren konuları işlemektir. Bu rehberi yayına hazırlayan ve ortak yazarı Dernek Genel Sekreterimiz Ali Ercan Özgür'e ve rehberin ortak yazarları Jülide Ergin ve Feride Doğan'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla,

Serdar Dinler

Başkan

Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği

Hollanda, İnsan Hakları konusunda uzun yıllara dayanan bir deneyime sahiptir. Bu deneyimi aracılığı ile farklı kurumsal işbirlikleri ile birçok projeyi hayata geçirmekte ve karşılıklı öğrenme süreçlerine destek olmaktadır.

Hollanda – Türkiye İlişkileri'nin 400. Yılı çerçevesinde önemli konuları da işlemek istedik. Bu amaçla "İş Yerinde İnsan Hakları" başlığı ile farklı uygulamalara destek olarak bu alana dikkat çekmek ve son 30 yılda hızla gelişen Türk özel sektörü ve üretim alanında yaşanan insan hakları ile ilgili konularda bilinç oluşmasına katkıda bulunmak istedik.

Özellikle Avrupa'da artan iş yerinde insan hakları uygulamaları ve standartları ile Birleşmiş Milletler'in yakın zamanda oluşturduğu BM İş Yerinde İnsan Hakları Rehberi bu anlamda bizler için önemi bir referans oluşturdu. Bu girişimleri farklı destekler ile takip etmek ve çeşitli uygulamalarla bilinç düzeyini arttırmak önemli bir fırsat ve ihtiyaç alanıdır.

Biz de Hollanda olarak bu alandaki çalışmalarını ön plana çıkarmak, özellikle Türkiye'nin önde gelen sanayi kentlerinde insan hakları konusunda farkındalık geliştirmek ve iş hayatının birçok noktasına temas eden İş Yerinde İnsan Hakları Projesi kapsamında Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği ile işbirliği gerçekleştirdik.

Bu işbirliği çerçevesinde ilk oluşturulan çalışmalardan biri "İş Hayatı'nda İnsan Hakları Rehberi"dir. Bu rehberin ilk amacı bir farkındalık aracı sunmak ve yaygın biçimde kullanılan bir referans haline getirmektir. Buradaki aktarımlar şirketlerin bu konuda artık yoğun bir baskı olduğunu görmelerini ve buna yönelik bir bilinç oluşturmalarını beklemek bu projenin ve rehberin temel araçlarından biridir.

Umarım bu rehber Türkiye'nin bir çok noktasında bir uygulama ve eğitim aracı ve insan hakları rehberi olarak iyi çalışma koşullarını insanlık için sağlar.

Bu çalışmaya katkılarından ötürü Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği'ne teşekkürlerimi sunarım.

Onno Kervers

Hollanda Kraliyeti İstanbul Başkonsolosu



I. İNSAN HAKLARI

İNSAN HAKLARI TANIMI: İnsan hakları, ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin, tüm insanların sahip olduğu temel hak ve özgürlüklere denir.

TARİHÇE: İnsan hakları kavramı, ilk çağlardan bu yana kültürel, felsefi ve dini kavramlarla ilişkilendirilmiş, hemen her uygarlık bu konuda yazılı olan/olmayan bazı bildirimler hazırlamıştır. Bunlar arasında tarihte en çok bilinen M.Ö 539 yılında Pers İmparatoru Büyük Kiros tarafından hazırlanan Kiros Silindiri, M.Ö 231 yılında Mauryan Hanedanı Asoka tarafından hazırlanan Asoka Fermanları ve 622 yılında Hz. Muhammed tarafından hazırlanan Medine Sözleşmesi'dir.

Bunu, 1215 yılında İngiltere Kralı'na kabul ettirilen bir bildiri olan Magna Carta izlemiştir. Magna Carta, insan hakları kavramının ilk belgesi olarak kabul edilmekte olup, uluslararası hukuk için de büyük önem taşımaktadır.

18. yüzyıla gelindiğinde ise Amerika Birleşik Devletleri ve Fransa'da oluşan halk hareketleri, insan hakları konusunda ciddi hak kazanımlarını sağlamıştır. Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransa İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi; özgürlük, eşitlik, kardeşlik gibi kavramların hukuk düzenine girmesine yardımcı olmuştur. Yine bu dönemde ve 19. yüzyılda pek çok önemli düşünür, "insan hakları" terimini felsefe ve siyaset dünyasına sokmuş ve bu alanda düşünsel anlamda ilerlemeler sağlanmıştır.

20. yüzyıla gelindiğinde ise sanayileşmenin de ilerlemesi ile başta Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'da olmak üzere, çalışanların asgari çalışma koşullarının oluşturulması ve çocuk işçilerin çalışmasına ait düzenlemeler, kadının seçme ve seçilme haklarına ait oluşturulan yasalar, insan hakları alanında elde edilen önemli gelişmelerin başında gelmektedir. Bu dönemde sömürgeci ülkelere karşı yaşanan ulusal bağımsızlık hareketleri, dünyanın pek çok yerinde yaşanan ırkçı ve dini baskılara karşı bir umut olmuştur. Bununla birlikte I. ve II. Dünya Savaşları sırasında ortaya çıkan insan kayıpları ve insan hakları ihlalleri, devlet yöneticilerinin bu konuda tekrar düşünmesini sağlamış ve nihayetinde Birleşmiş Milletler (BM) çatısı altında 10 Aralık 1948 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi imzalanmıştır. Söz konusu beyanname ile uluslararası ölçekte kabul edilen geniş kapsamlı bir ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ve siyasi ve medeni haklar dizisi tanımlanmıştır. Aynı zamanda bu hakları teşvik edecek ve koruyacak mekanizmalar kurulmuş ve hükümetlere insan haklarının korunması hususundaki sorumluluklarını yerine getirmelerinde yardımcı olunmuştur. 10 Aralık 1948 tarihi, dünya genelinde **Uluslararası İnsan Hakları Günü** olarak bilinmektedir.

ULUSLARARASI MEVZUAT

Dünya üzerinde neredeyse tüm ülkeler, insan hakları konusunda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni temel almışlardır. Kadın, erkek ve çocukların temel insan hak ve özgürlüklerinin belirlendiği ayrıca bu özgürlüklerin güvence altına alındığı bildirge ile temel medeni ve siyasi hakların yanı sıra ekonomik, toplumsal ve kültürel haklar da genel tanımlarla belirlenmiştir.

EQUALITY

İnsan hakları, BM Genel Kurulu'nun çığır açan kararları sayesinde genişletilerek evrenselliğin, bölünmezliğin ve kalkınma ve demokrasi kavramlarının ilişkisi sağlanmıştır. 30 Maddelik beyannamenin ilk maddesi "Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar." demektedir ve tüm maddelerde ülkelerdeki insanların temel, medeni, kültürel, ekonomik, siyasi ve sosyal haklarından bahsedilmektedir.

Beyannamenin imzalanmasından sonra kabul edilen, İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ne Ek Protokoller ile birlikte Uluslararası İnsan Hakları Kanunu'nu oluşturmaktadır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar

1976 yılında yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile insan haklarına şu konular başlığında ek haklar sağlanmıştır.

1. Adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı
2. Sosyal korunma hakkı, uygun hayat standardı ve ulaşılabilir en yüksek fiziksel ve zihinsel iyilik standartları hakkı
3. Eğitim ve kültürel özgürlük ve bilimsel gelişmenin nimetlerinden faydalanma hakkı

BM'ye üye 192 ülkeden 143'ü bu sözleşmeye taraf olmuştur.

Medeni ve Siyasi Haklar

Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ise 151 üye ülkenin taraf olması ile 1976'da yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme; seyahat özgürlüğü, hukuk önünde eşitlik, adil yargılanma ve suçu ispatlanıncaya kadar masum kabul edilme hakkı, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, ifade ve fikir özgürlüğü, barışçıl toplanma ve dernek kurma özgürlüğü, kamu hizmetlerine ve seçimlere katılma ve azınlık haklarının korunması gibi hakları ele almaktadır. Ayrıca sözleşme ile gelişigüzel biçimde hayat hakkından yoksun bırakma; işkence, zalim veya haysiyet kırıcı muamele etme ya da cezalandırma; kölelik ve zorla çalıştırma; gelişigüzel tutuklama veya alıkoyma; kişisel dokunulmazlığa, gelişigüzel özel hayatın gizliliğine müdahale etme; savaş propagandası yapma ve ırksal ya da dinsel nefret yayan görüşleri savunmayı yasaklamaktadır.

Sözleşmeye taraf olan devletler, sözleşme şartlarının uygulanmasını takip etmek ve yapılan çalışmalarını BM'ye bildirmek üzere **İnsan Hakları Komitesi** kurmuşlardır.

BM Tarafından İmzalanan Diğer Sözleşmeler

1. Soykırım Suçunun Önlenmesi ve Cezalandırılmasına Dair Sözleşme (1948)
2. Mültecilerin Statüsüne Dair Sözleşme (1951)
3. Her Tür Irksal Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (1966)
4. Kadınlara Yönelik Her Tür Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (1979)
5. İşkence ve Diğer İnsanlık dışı ya da Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme
6. Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989)
7. Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme (1990)



İnsan Haklarının Kapsadığı Temel Alanlar

Kalkınma Hakkı: Kalkınma konusundaki fırsat eşitliği ilkesi, bu hakkın devredilemez bir insan hakkı olduğunu ve bu hakla beraber her bireyin ve halkın ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasi kalkınmaya katılma, katkıda bulunma ve bundan faydalanma hakkına kavuştuğunu ifade eden bir hakktır.

Çalışma Hakları: 1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler uzman kuruluşudur. ILO çatısı altında çalışma yönetimi, çalışma koşulları, istihdam politikası, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı gibi konularda iş yerindeki temel insan haklarından kadın ve çocukların istihdamı veya göçmen ve engelli işçilere varıncaya kadar pek çok konu üzerine çalışma gerçekleştirilmiştir. ILO tarafından hayata geçirilen sözleşmeler aşağıda özetlenmiştir.

1. Zorla Çalıştırılma Sözleşmesi (1930): Zorunlu çalışmanın tüm şekillerinin durdurulmasını talep eder.
2. Dernek Kurma ve Özgürlüğü'nün Korunması Hakkında Sözleşme (1948): Çalışan ve işverenlerin, izin almadan dernek kurmaları ve derneklere katılma haklarını talep eder ve bu derneklerin bağımsız yönetime sahip olmalarının teminat altına alınmasını sağlar.
3. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Etme Hakkı Sözleşmesi (1949): Sendikalara karşı ayrımcılığın önüne geçilmesi için koruma sağlar; çalışan ve işverenlerin derneklerinin korunmasını ve toplu pazarlıkları teşvik edecek önlemlerin alınmasını sağlar.
4. Ücret Eşitliği Sözleşmesi (1951): Eşit değerdeki iş için eşit ücret ve hakların verilmesini sağlar.
5. Ayrımcılık Sözleşmesi (1958): Fırsat ve muamele eşitliğini teşvik edecek ve iş yerinde ırk, ten rengi, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal menşee bakımından ayrımcılığı ortadan kaldıracak ulusal politikalar oluşturulmasını sağlar.
6. Asgari Yaş Sözleşmesi (1973): Çocuk işçiliğinin kaldırılmasını ve istihdam için asgari yaşın zorunlu eğitimi tamamlayacak yaştan daha az olmamasını teşvik etmeyi amaçlar.
7. En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (1999): Çocukların köleleştirilmesini, esaret borcuna mahkum edilmelerini, fahişelik ve çocuk pornosunu, tehlikeli işlerde çalıştırılmasını ve silahlı çatışmalarda yer almaya zorlanmalarını yasaklar.

Ayrımcılığa Karşı Mücadele

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesiyle uyuşmayan bir insanlık suçu olarak görülen ırk ayrımı, 1948'den yasaklandığı 1994 yılına kadar BM'nin gündeminde kalmış ve özellikle Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bu konuda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

İrkçilik

BM tarafından İrkçılığa Dayalı Ayrımcılığın Her Biçiminin Yok Edilmesi Beyannamesi'nin

1963 yılında kabul etmesi ile ırk, renk ya da etnik köken nedeniyle insanlar arasında ayrımcılık yapmanın önüne geçmeyi ve eşitliği hedeflemiştir.

Kadın Hakları

Kadının insan hakkının korunmasının yanı sıra kamusal hayata eşit ve adil katılabilmesi ve fırsat eşitliği BM'nin öncelikli alanlarından biri olmuştur. 1979 yılında imzalanan Kadına karşı Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi ve 1993 yılında onaylanan Kadına Karşı Her Türlü Şiddetin Yok Edilmesi Beyannamesi ile kadına aile veya toplum içinde uygulanan şiddetin kapsamlı bir tanımı yapılmıştır.

Çocuk Hakları

BM tarafından 1989 yılında 191 ülkenin imzası ile kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesi; yaşama, eksiksiz biçimde gelişme, zararlı etkilerden, istismar ve sömürüden korunma ve aile, kültür ve sosyal yaşama eksiksiz katılma haklarını ayrıntıları ile açıklamıştır. 2000 yılında söz konusu sözleşmeye ek iki protokol daha kabul edilmiş ve bu protokoller ile 18 yaşın altındaki çocukların askere alınmasını veya çatışmalara sokulmasını yasaklanmış ve çocuk ticareti, çocuk fuhuşu ve çocuk pornosu ile ilgili yasak ve cezalar kuvvetlendirilmiştir.

Çocuk işçiliği BM'nin en önem verdiği konulardan biri olmuştur. Bu alanda **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**'nün girişimiyle Çocuk İşçiliğinin Yok Edilmesi Uluslararası Programı başlatılmıştır. Ayrıca suça, uyuşturucuya, şiddete ve fahişeliğe karışan ya da bunlardan bir şekilde etkilenen sokak çocukları sorununa ve savaş halinde veya zorunlu askerlik hizmeti bağlamında çocukların askere alınmasının durdurulması için BM'nin özel çalışmaları devam etmektedir.

Azınlık Hakları

Son yıllarda yapılan çalışmalara göre dünya genelinde bir milyara yakın insanın azınlıklara mensup olduğu sanılmaktadır. BM, azınlık haklarının korunmasının yalnızca kültürel çeşitliliği korumak ve bu çeşitliliğe uyum sağlamak açısından değil, aynı zamanda toplumsal istikrarı güçlendirmek açısından da önem vermiş ve konunun temel insan hakları başlığı altında ele alınmasını sağlamıştır.

Yerli Halklar

BM rakamlarına göre dünyada, beş kıtada, 70 ten fazla ülkede yaşayan 300 milyon insandan oluşan en az 5000 yerli grup bulunmakta ve yerliler, karar alma süreçlerinden dışlanarak büyük bölümü toplumda kabul görmemiş, sömürülmüş ve bazı yerlerde zorla asimile edilmiştir. Çoğu büyük mağduriyet altında kalan bu grup, zaman zaman mülteci konumuna düşmekte ve çoğu zaman dillerini ve geleneksel örf ve adetlerini terk ederek kimliklerini saklamak zorunda kalmışlardır. Bu durumun önüne geçmek amacı ile 2007 yılında Yerli Halkları Beyannamesi kabul edilmiştir.

Engelliler

Toplumun genelinden dışlanma eğilimine maruz kalan engellilerin yüzde 80 kadarı gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır. Engellilerin istihdam, sosyal hizmetler ve sosyal güvenlik ağlarına erişimi toplumdaki dışlanmaması amacıyla 1970'lerden bu yana önem verilen konulardan biri olmuştur.

Göçmen İşçiler

Kendi ülkelerinde iş bulamayan ve bu nedenle başka ülkelere giden insanlara yönelik ayrımcılığın önünü kesebilmek için 1990 yılında Bütün Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunması için Uluslararası Sözleşmesi kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşme kayıtlı veya kayıt dışı tüm göçmen işçilerin ve ailelerin haklarını kapsayan, çocuklarına eğitim görme ve doğum yerini ve uyruklarını kaydettirme hakkı verir.



BM tarafından oluşturulan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve bu beyannameye ek sözleşmeler ve protokoller, aynı zamanda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi, Afrika İnsanlarının ve Halklarının Hakları Sözleşmesi gibi bazı bölgesel anlaşmalara da dayanak teşkil etmiştir.

TÜRKİYE'DE MEVZUAT

Türkiye'nin öncelikli siyasi hedefleri arasında insan haklarının korunması ve geliştirilmesi de yer almaktadır. Dışişleri Bakanlığı'nın ve İçişleri Bakanlığı'nın yaptığı açıklamalara göre ülkemiz özellikle son yıllarda, demokrasinin ve hukukun üstünlüğünün güçlendirilmesi ile temel hak ve özgürlüklere saygının tam olarak sağlanması amacıyla kapsamlı bir reform sürecinden geçmektedir. Söz konusu reformlarda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) hükümleri, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) içtihatları ile Avrupa Birliği (AB) Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Program ışığında Kopenhag kriterlerine uyum boyutu da göz önünde tutulmaktadır. Ayrıca, BM, Avrupa Konseyi (AK) ve Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) gibi uluslararası örgütler ile saygın yerel ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının gözlem ve raporları da uygun şekilde dikkate alınmaktadır.

Tüm bu sözleşmelerin ve Kopenhag kriterlerinin Ekim 2001 ayında yapılan kapsamlı Anayasa değişikliklerini izleyen dönemde sekiz reform paketi ile Mayıs 2004'te bir dizi Anayasa değişikliği daha kabul edilmiştir. Öngörülen yasal ve idari düzenlemelerin bir kısmı hayata geçirilmiş olup, süreç devam etmektedir.

Anayasanın 90. maddesine getirilen değişiklikle temel hak ve özgürlükler konusundaki ulusal yasaların uluslararası insan hakları sözleşmelerinde yer alan hükümlerle farklılık içermesi halinde uluslararası sözleşmelerde yer alan hükümlerin geçerli kınması, 2002 yılının başında yeni Medeni Kanun'unun ve Eylül 2004'te yeni Türk Ceza Kanun'unun kabul edilmesi yasal reformların önemli aşamalarını oluşturmaktadır.

Mayıs 2008'de yürürlüğe giren "Türk Ceza Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"la düşünce ve ifade özgürlüğü alanında ilerleme kaydedilmiştir. Temmuz 2010'da Terörle Mücadele Kanunu'nda yapılan değişiklikle, teröre ilişkin suç işlemekle itham edilen çocukların çocuk mahkemelerinde yargılanmaları sağlanmıştır.

Ülkemiz cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak uluslararası alanda yapılan çalışmalara katkıda bulunmaktadır. Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine (CEDAW) 1985'ten beri taraftır. Ayrıca, CEDAW'a ilişkin İhtiyari Protokol 2002 yılında onaylanmıştır.

Türkiye, çocuk haklarını korumak ve çocukların yaşam koşullarını daha iyi hale getirmek için her türlü çabayı göstermektedir. Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeyi ve bu sözleşmeye ek protokolleri de imzalamış ve onaylamıştır.

Türk hükümeti, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla kabul edilen Anayasa değişikliği paketinde yer alan düzenlemelerle birçok alanda temel hak ve özgürlüklerin



genişletildiğini, bu alanda pozitif ayrımcılık, kişisel verilerin korunması, çocuk hakları, örgütlenme özgürlüğü, seyahat özgürlüğü, bilgi edinme hakkı, ombudsmanlık kurumu, seçme ve seçilme hakları, askeri yargının görev alanı ve denetimi, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru hakkı, Anayasa Mahkemesi ve Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun oluşumu konularında önemli gelişmeler sağlandığını bildirmiştir.

BM'nin temel insan hakları sözleşmelerine taraf olan Türkiye, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye ek protokolü, işkence ve kötü muamele ile mücadele kapsamındaki ek protokolü de imzalamıştır.

Türkiye, Kasım 2003'te ölüm cezasının kaldırılmasına ilişkin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 6 Numaralı Protokol'ü onaylamıştır. Ölüm cezasını her koşulda kaldıran 13 Numaralı Protokolün onay işlemleri de Şubat 2006'da tamamlanmış ve anılan Protokol ülkemiz açısından yürürlüğe girmiştir.

Tüm bu yasal ve idari reformların yanı sıra, eğitim yoluyla insan hakları bilincinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler yoğunlaştırılmıştır. İlköğretim müfredatında insan hakları konuları okutulmaktadır. Liselerde ise demokrasi ve insan hakları konulu seçmeli dersler verilmektedir. Çeşitli üniversitelerde yeni insan hakları merkezleri açılmıştır. Polis Akademisi'nde insan hakları dersi zorunlu hale getirilmiştir. Memur adaylarının hazırlık programlarına insan hakları kursları da dahil edilmiştir. Ayrıca AK ve AB ile işbirliği içinde, emniyet ve yargı mensuplarına yönelik insan hakları eğitimi projeleri başlatılmış ve sürdürülmektedir.

İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalarda bulunmak üzere 2001 yılında Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı kurulmuştur. Ayrıca illerde ve ilçelerde insan hakları kurulları oluşturulmuştur.

Dışişleri Bakanlığı'nda insan hakları konularıyla ilgilenen Avrupa Konseyi ve İnsan Hakları Genel Müdür Yardımcılığı'nın yanı sıra TBMM bünyesinde faaliyet gösteren ve bir anlamda ulusal izleme mekanizması işlevini yerine getiren İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu da bulunmaktadır.

TÜRKİYE'DE MEVCUT DURUM

Anayasa'nın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişikliğin ardından, maddenin son fıkrası, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır" şeklinde düzenlenmiştir. Bu açıdan baktığımızda Türkiye'de insan hakları başlığı altında ulusal mevzuatın uluslararası sözleşmelerin esas alınarak düzenlenmesi gerekmektedir. Çünkü Türkiye'nin imzaladığı insan hakları sözleşmeleri ile mevcut yasalar arasındaki uyuşmazlık halen devam etmektedir.

Çalışma Hakları açısından konu ele alındığında 2009 yılında yapılan bir çalışmaya göre Türkiye ILO sözleşmelerinin bir kısmına taraf olmuş, başta, sendikalaşma, çalışma, toplu sözleşme, grev, çocuk işçi çalıştırma ve iş güvenliği gibi haklarda taraf olmadığı sözleşmelerden ve ulusal mevzuatla uyumlu olmayan maddelerden dolayı 29 ihlal saptanmıştır. Örneğin, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri uyarınca kayıt dışı çalışan işçilerin sendikalaşma hakkı, kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakkı vardır. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi uyarınca –istisnai durumlar dışında- sendikalaştığı için işten çıkarılan işçilerin sendikalı olarak işbaşı yaptırılması zorunludur. Yine ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi uyarınca tüm çalışanlar, iş güvencesi kapsamındadır. ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmesi uyarınca tüm çalışanların, işçi sağlığı hizmetlerinden yararlanma ve gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alındığı sağlıklı çalışma ortamlarında çalışma hakkı vardır.

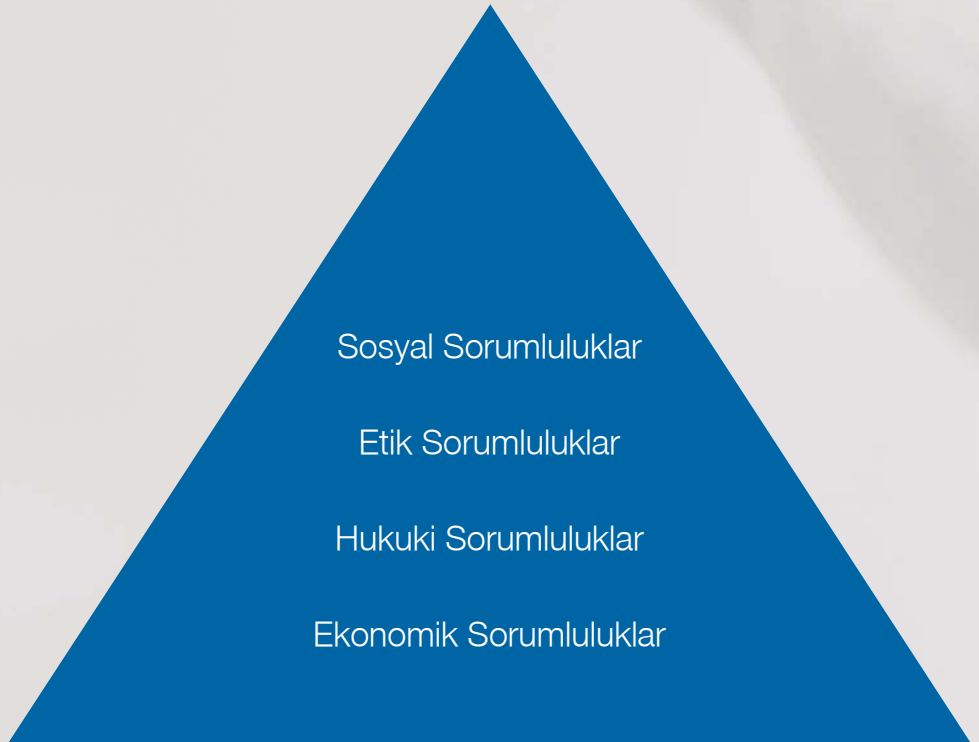
II. İŞ DÜNYASI ve KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK (KSS)

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Kurumsal Sosyal Sorumluluğun en ideal yaklaşımı kurumların yasal zorunluluklar sebebiyle değil gönüllü olarak ve KSS'yi şirket stratejilerine dahil ederek uygulaması en sürdürülebilir yol olarak kabul edilmektedir. Ancak uygulamalar göstermektedir ki özellikle şirketlerin gönüllü ve stratejik olarak gerçekleştirdikleri KSS uygulamaları uzun vadeli yatırımları gerektirmektedir. En etkili ve karlılığı artıran bir girdi olarak KSS'nin bu yaklaşımla ele alınması çok önemlidir.

Avrupa Birliği (AB) KSS Yeşil Kitap Raporu'na göre KSS; şirketlerin sosyal ve çevresel duyarlılıklarını yaptıkları işlere paydaşları ile gönüllü bir şekilde entegre etmeleri olarak tanımlanmaktadır.

Archie Carroll ise KSS'yi tek başına bir kavram olmanın ötesinde bir kurumun ve özellikle kar amacı güden bir şirketin yerine getirmesi gereken aşamaların en üstünde görmektedir. Ancak bir şirketin sosyal sorumluluğunu yerine getirirken aynı zamanda ekonomik, hukuki ve etik sorumluluklarını da yerine getirmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Örneğin, bir şirket sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında fabrikası etrafına ağaç dikerken kurum vergisini ödememesi veya çalışanlarını sigorta ettirmemesi veya onlara sendika hakkı vermemesi o şirketin kurumsal sosyal sorumluluktan uzak bir şirket haline getirmektedir.



Günümüzün ekonomik, sosyal ve çevresel durumu gün geçtikçe bizi ve dünyamızı büyük değişimlere zorlamaktadır. Yakın gelecekte insan hakları, ayrımcılık, iklim değişikliği, çeşitlilik, paydaş katılımı, adil ticaret ve yolsuzluk kavramlarının daha çok sorgulanacağı ve ülkelerin refah seviyelerinin kişi başına düşen milli gelir yerine farklı göstergeler ile hesaplanacağı tahmin edilmektedir.

Her geçen gün uluslararası arenada ISO 26000 gibi yeni standartların hayata geçtiği veyahut AB 2020 stratejisi gibi hükümetler tarafından uzun süreli stratejilerin belirlendiği dünyamızda Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu yayınlayan şirketlerin sayısı 20.000'i geçmiştir. İş dünyasında en çok konuşulan konular arasına giren KSS uygulamaları şirketlerin sorumlu tedarik zinciri yönetiminden etik pazarlamaya kadar varan süreçte yeni stratejiler üretmelerini sağlamaktadır.

Bu çerçevede KSS sadece özel sektörün uluslararası pazarlarda daha rekabetçi olabilmesi, çalışanların iş süreçlerine daha etkin katılması, çevrenin korunması, sivil toplum-özel sektör işbirliklerinin gelişmesi için yararlı değil aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi ve toplumsal alanda başarıya ulaşabilmek için de önemli bir unsurdur.

Kurumsal sosyal sorumluluğun ilgilendiği öncelikli iç ve dış sorunlara odaklanan gerçekçi, etkili ve esnek bir KSS uygulaması sürecini yürüten kurumlar, aşağıda belirtilen belirli kazanımları elde etmektedir.

KSS Uygulaması;

- Şirketlerin marka değerini ve itibarını yükseltir.
- Şirketlerin uzun dönemli karlılığını artırır.
- Şirketlerin sosyal paydaşları ile etkileşime geçmesini sağlayarak yeni iş imkânları yaratır.
- Sosyal sorumlu yatırımlara odaklanan şirketler uluslararası yatırımcıların ilgisini çeker.
- Kurumların küresel alandaki ve yerel pazarlardaki rekabet gücünü artırır.
- Şeffaf ve hesap verebilir şirketlerin paydaşlar nezdinde güvenilirliğini artırır.
- Kurumun liderlik özelliğini göz önüne çıkararak şirketin pazardaki yerini sağlamlaştırır.
- Sorumlu bir kurum olarak itibar ve risk yönetiminde avantaj sağlar.
- Çalışanların kuruma bağlılığını, verimliliğini ve ekip ruhunu güçlendirir.
- Kurumları yerel ağlara, işbirlikleri ve benzeri faaliyetler ile dâhil ederek mevcut/potansiyel müşteriler için yeni fırsatlar yaratır.

KSS ve ULUSLARARASI MEVZUAT

KSS ile ilgili mevzuat ağırlıklı olarak uluslararası kuruluşların geliştirdiği mevzuat ile şekillenmektedir. Buna göre aşağıdaki listede yer alan uygulama, standart ve endeksler bu anlamda KSS ile ilgili genel bir mevzuat olarak kabul edilmektedir.

KSS Yasal Mevzuat

- OECD KSS Rehberi
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası'nda İnsan Hakları Rehberi
- Kyoto Protokolü



Yönetim, Çerçeve ve Raporlama Sistemleri

- EFQM
- SA 8000
- Accountability 1000 (AA1000)
- ISO14000
- ISO 26000
- EMAS
- Global Reporting Initiative (GRI) 2000
- KSS Raporu
- Kurum Çalışma İlkeleri
- Kurum Etik İlkeleri

Değerleme Endeksleri

- Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi
- FTSE 4 Good Endeksi
- KSS Türkiye Endeksi
- The Radiative Forcing Index (RFI)

Bu çerçevede yer alan farklı bir çok sürece dahil olan şirketler sosyal sorumluluk alanındaki uygulama ve stratejilerini genel kabul görmüş ilkeler temelinde yürütebilmektedir. Bununla birlikte diğer şirketler ve uygulamalar ile de karşılaştırma imkanı oluşmaktadır. Böylece, şirketlerin KSS Uygulamaları ve Stratejileri'nin farklı yöntemlerle de olsa belirli bir çerçevede yürütülmesi sağlanmaktadır.

Bu çerçeve içerisinde şirketlerin çevre, sosyal, ekonomik, etik, toplum ile ilişkiler, paydaş ilişkileri, çalışma koşulları, enerji verimliliği gibi temel konular yer almaktadır. Farklı endeks, raporlama ve standart çalışmalar genel olarak bu başlıklar altında toplanan KSS Uygulamaları aracılığı ile şirketlerin KSS anlayışı ve bu uygulama biçimi yansıtılmaktadır.

Avrupa Birliği KSS Politikaları

KSS Politikaları kapsamında en etkili kurumsal yapılardan biri de Avrupa Birliği'dir. Uluslararası bir yapı olarak Avrupa Birliği bu alanda geliştirdiği politika ve uygulamalarla dünyanın en öncü yapılarından biri olmuştur. Gerek yapılan tanımlamalar, gerek getirilen teşvikler ve gerekse de üye ülkelerin aldığı inisiyatiflerle KSS alanının genişlemesini sağlamıştır.

Avrupa Birliği bir yandan da hazırladığı KSS Raporu ve ülke raporlarında KSS performansına yer vererek şirketleri bu alanda da incelemekte ve önemli bir denetim mekanizmasını devreye sokmaktadır. Avrupa Birliği son olarak 2011-2014 yıllarını kapsayan bir yaklaşım getirmiştir. Bu yaklaşımı da aslında bir geçiş dönemi olarak ifade etmiştir. AB'nin KSS ile ilgili son geliştirdiği politikasında KSS uygulamalarının şirketlerin özgür iradesine bırakılmayacağı vurgulanmıştır. AB son politikasına göre KSS yaptırımlarının öne çıkarılmasını öngören düzenlemeler aşağıdaki gibidir.

1. Öz-denetim ve ortak-denetim süreçlerinin geliştirilmesi: Komisyon, öz-denetim ve ortak-denetim süreçlerinde rehberlik etmesi için kısa bir protokol hazırlanmasını önermektedir.
2. Şirketlerin sosyal ve çevresel bilgilerinin açıklanması: Yeni politika, komisyonun bu alanda yeni yasa teklifi hedefini doğrulamaktadır.
3. KSS'nin eğitim, araştırma alanlarına entegre edilmesini kolaylaştırmak: Komisyon KSS alanındaki eğitimler için daha çok destek verecektir. Daha fazla araştırmaya kaynak/fon bulma yollarını araştıracaktır.
4. Ulusal ve yerel KSS politikasının vurgulanması: Komisyon AB üyesi ülkeleri 2012 ortasında KSS ile ilgili planlarını sunmak veya güncellemek üzere davet etmektedir.

Böylece Avrupa Birliği şirketleri ve üye devletleri, KSS konusunda aktif olmaya ve daha stratejik davranmaya davet edilmektedir. Aynı zamanda İşletme 2020 Girişimi'ni hayata geçiren Avrupa Birliği 2020 yılında daha rekabetçi, sürdürülebilir ve akılcı işletmelere sahip bir Avrupa Birliği tasarlamaktadır. Bu 2020 stratejisinin temel bir ayağını ise KSS oluşturmaktadır. Bu nedenle Avrupa Birliği, işletmeleri 2011-2014 arasındaki geçiş sürecinde 2020 standartlarına ulaşmaya davet etmektedir. Ancak bu iyi niyetli davet kapsamında işletmelere KSS standardına uyulmaması halinde yaptırımların gelebileceğine işaret etmektedir.

Anayasalarda KSS

Avrupa Birliği'nin 2011-2014 arası için geliştirdiği stratejinin ana ekseninde yer alan KSS uygulamaları temelinde şirketlere yaptırım getirilmesi ihtimali son yıllarda artan KSS yasalarının da bir yansımasıdır. Özellikle Avrupa Birliği'ne üye devletler KSS konularını anayasal bir güvenceye kavuşturmakta ve bunu temel bir hak olarak görmektedir.

Örneğin, İtalyan Anayasası'nın 41.maddesi "kamu ve özel işletmelerin faaliyetlerinin sosyal etkileri göz önünde bulundurulmalıdır." şeklindedir. Alman Anayasası'nda özellikle çevre, şeffaflık, yolsuzluk ve kurumsal yönetim konularında anayasal haklar yer almıştır. Bununla birlikte özellikle Almanya'da 2004 yılında çıkarılan Kurumsal Yönetim Kanunu ile şirketleri uyması gereken kurallar tanımlanmıştır. Bunların yanı sıra son yıllarda özellikle doğu ve güneydoğu Avrupa ülkelerinde kurumsal sosyal sorumluluğun anayasalarda yer almaya başladığını ve bu temel hak temelinde kurumsal yönetim çerçevesi de yeniden tanımlanmaktadır.

Bu kapsamdaki son anayasal gelişmelerden biri de Amerika Birleşik Devletleri'nde Mart 2011'de Temsilciler Meclisi'nde kurumsal sosyal sorumluluk ve çevre konusunda anayasaya ilgili maddelerin eklenmesi önerisi getirilmiştir. Senatonun Adalet Komisyonu'na sunulan bu öneri ile şirketlerin çevresel ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları düzenlemesi ve vatandaşların çıkarını gözetmesi önerilmektedir. Bununla birlikte ABD'de devlet sistemine özgü özellikle seçimlerin finansmanı sürecinde de şirketlerin sosyal sorumluluğunun daha yakından takip edilmesi önerilmektedir.

KSS'nin en ideal yaklaşımı kurumların yasal zorunluluklar sebebiyle değil gönüllü olarak ve KSS'yi şirket stratejilerine dahil ederek uygulaması en sürdürülebilir yol olarak kabul edilmektedir. Ancak uygulamalar göstermektedir ki özellikle şirketlerin gönüllü ve stratejik olarak gerçekleştirdikleri KSS uygulamaları uzun vadeli yatırımları gerektirmektedir. En etkili ve karlılığı artıran bir girdi olarak KSS'nin bu yaklaşımla ele alınması çok önemlidir. Ancak şirketlerin iş çevresinin yoğun bir rekabet ortamında gerçekleştirildiği düşünüldüğünde bazı temel normların KSS temelinde anayasal olarak güvence altına alınması ve olumsuz sonuçlara yönelik yaptırım ve önleyici uygulamalar getirilmesi kaçınılmazdır.

Özellikle Türk Ticaret Kanunu ve taslak halinde olan İstihdam Stratejisi ile getirilen yeni düzenlemeler şirketlerin haksız rekabet, sözleşmelerden doğan yükümlülükler, çalışan hakları, raporlama zorunlulukları, web sayfasında

yayınla gereklilikleri, şeffaflık ve hesap verebilirlik konusundaki uygulamaların tüm özel sektör kuruluşlarında yaygınlaşmasını esas almaktadır. Bu gelişmeler özellikle şirketlerin bu uygulamaları birer ayrıcalık değil temel bir sorumluluk olarak uygulama ve iş stratejilerine dâhil etme konusunda önemli birer adım olmuştur.

Önceki yıllarda bu kapsamda ilk öncü uygulama Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından getirilmişti. SPK tarafından belirlenen ve zorunlu tutulan “Kurumsal Yönetim İlkeleri” kapsamında KSS - Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile ilgili hükümler “Menfaat Sahipleri” başlıklı üçüncü. bölümde özellikle paydaş ilişkileri yaklaşımı temelinde yer almıştır. Bu hükümlere “Şirketlerin İnsan Kaynakları Politikası”, “Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler”, “Etik Kurallar” ve “Sosyal Sorumluluk” başlıklı alt bölümler içerisinde bulunmuştur. 2004 yılından beri de sosyal sorumluluk çalışmalarının raporlanması zorunlu tutulmuştur.

Ancak özellikle borsaya kota olan şirketlerin uygulamaları ve şirketlerin faaliyet raporları incelendiğinde “sosyal sorumluluk” başlığı altında raporlanan çalışmalar genellikle toplumsal çalışmalar ve hayırseverliği içeren çalışmalar olduğu görülmektedir. Erkan Özgüç’ün İMKB-30 endeksi temelinde 2006 – 2007 yıllarında şirketlerin performansını incelediği makalesinde şirketlerin %43 ölçeğinde toplumsal performans konusunda raporlama yaptığı insan hakları, çevre, tedarik zinciri gibi konularda ise daha düşük düzeyde raporlama yaptığı görülmüştür¹. Bunun yanı sıra Sabancı Üniversitesi için yapılan; borsaya kota ilk 100 şirketin yönetim kurulu yapısı ve kararlarının incelendiği araştırma kapsamında sosyal sorumluluk ile ilgili konularında yönetim kurulu gündemine geldiği ancak gelen bu kararların genel olarak sivil toplum kuruluşlarına bağışlar ve toplumsal duyarlılık çalışmaları şeklinde yer almıştır. Son olarak ise 2011 yılında Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği tarafından düzenlenen ve 750 üzerinde katılımcının yer aldığı KSS Pazaryeri Türkiye etkinliğinde yapılan araştırmamızda KSS’yi şirketlerin toplumsal ilişkiler ve çalışan gönüllüğü temelinde önemli bir uygulama olarak ele aldığı görülmüştür.

Bu anlamda SPK mevzuatının sosyal sorumluluk alanında bilinç oluşturmakla birlikte şirketlerin mevcut hayırseverlik uygulamalarını bu alana yansıtma eğiliminde olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra son 5 yıllık dönemde ise şirketlerin özellikle sürdürülebilirlik temelinde çevre uygulamalarını ve sürdürülebilirlik, KSS raporlaması konularını gündeme aldığı ve bu alandaki projelerini artırma çabasında olduğu görülmektedir.

Ancak bu noktada farklı dönemlerde farklı uygulamaların öne çıkmasına rağmen şirketlerin çoğunluğunda bütüncül ve stratejik Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yönetimi uygulamalarının bulunduğunu söylemek zordur. Bu kapsamdaki uygulamaların öncüleri olarak uluslararası şirketler, Türkiye’de borsaya kota büyük şirketler olarak görebiliriz. Ancak bu şirketlerin uygulamalarına da baktığımızda bazen ideal KSS çalışmaları bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye’nin son yıllarda yaşadığı ekonomik büyüme ile doğru orantılı olarak artan orta büyüklükteki işletme sayısı ve

¹ Özgüç, Erkan. 2009 <http://www.spk.gov.tr/yayingoster.aspx?vid=988&ct=f&action=displayfile>

üretim kapasiteleri ile çalışma koşulları, etik standartlar ve çevre uygulamalarında yaşanan sıkıntılar bu alanda yapılacak uygulamalara doğan ihtiyacı ortaya koymaktadır.

Bu nedenle, Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği, Yeni Anayasa'da yer alması için sunulmak üzere aşağıdaki metni hazırlamıştır:

"Her birey ve tüzel kişinin serbest girişimde bulunma hakkı vardır. Bununla birlikte, tüm girişimler yasal, gönüllü ve uluslararası Kurumsal Sosyal Sorumluluk standartlarıyla belirlenen sosyal, çevresel, insan hakları ve etik sorumluluklar ile uyum içinde olmalıdır."

Bu metin veya benzeri bir metin ile sosyal sorumluluk kapsamındaki uygulamaların anayasal güvenceye kavuşmasının sağlanması ve bu sayede karşılıklı hesap sorma ve şeffaflık yolunda özellikle paydaşların (müşteriler, çalışanlar, tedarik zinciri, hissedarlar, fabrika komşuları gibi) güçlenmesi hedeflenmektedir.

TÜRKİYE'DE KSS GELİŞİMİ VE DURUMU

Kurumsal Sosyal Sorumluluk artık günümüzde önemli bir kavram olarak hem günlük hayatta hem de iş hayatında önemli bir yer tutuyor. İş yaşamında özellikle iş yapış, üretim ve paydaş odaklı yönetim süreçleri ile birlikte kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları stratejik bir yaklaşım ile sürdürülebilirliği temel almaktadır.

Bu kapsamda tek tip kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, tek tip raporlama önermeleri ya da tek tip göstergeler günümüz zengin içerik coğrafyasında pek de bilimsel ve akılcı olarak değerlendirilmemektedir. Artık yenilikçi ve zengin içeriklere sahip daha özele indirgenmiş uygulamalar daha geçerli ve gerçekçi bulunmaktadır.

KSS kültürünün temelini oluşturan anlayışa ya da ruha bu coğrafyanın insanı yabancı değildir. İş adamlarının bugüne kadar hayırseverlik olarak, tanıtımını yapmaktan kaçınarak geliştirdiği çalışmaların, bugünkü değişen şirket kültürlerinde sosyal sorumluluk olarak yeni öğrenildiğini görmekteyiz. Eğer kodları toplumsal belleğinde zaten var olan Türkiye'de sosyal sorumluluk değerlerini, günümüz dünyasına uyarlayabilmeyi başarabilirsek, parlak yarınlar bizi bekliyor olacaktır.

Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği ve UNDP tarafından hazırlanan Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Durum Raporu'na göre Türkiye'de KSS'nin durumu şu şekilde özetlenmektedir:

- Türkiye'de KSS hayırseverlik yaklaşımı ve kökeni temelinde yükseliyor
- KSS uygulamaları iş dünyasında kendine yer edinmiş durumda
- Özel ve Bireysel Liderlik içeren KSS uygulamaları belirleyici bir unsur
- Paydaş katılımı STK'lar ile ortak projeler ile kısıtlı
- Çokuluslu şirketler Türkiye'de KSS'nin gelişiminde etkililer
- KSS, daha çok uluslararası örgütler ve STK'lar tarafından destekleniyor ama yerel ölçekte paydaş ve STK'ların katılımı sınırlı
- Kurumsal Boyutta SPK tarafından getirilen Kurumsal Yönetişim Raporlaması'nda KSS'ye yer veriliyor ancak sonuçlar hayırseverliği işaret ediyor
- KSS halen bir iş vakası olarak görülüyor ve itibar ile pazarlama arasında bir unsur olarak duruyor
- KSS halen bir stratejik vizyon olarak ele alınmıyor
- KSS şirketlerin iş yapış biçiminin bir parçası halinde değil
- KSS şirketin iş yapış biçiminin dışında olarak algılanıyor

KSS VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİ

İş Dünyası'nda İnsan Hakları, özel sektörün dünya çapındaki gelişiminin ve ulus aşırı ekonomik ilişkilerdeki artışın da katkısıyla, 1990'larda küresel politika gündemine girdi. Bu gelişmeler iş dünyasının insan hakları üzerindeki etkileri konusunda farkındalığı arttırırken Birleşmiş Milletlerin de dikkatini çekti. Bu konuda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu temelli pek çok adım atılmış, bu adımlar iş dünyası ve insan hakları savunucuları arasında ayrılık yaratan tartışmalara sebep olmuştur.

Haziran 2008'de yayınlanan Birleşmiş Milletler "Protect, Respect and Remedy Framework/Koru, Saygı Duy ve Çözüm Bul Çerçeve Dokümanı" üç temele dayanıyordu.

1. Birincisi, devletin insan haklarını üçüncü kişilere (ticari teşebbüsler de dahil olmak üzere) karşı, uygun politikalar, düzenlemeler ve hükümlerle korumak.
2. İkincisi, insan haklarına saygı için kurumsal sorumluluk, yani kurumların insan haklarının ihlal etmemeye özen göstererek hareket etmesi.
3. Üçüncüsü ise mağdurların adli ya da adli olmayan etkili çözüme ulaşma ihtiyacı.

Son olarak, Haziran 2010'da bu önerilerin "yol gösterici ilkeler" halini alması gerektiğine karar verildi ve Mart 2011'de Birleşmiş Milletler "Guiding Principles on Business and Human Rights/İş Dünyası ve İnsan Hakları Konusunda Yol Gösterici İlkeler" yayınlanmıştır.

Bu ilkeler önceki 2008 yılında yayınlanan "Çerçeve Dokümanı" tamamlar niteliktedir. İş dünyasında insan hakları sorununa kesin çözüm getirmeyi değil, bu konuda kümülatif gelişmelerin sağlanabileceği ortak küresel bir platform oluşturarak "sonun başlangıcı" olmayı amaçlar. Yol Gösterici İlkeler de;

1. "İnsan Haklarını Korumak Konusunda Devlete Düşen Görev"
2. "İnsan Haklarına Saygı Konusunda Kurumsal Sorumluluk"
3. "Çözüme Ulaşmak" olarak 3 bölüme ayrılır.

İlkeler, devletlerin insan haklarını ve temel özgürlükleri korumak adına halihazırda var olan düzenlemeleri, ticari teşebbüslerin bu konuda oynadığı rol ve ihlaller durumunda uygun çözüme ulaşma ihtiyacı zeminine oturtulmuştur. Devlete düşen görevler kısmında ilgili temel fikir ortaya koyulduktan sonra, devlet-iş dünyası irtibatı, iş dünyasında insan haklarına saygı gösterilmesinin düzenlemeler aracılığıyla desteklenmesi, devlet politikalarında tutarlılığın sağlanması konularına değinilmiştir. Kurumsal sorumluluk kısmında yine ana fikir verildikten sonra siyasal taahhüt, insan haklarına gerekli özenin gösterilmesi, iyileştirmeler ve genel önlemlerden bahsedilmiştir. Son olarak çözüme ulaşma konusunda da devlet temelli yargısal mekanizmalar, devlet temelli yargısal olmayan şikayet mekanizmaları, devlet temelli olmayan şikayet mekanizmaları ve yargısal olmayan şikayet mekanizmaları için geçerlilik kriterleri açıklanmıştır.

Küreselleşen dünyayla birlikte şirketlerin denetlenme oranında düşürmektedir. Şirket

sayılarının dünyanın farklı bölgelerinde sürekli olarak artması bu oranın daha da azalmasına sebep olmaktadır.

Özellikle ulus-aşırı şirketlerin yaygınlaştığı dünyamızda, bu özelliğe sahip şirketlerin çok fazla insan hakkı ihlali yaptığı görülmektedir. Şirketler sürekli olarak; üretim mekanizmasına ağırlık verip, işçi sağlığı ve güvenliği, kadın-erkek eşitliği, sendikalaşmaya olumlu yaklaşım, grev hakkı, adaletli uygulamalar ve yolsuzluğun önlenmesi gibi önemli konulara pek fazla ağırlık vermemektedirler. Kısacası şirketlerin içerisinde insan hakkı ihlaline bağlı demokrasi sorunu vardır çünkü bu öğelerin hepsini topladığımızda buna; şirket içerisindeki demokrasi diyebiliriz.

Bu durumu biraz yerele indirgediğimizde, ortaya Türkiye'deki iş kaza oranının fazlalığı çıkmaktadır. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre 2011 yılında en az 1543 işçi hayatını kaybetmiştir. Bu sayı 2009 yılında 1171, 2010 yılında ise 1434 işçi olarak kayıtlara geçmiştir. 2011 rakamlarına göre işçi ölümlerinin arttığını da bu rakamlara bakarak söyleyebiliriz.

Araştırmalara göre dünya genelinde ise her 15 saniyede bir işçinin iş kazası nedeniyle yaşamını yitirdiği belirlenmiştir. Yıllık ortalama işçi ölümü sayısı 2 milyon 300 bin civarındaydı. Bu rakam, dünyadaki savaşlardan çok, işçi ölümlerinin daha fazla olduğunu da ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye'deki bir diğer şirket içindeki insan hakları ihlali ise sendikalaşmanın önünün kesilmesi olarak gösterilebilir. Türkiye'de toplamda 104 işçi sendikası vardır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) verilerine göre Türkiye'deki sendikalaşma oranı yalnızca %5.9'dur. Bu oran da OECD listesinde Türkiye'nin en alt sırada olmasının nedenidir.

Şirket içerisinde sadece kadın olduğu gerekçesiyle mevkisi yükselemeyen (glass ceiling), başka bir erkek iş arkadaşıyla aynı pozisyonda olmasına rağmen kadın olduğu için düşük maaş alan, iş yerinde psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalan çalışanların sayısı Türkiye'de çok fazladır. Türkiye Mobing Derneği'nin açıklamalarına göre Türkiye'de yılda ortalama 16 bin kişi işyerinde psikolojik tacize (mobing) uğramıştır. Bu duruma maruz kalanların %66'sını kadınlar oluşturmuştur.

Şirketlerde, çalışma saatine uyulmasını isteyen, fazla mesai hakkını ya da hafta tatili hakkını talep eden işçiler, işten atılmakla tehdit edilebilmekte ya da direkt olarak işten atılmaktadırlar. Özellikle organize sanayi bölgeleri, serbest bölgeler ve sanayi sitelerinde günlük çalışma süresi 16-18 saati, haftalık çalışma süresi ise 100 saati bulabilmektedir. Zorunlu olarak işçilere yüklenen fazla mesai de şirketlerdeki insan hakkına ihlal olarak gösterilebilir.

Bir başka insan hakkı ihlali ise şirketlerin çocuk işçi çalıştırmasıdır. İstanbul Barosu Çocuk Hakları Merkezi'nin hazırladığı Çocuk ve Genç İşçiler Anketi Raporu kapsamında görüşülen 117 çocuk ve genç işçinin 53'ü çalışmaya 5-12 yaşları arasında başlamıştır. Bu çocuklar oldukça düşük ücretlerle, ağır çalışma koşullarında ve günde 18 saate kadar çalıştırılmaktadırlar.

İnsan Hakları'nın şirket içerisinde gelişimi konusunda pek çok sivil toplum kuruluşu çalışmaktadır. Fakat Uluslararası Af Örgütü'nün 2012 Dünyada İnsan Hakları'nın Durumu Raporu'na göre dünya üzerindeki şirketlerin denetimlerinde hükümetlerin büyük eksikliği söz konusudur. Raporda genel durum şu şekilde özetlenmiş: "... hükümetler kurumsal şirketlerin en alt seviyede insan haklarına saygılı olacağını garanti altına almak konusunda başarısızlar."

Bu örnekler ve yasal çerçeve zemininde küreselleşen dünyada artan iş hacmi ve özel sektör gelişimi ile artan çalışan sayıları ile bu kişilerin insan hakları temelinde daha özgün önlemlerin alınması gerektiğini ortaya koymuştur.



Artan insan hakları ihlalleri şirketlerin gönüllü alması gereken sorumlulukları yerine getirmedeği gibi aslında bir çok hukuki, ekonomik ve etik sorumluluğunu da yerine getirmedeğini göstermektedir.

Bu nedenle Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanında İş Dünyasında İnsan Hakları konusu temel bir öncelik halini almıştır.



III. İNSAN HAKLARI ve İŞ DÜNYASI

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İNSAN HAKLARI VE İŞ DÜNYASI REHBER PRENSİPLERİ

BM İnsan Hakları ve İş Dünyası Rehber Prensipleri şirketlere ve kamu kurumlarına çeşitli yükümlülükler getirmektedir. Aşağıda her iki yapı için de sunulan beklentiler kapsamında şirketlerin üretim ve hizmet sürecinde ve devletlerinde özellikle denetim sorumluluğu kapsamında insan haklarının ön koşul olarak ele almaları gerektiği vurgulanmaktadır.

ŞİRKETLERDEN BEKLENTİLER	KAMU KURUMLARINDAN BEKLENTİLER
CEO düzeyinde şirket taahhüdü ve çalışanlardan ve ortaklardan beklentilerin açıkça tanımlanması	Şirketlerin İnsan Hakları Uygulamaları konusunda raporlamaya zorlanması
İnsan Hakları Durum Tespiti (Rapor ve kamuoyu ile paylaşma)	Yatırım, Teşvik ve Ticaret Anlaşmaları'nda İnsan Hakları'nın Ön Koşul Olması
İyileştirme Çabası (tespit edilen insan hakları sorunlarına çözüm üretilmesi)	Şirketlerin İnsan Hakları İhlalleri'nden doğan sorunlara karşı ilgili tarafların korunması

BM İnsan Hakları ve İş Dünyası Rehber Prensipleri yukarıdaki tablo temelinde sorumlulukları kamu ve özel sektör arasında yükümlülükleri içermektedir. Ancak, prensipler özellikle sivil toplum kuruluşlarının özel sektörün yol açacağı insan hakları ihlalleri ve kamunun bunu denetlemesine destek olması konusunda önceliklendirmektedir. Bu nedenle, sivil toplum kuruluşları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanında çalışan kurumların bu konuda rol üstlenmesi beklenmektedir.

Bu rehber kapsamında önerilen en temel konulardan biri şirketlerin insan hakları konusunda ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanında çalışan kurumlarla işbirliği içerisinde bir şirkete özel "İnsan Hakları Durum Raporu" hazırlayarak bu insan haklarının şirket içindeki durumunu tespit ederek başlamaları önemlidir.

Bu kapsamda İnsan Hakları İhlalleri, yolsuzluklara iştirak etmek, kültürel ve sosyal haklar, ayrımcılık, işyeri prensipleri gibi birçok alanda şirketin insan hakları durumu ortaya çıkabilecektir.

Şirketin ortaya çıkan bu durum temelinde de bir insan hakları gelişim stratejisi ortaya koyarak şirketin insan hakları ihlallerinden uzak durmasını sağlayabilecektir.

Peki, İş Dünyası'nda İnsan Hakları ihlalleri neleri kapsamaktadır?

TÜRKİYE'DE İŞ DÜNYASI KAYNAKLI İNSAN HAKLARI İHLALLER VE NEDENLERİ

Türkiye'de iş dünyasında kurumsal sosyal sorumluluk ve ilgili uygulamalar kapsamında ele alınan temel insan hakları ihlalleri şu konulardan oluşmaktadır:

1. İş güvenliği
2. Denetim
3. Çalışma Koşulları ve Süreleri
4. Şeffaflık
5. Kadın-Erkek Eşitliği
6. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)
7. Çocuk İşçi
8. Sendikalaşma

1. İş Güvenliği

İş Güvenliği Türkiye’de yasalarla güvence altına alınmakla birlikte günümüzde halen yaşanan iş kazaları bu konuda yeterli bir ortamın oluşmadığını göstermektedir. Farklı sektörlerdeki farklı risk gruplarında işlerin iş yapış süreçlerinde iş güvenliğinin temel alınması en öncelikli unsurdur.

Bu noktada büyük ölçekli firmalar bu sorumluluğu yerine getirirken; iş ilişkisi içinde olduğu ve tedarik ettiği ürünlerin üretim süreçlerindeki iş güvenliğinden sorumlu olmayabiliyor. Bu kapsamda iyi uygulama sahibi şirketler geliştirdikleri “Davranış İlkelerini” tedarik zincirlerine de zorunlu kılmaktadır.

Bu kapsamda şirketlerden iş güvenliği konusunda kendi “İş güvenlik Kriterleri ve Davranış İlkelerini” oluşturarak hem kendi üretimi hem de tedarikçilerinde bu uygulamayı ön koşul kabul etmesi beklenmektedir.

Bununla beraber bu çerçevedeki durumunu ve ilerlemesini, kaza sayıları ve risk analizi ile birlikte kamuoyu ile de paylaşması beklenmektedir.

2. Denetim

İş Yerinde İnsan Hakları’nın oluşumu ve gelişiminde denetimlerin büyük önemi bulunmaktadır. BM İnsan Hakları ve İş Dünyası Rehber Prensipleri’nde de özellikle kamuya bu anlamda dış denetim amacıyla önemli bir görev verilmiştir.

Ancak bu süreçte aslında ideal olan şirketin kendi iç denetim mekanizmasını oluşturarak kalite kontrol süreçlerine iş güvenliği başta olmak üzere tüm insan hakları koşullarını ekleyerek kendini gönüllü denetlemesi beklenmektedir.

Bunun yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının da izleme ve değerlendirme raporları ile ilgili şirket ve sektörleri denetlemesi önemli olacaktır. Bu noktada özellikle sektör birlikleri/dernekleri/vakıflarının büyük bir rolü ortaya çıkmaktadır. Sektörün kalitesi, bilinirliği ve itibarını korumak amacıyla bu ve benzeri denetimlerin ilgili sektör kuruluşları aracılığı ile yapılması hem ilgili masrafları düşürücü hem de öğretici olarak çok daha etkin uygulanabilecektir. Sektör Ortak Kurallar Anlayışı temelinde oluşturulabilecek “İnsan Hakları İlkeleri” ile ilgili sektörün kendini denetimi gönüllü olarak sağlayabilecektir.

3. Çalışma Koşulları ve Süreleri

T.C.Anayasası’nda Çalışma Koşulları ve Süreleri aşağıdaki hükümlerle güvence altına alınmıştır.

“II. Zorla çalıştırma yasağı

MADDE 18.– Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

MADDE 50.– Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Bu çerçeve yasal olarak hukuki sorumluluğunu yerine getiren bir şirkette bu insan hakları koşulunu sağlaması beklenmektedir. Ancak, İnsan hakları ihlalleri konusunda şikayetlerin iletildiği T.C.Başbakanlık İletişim Merkezi'ne 2011 yılında yapılan şikayetlerin büyük çoğunluğu çalışma koşullarının ve sözleşmelerin ihlali üzerine olmuştur. Bu nedenle özel sektör bünyesindeki çalışma koşulları mesai saatleri, ekstra mesai saat kuralları, tatil günleri, çalışma ortamı, hak ihlalleri ve zorla çalıştırılma koşulları temelinde gözden geçirilmelidir.

Bu kapsamda büyük bir rekabet ortamında çalışan şirketlerin temel girdisi insan kaynağı ve dolayısıyla insan hakları ihlalleri olmaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları ve sürelerinin ilgili yasal çerçeve temelinde düzenlenmesi temel bir insan hakkı prensibi olarak görülmekte ve şirketlerin bu prensibe uyması beklenmektedir.

Bu noktada özellikle çalışanların zor durumda kalmaması için kamunun denetimi ve katılımı ile çalışanlarının şikayetlerinin hızlıca çözüme kavuşacağı bir sistem oluşturulmalıdır. Bu noktada sendikaların yaygınlaşması ve yaptırım gücünün artmasının büyük önemi bulunmaktadır. Bu kapsamda sendikalaşmanın da desteklenmesi ve uygun koşulların sağlanması beklenmektedir.

4. Şeffaflık

BM İnsan Hakları ve İş Dünyası Rehber Prensipleri kapsamında şirketlerin insan hakları durumlarının açık ve şeffaf biçimde tespit etmesi beklenmektedir. Bu kapsamda yapılacak bir durum tespiti bir şikayet, ceza konusu olmadan şirketin önemli bir çabası olarak değerlendirilecektir.

Ancak şirketin bu konuda açık ve şeffaf bir yaklaşım izlemesi beklenmektedir. Bununla birlikte şirketin şeffaf biçimde kurumsal yönetim ilkeleri temelinde yönetilmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesi ve çalışanların beklentileri konusunda açık bir ortam ortaya koyacaktır. Bu nedenle İş Dünyası'nda İnsan Hakları alanında şeffaf bir yönetim anlayışı ortaya konması şirketin insan hakları alanında ilerlemesi için önemli bir gösterge olacaktır.

5. Kadın – Erkek Eşitliği

İş Yerinde İnsan Hakları temelinde ele alınan ve önemli bir kriter kabul edilen unsurlardan biri de Kadın – Erkek Eşitliğinin iş yeri koşullarında oluşturulması olmuştur. Burada insan hakları temelinde kadın ve erkeklerin eşit hak ve fırsatlara sahip olması ele alınmaktadır.

Bugün dünyanın birçok yerinde erkek çalışanların çoğunluğu ve hakim iş akışlarında kadınlara eşit, katılımcı ve açık bir fırsat ortamı sağlanamamaktadır. Temel bir insan hakkı olan “fırsat eşitliği” işe giristen, işe girdikten sonra kariyer planlamasına ve daha da ilerisi üst düzey yöneticilik tercihlerinde kadınların olmamasına kadar kapsamlı bir süreci içermektedir.

Bu kapsamda, insan hakları temelinde kadın-erkek eşitliğinin yakalanabilmesi için eşit fırsat koşullarının iş yerlerinde oluşturulması beklenmektedir. Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği tarafından yapılan ve ilk 50 büyük şirketin incelendiği araştırmada en üst düzey yönetim kurullarında 357 erkek bulunurken 39 kadın yer almaktadır. Bu da %9.8'lik bir orana işaret etmektedir. Ancak şirketler ölçeğinde incelediğimizde temsil daha da çarpıcı sonuçlar sunmaktadır. Birçok şirketin yönetim kurulunda 12 erkek 2 kadın; 16 erkek 1 kadın; 14 erkek 2 kadın gibi

veriler bulunmaktadır. Birçoğunda ise hiç kadın yer almamaktadır.

Bunun yanı sıra BM İnsani Gelişmişlik Endeksi'nde 79.sırada olan Türkiye, Kadın Gelişmişlik Endeksi'nde 101.sıraya gerilemiştir. 109 ülke arasında 101. olan Türkiye'de TBMM'deki kadın oranı %9, üst düzey kadın kamu yöneticileri %8, bakanlık düzeyinde kadın temsili %4 gerçekleşmektedir. Ayrıca, kadınların erkeklere oranla kazancında ise 100'lük paritede erkekler 76 alırken kadınlar 26 kazanmaktadır.

Bu nedenle özellikle kadın – erkek eşitliği noktasında kariyer, çalışma koşulları ve kazanç noktasında eşit fırsatlara sahip olması temel bir insan hakkı ihtiyacı olarak iş dünyası içinde öne çıkmaktadır.

6. Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)

Son yıllarda oldukça artan ve yasa ile de güvence altına alınan “işyerinde psikolojik taciz” konusu iş dünyasında insan hakları konusunda en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Mobbing ile çalışanın insan onuru ve saygınlığı üzerine bir saldırı söz konusudur.

Her türlü iş ortamında görülebilen Mobbing sonucu iş kaybı, ruhsal sağlık bozukluklar ile maddi ve manevi ciddi zararlar görülmektedir. Temel bir insan hakkı olan onurlu yaşama hakkının ihlali olan Mobbing kişinin itibarına, mesleki becerisine sözlü hakaretten bilinçli dışlamaya varan farklı tepkilerle sürekli ve organize bir yıldırmaya dönüşmektedir.

Bilinçli bir insan hakkı ihlalinin kim tarafından yapılırsa yapılsın ilgili “kurum” bünyesinde yapılması dolayısıyla bu özel sektör için şirketler ve yönetimi temel sorumlu olarak ele alınmaktadır.

Bu nedenle, İş Dünyası'ndan İnsan Hakları temelinde insan kaynakları politikalarının ve uygulamalarının insan hakları ile uyumlu olması zorunluluktur. Bunun aksi durumları kanunlarla güvence altına alınmıştır. Ancak şirketin bir temel sorumluluğu da çalışanları bu konularda ve hakları konusunda bilinçlendirmektir. Birçok çalışan haklarının bilmemekte ve iş verenlerinin sağlamadığı, sakladığı bilgiler yüzünden ve hatta vermediği bilinçlendirme eğitimleri yüzünden yanlış yönlendirilmektedir. Mobbing ile eş değer bu yönlendirmeler sonucu çalışanın kaybı ve hatta iş kaybı ile sonuçlanmaktadır.

Bunların önüne geçilmesi amacıyla Mobbing Uygulamaları konusunda çalışanların uyarılması ve çeşitli eğitimlerle bilgilendirmesi temel bir gereksinimdir. İş yerlerinde bu bilgilendirme eğitimlerinin verilmesi sağlanmalıdır.

7. Çocuk İşçi ve Zorla İşçi Çalıştırma

Yasal yaş sınırları dışında çocukları çalıştırmak aynı zamanda zorla çalıştırma ve bir insan hakkı ihlalidir. Çocukların birçok konuda devletin güvencesinde olduğu anayasal çerçevede halen çocuk işçi çalıştırılması ciddi yaptırımları içermesi beklenmektedir. Bu

noktada yapılan cezai işlemlerin caydırıcılığı kadar kamuoyu baskısı, kötü uygulamaların gösterilmesi bu kapsamda önemli bir gelişme sağlayacaktır.

Bugün ailesi veya çalıştığı yer tarafından olanaklardan uzak çalıştırılmak zorunda bırakılan çocukların hem gelişiminde hem de gelecek yaşamlarında ciddi tahribatlara yol açılmaktadır.

Bununla birlikte yetişkin kadınlar ve erkekler için de geçerli olabilecek zor çalıştırılma halen rekabet kaygısındaki birçok küçük işletmede sorun olmaktadır. Siparişin onayı alınmadan işçilerin bırakılmaması, ücretsiz, sürekli ve zorunlu mesai ile çalışma sürelerinin üzerinde haftalık çalışma saatleri de temel insan hakkı ihlali olarak kabul edilmektedir.

Bu noktada özellikle ağır cezai yaptırımların getirilmesi ve kamuoyu baskısı bu noktada önemli çözüm ayakları olacaktır.

8. Sendikalaşma

Sendikalaşma çalışma hayatının bir güvencesi olarak görülmektedir. İşçi hakları konusunda ve bununla paralel olarak İş Dünyası'ndan İnsan Hakları konusunda önemli bir kurumsal araç olan sendikalar hem çalışanlar hem de işverenler için önemlidir.

Şirketlerin etkin yönetimi, toplu iş sözleşmesi, ortak akıl, karşılıklı diyalog ve uzlaşma gibi bir çok olumlu unsur barındıran sendikalar birçok gelişmiş ülkede sanayi, üretim ve iş hayatının önemli bir aktörü ve insan hakları yapısı olarak güçlü bir görev üstlenmektedir.

İş Hayat'ında İnsan Hakları temelinde sendikalaşmanın işyerleri için bir yük değil bir destek unsuru olarak görülmesi beklenmektedir. Çalışan ve işçi hakları konusunda ihlaller ile çalışanların gelişimi noktasında birçok role sahip olan sendikaların insan hakları yaklaşımı temelinde önemli bir role sahiptir. İşyerleri çalışanlarının sendikalaşma konusundaki taleplerini olumlu karşılamalı, ilgili olanakları sunmaları, kurallara ve karşılıklı saygıya dayalı bir ilişki biçimini tesis etmeli ve işyerinde karşılıklı saygı, güven ve yazılı kurallara dayalı yasal bir ilişki biçimi kurulabilmelidir. Sendika kapsamında güvence altında olan çalışanların motivasyonu, verimliliği ve işyerini sahiplenmesi noktasında önemli bir katkı sağlayacaktır.





Hollanda Kraliyeti

İşyerinde İnsan Hakları Rehberi

Yayına Hazırlayan: Ali Ercan Özgür

Yazarlar: Jülide Ergin
Feride Doğan