[H]İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ ÇAĞDAŞ SINIRLAMALARI VE SOSYAL DİYALOG[*]

Prof. Dr. Melda SUR[**]

Öz

İşverenin yönetim hakkı değişik yollarla sınırlandırılmakta olup, bu sınırlamalar arasında küreselleşen uluslararası alanda getirilen yeni mekanizmalar da dikkat çekmektedir. Günümüzde ticarî ilişkilerde birtakım normlara uyulması istenmektedir. Böylece, ticaret anlaşmalarına konulan "sosyal koşul" (social clause; clause sociale), çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerine ve iş ortaklarına kadar uzanan "davranış kuralları" (codes of conduct; codes de conduite) ile "uluslararası çerçeve sözleşmeler" (international framework agreements; accords cadres internationaux) yoluyla işçilerin temel hakları güvenceye alınmaktadır. Bu kapsamda çağdaş iş dünyasında aranan gereklilikler arasında "sosyal diyalog" özel bir önem taşır ve birçok belgede sosyal diyaloga ve işçilerin temsiline yer verilmiştir.

Uluslararası bağlayıcı belgeler sosyal diyalogu ve özellikle işletmelerde işçilerin temsilini öngördüğü gibi, çeşitli ulusal sistemlerde de işçilerin temsilini ve katılımını sağlayan müesseseler mevcuttur. Örneğin Fransız hukukunda sosyal diyaloga ve işçi temsiline çeşitli yönleriyle yer verilmiştir.

Hukukumuzda ise işçilerin işyerinde temsilini sağlayan bazı müesseselerin varlığına karşın, sosyal diyalog kurum ve mekanizmalarına yeterince yer verilmediği görülebilir.

Sosyal diyalogun ve işçilerin işletmede temsilinin sendikalar aracılığıyla güçlendirilmesi mümkündür. 6356 sayılı Kanunla hukuk sistemimize getirilmiş bulunan "çerçeve sözleşmeler" yoluyla işkolu düzeyinde değişik katılım mekanizmalarının sağlanarak hayata geçirilebilmesi üzerinde durulup, değerlendirilmelidir.

H Hakem incelemesinden geçmiştir.

* Bu çalışma, 19-20 Nisan 2018 tarihinde İstanbul Kültür Üniversitesinde düzenlenen Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresinde tarafımca sunulan aynı başlıklı tebliğin makaleye dönüştürülmüş şeklidir.

** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi (e-posta: melda.sur@deu.edu.tr) ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3436-9661 (Makalenin Geliş Tarihi: 09.01.2019) (Makalenin Hakemlere Gönderim Tarihleri: 09.01.2019-30.01.2019/Makale Kabul Tarihleri: 14.01.2019-18.02.2019)

Anahtar Kelimeler

Çalışmada temel haklar, uluslararası çerçeve sözleşmeler, sosyal diyalog, işçi temsilciliği, yönetime katılma, çok uluslu şirketler, sosyal kayıt, davranış kuralları, düzgün iş

CONTEMPORARY LIMITATIONS OF MANAGERIAL PREROGATIVE AND SOCIAL DIALOGUE

Abstract

Managerial powers are nowadays subject to different restrictions within global economy, where some interesting international mechanisms have been introduced. Nowadays international trade has to operate in compliance with social and ethic norms, and many trade agreements include social clauses. Multinational enterprises have adopted codes of conduct that extend to whole supply chains. By way of international framework agreements fundamental rights and freedoms as well as principles of good governance and respect to environment are being protected. Within these requirements, various texts emphasize the importance of social dialogue and workers representation at the workplace.

Social dialogue and in particular workers' representation figure in important international agreements and resolutions, and are regulated in great detail in some national legal systems such as France where social dialogue and workers' representation are being applied in diverse ways.

In Turkey, in spite of existing specific rules that provide for union workers' representation within some workplaces, legal provisions and practices seem far from meeting the ideal requirements such as those developed in the international field.

However within the present legal framework trade unions may initiate and put into practice workers' representation. "Framework agreements" at branch level that had been brought by the Law No.6356 to the Turkish legal system, may also be used as a tool in view to put into practice the much needed workers' participation and social dialogue.

Keywords

Fundamental rights at work, international framework agreements, social dialogue, workers' representatives, workers' participation to management, multinational enterprises, social clause, codes of conduct, decent work

GİRİŞ

İşverenin yönetim hakkı, iş ilişkisinin bir temel özelliğini teşkil eder; işçinin hukukî bağımlılığı da iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olarak kabul edilir. Ancak, işverenin yönetim hakkı mutlak olamaz ve bu hakkı etkileyebilecek çeşitli sınırlamalar mevcuttur. Bu sınırlamalar arasında *çalışanların temel hakları* önemli bir yer tutmaktadır ve çağdaş dünyamızda üzerinde durulan bir konudur.

Çalışanların korunması ve temel haklarının uluslararası alanda gözetilmesi fikri aslında yeni de değildir. Daha Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması sürecinde bazı sosyal standartların uluslararası düzeyde kabul edilmesi sayesinde bu normların her ülkede daha etkili bir şekilde korunacağı fikri etken olmuştu. Bu insancıl düşüncelerin yanında, sosyal standartlara uyulmamasının bir tür haksız rekabete, *"sosyal damping"*e yol açması da, XX. yüzyılın başlarında bu Örgüt kurulurken dikkate alınmıştır. Düşük ücret ve işgücü maliyetleri ile elverişsiz iş koşullarıyla üretim yapan firmaların, daha ileri standartlara uyan firmalara nazaran haksız avantaj elde edecekleri endişesi günümüzde de devam etmektedir. Sosyal düşüncelerle birlikte, böyle bir durumun düzeltilmesi de uluslararası normlarla sağlanabilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün başarı ve dinamizminin bir temel kaynağı, Örgütün üçlü yapıya sahip olması ve işleyişinde hükümet, işçi ve işveren kesimlerinin temsil edilmeleridir. Yani sosyal taraflar arasında gerçekleşen bir tür üst düzeyde sosyal diyalog söz konusudur. Örgütün temelinde var olan bu özellik, tüm etkinliğine yön vermiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün etkinliği başka girişimlere de esin kaynağı olmuştur. İkinci Dünya Savaşından sonra insan hakları uluslararası boyut kazanarak, bağlayıcı uluslararası belgelerle ve etkili denetim mekanizmalarıyla güçlendirilmektedir. İşletmelerde işçilerin yönetime katılımı ve sosyal diyalogun sağlanması da uluslararası belgelerde gözetilen ve gittikçe daha çok önem verilen bir konu hâline gelmiştir. Sosyal diyalog, sendikal hakların gördüğü temel işlev gibi, diğer hakların geliştirilmesi ve korunması için de bir tür önkoşul, bir ana kaynak ve güvence olduğundan, özel bir anlam taşır.

Bu çalışmada, küreselleşen uluslararası ekonomi bağlamında işçilerin temel hakları ile sosyal diyalogu sağlamaya yönelik ve böylece işverenin yönetim hakkına da belirli sınırlamalar getiren yeni mekanizmalar ele alınacaktır. Daha sonra, Ülkemizdeki sosyal diyalog kurumlarının kısaca ele alınması ve bazı ülkelerle (Fransa) karşılaştırılmasıyla, bir değerlendirmeye varmaya çalışılacaktır.

I. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI VE GENEL ÇERÇEVESİ

A. Genel Çerçeve

İşçi ile işveren arasındaki ilişkinin ayırt edici özelliği, "bağımlılık unsuru"dur. İşçi, işini görürken işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür; işini işverenin gözetimi ve denetimi altında görür. Bizzat iş ilişkisinin niteliğinden kaynaklanan işverenin yönetim hakkı, "işverenin, işin görülmesini ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilme hakkı" olarak tanımlanabilir. *Türk Borçlar Kanunu, m.399'*da işverenin yönetim hakkına şöyle yer vermiştir: *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar."* Böylece bizzat bu anlatım da bir sınırlanmayı barındırıp dürüstlük kurallarına yollama yapmaktadır.

Yönetim hakkının alanı da bellidir ve ilke olarak *işin ifasına ve işyeri düzenine ilişkin* olmalıdır. Buna karşılık örneğin işçinin özel hayatına dair veya siyasî seçimini yönlendirecek emir ve talimatlar özel yaşama saygı hakkına ve kamu özgürlüklerine ters düşecektir. Bununla birlikte, işçinin işyeri dışındaki davranışları işletmeye zarar verecek nitelikteyse bu davranışlara ilişkin olarak da emir ve talimat verilebilecektir[1]. Nihayet, doğal olarak, işverenin evine aldığı bir kişinin ev düzenine geniş ölçüde uyması beklenir ve burada talimatlara uyma yükümü daha güçlüdür[2].

Genel nitelikteki talimatların işyerinde görülebilir bir yerde ilan edilerek aleniyeti sağlanmalıdır. Özel nitelikte talimat ise muhatabı olan kişilere bildirilirse bağlayıcı olur. Yapılan bir ayrıma göre, işin görülmesine ilişkin talimatlara uyma borcu iş görme borcunun kapsamına girer ve ondan bağımsız değildir. Böyle olunca talimata uymayan işçi, iş görme borcuna da aykırı davranmış olur. Buna karşılık iş görmeyle doğrudan bağlantılı olmayan işyerindeki davranışlara ilişkin talimatlara uyulması ise bağımsız bir borç niteliğindedir[3].

B. Çeşitli Sınırlamalar

Tabiidir ki, işveren, yönetim hak ve yetkisini, yasaya, toplu iş sözleşmesine ve iş akdine aykırı olmayacak şekilde kullanmalıdır[4]. Yönetim hakkı işçilerin

---

1 **Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: *İş Hukuku*, 8. Baskı, 2016, s. 103; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: *İş Hukuku*, Göz. Geç. ve Gen. 6. Bası, Ankara 2014, s. 93.

2 **Tunçomağ**, Kenan: *Türk Borçlar Hukuku* II, 3. Bası, İstanbul 1977, s. 857.

3 **Süzek**, Sarper: *İş Hukuku*, Yen. 14. Baskı, İstanbul 2017, s. 88 ve dipnot 106'da zikredilen yazarlar, öz. **Esener**, Turhan, *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara 1978, s. 159; **Tunçomağ**, Kenan: *İş Hukuku*, C. I, 4. Bası, İstanbul 1986, s. 187; **Ekonomi**, Münir: *İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul 1987, s. 124-125; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: *İş Hukuku Dersleri*, Yen. 30. Bası, İstanbul 2017, s. 273; **Taşkent**, Savaş: *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul 1981, s. 44-45.

4 **Süzek**, s. 86.

temel haklarını ihlâl edici bir şekilde kullanılamaz[5]. İşverenin emir ve talimatları, iş hukuku kaynakları arasında en alt seviyede olanıdır ve hukuk kaynağı olarak emredici yasa hükümleri, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, tamamlayıcı/yedek hukuk kurallarının dahi altında yer alır[6].

İşverenin bu bağlamda *denetim hakkı* ve işçinin de bu denetime katlanma yükümü vardır. Ancak bu denetim de sınırlamalara tâbidir; çağdaş dünyamızda işçinin işyerinde gözetlenmesi ve elektronik postasının izlenmesi, temel haklar ile kişisel verilerin korunması[7] bakımından bazı hassas ayrımları gündeme getirmektedir. Genellikle kabul edildiği üzere, *işçinin kişilik haklarına saygı* gösterilmelidir ve ancak işletmenin ihtiyaçlarının gerektirdiği ölçüde ve önceden açıkça belirlenmiş esaslara göre, işçi bu konuda bilgilendirilmiş ve uyarılmışsa, böyle bir denetim ve gözetim yapılabilir[8].

Böylece, çağdaş hukuk sistemlerinde işverenin yönetim hakkına işçinin temel hakları gibi farklı sınırlama konuları girmiş bulunmaktadır. Yönetim hakkının daha "yumuşak" sayılabilecek bir sınırlaması ise, üzerinde gittikçe daha çok durulan "sosyal diyalog"dur.

C. Sosyal Diyalogun Farklı Düzeyleri ve Kurumları

1. Genel Olarak

Sosyal diyalog, işçinin bilgilendirilmesi ve kendisine bazı konularda danışılması anlamına gelir ve son yıllarda özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün

---

5 Bu konuda: **Ertürk**, Şükran: *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, öz. s. 94-96; **Auvergnon**, Philippe (sous la dir. de): *Libertés individuelles et relations de travail: le possible, le permis et l'interdit? Éléments de droit comparé*, Presses universitaires de Bordeaux, 2011.

6 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 94.

7 Bkz. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (RG 7.4.2016, S. 29677) ve ilgili yönetmelikler. Bu konuda, örneğin: **Okur**, Zeki: Türk iş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, *Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İÜHF İş Dünyası ve Hukuk*, İstanbul 2011, s. 368-409; **Gürsel**, İlke: *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara 2016.

8 Anayasa Mahkemesi, 24.3.2016, 2013/4825, Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu, par. 65, RG 10.5.2016, S. 29708. Bkz. **Tunçomağ/Centel**, s. 103. İşçilerin gözetlenmesi ve internet kullanımının izlenmesi konusunda ülkemizde zengin bir literatür oluşmuştur. Bkz. örneğin: **Sevimli**, Ahmet: *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul 2006; **Hozar**, Nağme: Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, *Sicil*, Eylül 2007, S. 7, s. 199-207; **Özdemir**, Erdem: İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine, *Sicil*, Haziran 2008, S. 10, s. 13-24; **Savaş**, F. Burcu: İş Hukukunda "Siber Gözetim", *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, s. 97-131; **Yıldız**, Gaye Burcu: İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi, *Sicil*, Aralık 2009, S. 16, s. 110-119; **Okur**, Zeki: *İş Hukukunda Elektronik Gözetleme*, İstanbul 2011; **Öktem Songu**, Sezgi: İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme, *Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, I, İstanbul 2011, s. 1058-1098.

geliştirme çabasında bulunduğu, çeşitli ülkelerde projeler kapsamında eğitim faaliyetleri düzenlediği bir konudur.

Sosyal diyalog esasen farklı düzeylerde söz konusu olmaktadır[9]. Üst düzeyde *üçlü diyalog*, işçi, işveren ve hükümetin istihdama ilişkin konularda karar alma süreçlerine katılmalarını ifade eder. Bu düzeyde üçlü sosyal diyalogla, devlet politikaları, mevzuat ve diğer bazı kararlar hakkında görüşmeler yapılır.

İşverenin yönetim yetkisini daha yakından ilgilendiren ise *ikili sosyal diyalogdur* ve burada işçi temsilcileriyle işveren veya temsilcilerinin bir araya gelip görüş alış-verişinde bulunmaları ve bazı kararları birlikte almaları söz konusudur. Günümüzde işveren artık tek başına değildir ve işletmesini yönetirken çalışanlarına bazı hâllerde bilgi verme, onların görüşlerini alma yoluna gitmek durumundadır. Bu diyalog sayesinde iş veriminin ve işçilerin işe bağlılıklarının artması sağlanabilecek, işçinin "yabancılaşması"nın önüne geçilecektir. Aynı zamanda daha demokratik bir toplumun yapı taşlarının da sağlamlaştırılacağı düşünülmektedir.

2. Bazı Uluslararası Belgeler

a. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Türkiye'nin de taraf olduğu 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, sosyal diyalogu doğrudan ilgilendiren hükümler içermektedir.

Şart'ın 21. maddesi şöyledir: *"Bilgilendirilme ve danışılma hakkı"*

"Âkit Taraflar, çalışanların işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama çerçevesinde çalışanların ya da temsilcilerinin;

a. işletmeye zarar verebilecek bazı bilgilerin açıklanmasının reddedilebilmesi ya da gizliliğe tâbi olabileceği koşuluyla, kendilerini çalıştıran işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli olarak ya da uygun zamanlarda ve anlaşılabilir bir biçimde bilgilendirilmelerine; ve

b. esas itibarıyla çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek, özellikle de işletmenin istihdam durumunda önemli bir etkiye sahip olacak nitelikteki, alınması düşünülen kararlar hakkında bunlara zamanında danışılmasına olanak veren önlemleri almayı ya da bunu özendirmeyi taahhüt ederler.

Şartın *22. maddesi* ise şöyledir: *"Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı"*

"Âkit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde

---

9 Sosyal diyalog kavramı ve görünüm biçimleri hakkında bkz. özellikle: **Engin**, Murat: *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, İstanbul 2012, s. 5-11. Bkz ayrıca, **Hekimler**, Alpay: *Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım*, İstanbul 2005, s. 9-12.

kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin

a. çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine; b. işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına; c. işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine; d. bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi taahhüt ederler."

Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin 22. maddeye ilişkin Türkiye'nin durumu hakkında 2016 yılı Sonuçları'nın ise olumsuz olduğu gözlenmektedir[10].

b. Avrupa Birliği

AB kapsamında sosyal diyaloga ilişkin önde gelen bir kaynak, AT Anlaşması m.136 (AB Anlaşması m. 153. 1. b) ve 11 Mart 2002 tarihli *2002/14 sayılı İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Danışılmasında Genel Çerçevenin Kurulmasına Dair Yönerge'*dir[11]. Burada ve diğer yönergelerde bu hak işçi temsilcileri aracılığıyla kullanılmaktadır. Böyle olunca işçi temsilciliği mekanizmaları belirleyici bir öneme sahiptir; fakat düzenleme ulusal mevzuatlara bırakılmıştır. Buna karşılık bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü oldukça geniş bir alana yayılmaktadır: işletme veya işyeri faaliyetlerinde muhtemel gelişmeler ve ekonomik durum, istihdamın yapısı hakkında muhtemel gelişmeler, bu konuda alınabilecek tedbirler, iş organizasyonunda ve iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik getirebilecek önemli işletmesel kararlar bu kapsamda yer almaktadır.

II. GLOBALLEŞME ORTAMINDA SOSYAL HAKLARIN DEĞİŞİK YOLLARLA KORUNMASI VE GELİŞTİRİLMESİ

A. Geleneksel Yöntemlerin Yetersizliği

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere işverenin yönetim hakkının sınırlamaları gittikçe daha çok çeşitlilik göstermektedir. Günümüz dünyasında ulusal gümrük duvarlarının ve siyasî engellerin aşılması, ekonomik ilişkilerde liberalizasyon ve teknolojik gelişmeler sayesinde kurulan iletişim ağından yararlanılması sonucu, basit bir "uluslararasılaşma"dan küreselleşmeye (ya da globalleşmeye) geçilmiştir. *Global ekonominin* başlıca özellikleri, yabancı ülkelerde doğrudan yatırımların ivme kazanması, üretim aygıtlarının dünya çapında örgütlenmesi ve para piyasalarının bütünleşmesi olarak ortaya çıkmaktadır[12]. *Çok uluslu şirketler* güç kazanarak, uluslararası alanda belli bir nüfuz ve etkinliğe sahip aktörler konumundadır. Devletlerin geleneksel "refah devleti" ve "işveren devlet" rolleri de sorgulanır duruma gelmiştir. Günümüzde devletlerin

---

10 Charte sociale européenne, Comité européen des droits sociaux, Conclusions 2016 – Turquie.

11 Yürürlük tarihi: 11.3.2002. Bkz. **Engin**, İşgücünün Temsili, s. 24-33.

12 **Daugareilh**, İsabelle: Introduction – Dimension sociale et mondialisation de l'économie, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 1996, s. 1 vd.

klasik normatif düzenlemelerinin hâkimiyet alanı dışına kayan çok uluslu firmalar üzerinde devletlerin gücü azalmıştır[13]. Küresel ekonomi dünyasında ulusal düzenlemelerin yeterince etkili olamaması ve özellikle çok uluslu şirketlere erişememesi karşısında, işçileri koruyacak bazı yeni formüller gerekli görülmektedir.

Uluslararası örgütlerin andlaşmalar yoluyla oluşturdukları sosyal normlara gelince; uluslararası sözleşmelerin de yeterince etkili olmadığı gözlenir. Bir kere andlaşmalar ancak taraf olan devletler için bağlayıcıdır. Uluslararası örgütlerin oluşturduğu sosyal normlara uyulmadığında ise yaptırım zayıftır ve daha çok manevî nitelik taşır; uygulamada ülkenin durumunun Örgüt organlarında ele alınması, örneğin UÇÖ Konferansında ilgili devletin durumunun görüşülmesi ve olumsuz rapor düzenlenmesi şeklinde kendisini gösterir.

Böylece daha güçlü ve farklı mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır ve bu ihtiyaç çağdaş formüller geliştirilmesine yol açmıştır.

B. Kurumsal Çabalar

Ekonominin globalleşmesi ve çok uluslu şirketlerin güç kazanması karşısında "insana yaraşır iş"in (decent work; travail décent) teminine yönelik değişik ve özgün mekanizmalara başvurulmaktadır. Geliştirilen yeni formüller arasında, ticaret anlaşmalarına sosyal kayıt (social clause; clause sociale) konulması, uluslararası çerçeve sözleşmeler yapılması (international framework agreements; accords cadres internationaux) ve çok uluslu şirketlerin davranış kuralları benimseyerek (codes of conduct; codes de conduite), tedarik zincirinde yer alan işletmelere de uyma zorunluluğu getirilmesi yer alır. Bütün bu yollarının bir ortak özelliği, farklı düzeylerde de olsa az çok rızaî bir temele dayanıp, tarafların iradelerinin veya anlaşmalarının ürünü olmalarıdır.

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Bildirimleri

a. Çalışmada İlkeler ve Temel Haklar Bildirimi

UÇÖ, *1998 tarihli Çalışmada İlkeler ve Temel Haklar Bildiriminde,* çalışanların temel haklarına dair sekiz ILO Sözleşmesi üzerinde odaklanmıştır *(Sendika özgürlüğü, ayrımcılık yasağı, zorla çalıştırma yasağı ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması*). Bu temel haklara ilişkin uluslararası çalışma sözleşmelerine onaylasın onaylamasın tüm üye devletler uymakla yükümlü olup, özel ve daha sıkı bir denetim de öngörülmektedir. Temel referans teşkil eden söz konusu ilkelere uyulması bazı ticaret anlaşmalarında da şart koşulmaktadır. Buna karşılık başka konular (örneğin asgarî ücret, sosyal güvenlik gibi konular) bu temel ilkeler kapsamına dâhil edilmemiştir.

---

13 **Spyropoulos**, Georges: Encadrement social de la mondialisation de l'économie, *Droit social,* juin 1996, s. 551 vd.

*UÇÖ "Globalleşmenin Sosyal Boyutu Dünya Komisyonu"*nu *2002'*de kurmuştur. Bu Komisyon çeşitli uzmanlardan yardım alarak ekonomik, sosyal ve çevresel sorunlara birbiriyle bağdaşacak yeni çözümler aramaktadır.

b. ILO'nun Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu

Uluslararası Çalışma Örgütü, 2008 yılında 97. Uluslararası Çalışma Konferansında, *Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonuyla* dört hedef belirlemiştir: 1. İstihdamın artırılması; 2. Sosyal koruma önlemlerinin geliştirilmesi; 3. Sosyal diyalog ve üçlü yapının geliştirilmesi ve 4. İşte temel ilkeler ve haklara uyulması ve bunların geliştirilmesi. Hedeflere ulaşmada en önemli araç olarak da sosyal diyalog üzerinde durulmaktadır.

Böylece Uluslararası Çalışma Örgütü sadece sözleşme ve tavsiyelerle değil, deklarasyon (bildirim, bildirge) gibi çeşitli yollarla da sosyal normlara evrensellik kazandırmaktadır.

2. Ekonomik ve Ticarî Anlaşmalarda "Sosyal Kayıt"

"Sosyal koşul" (*social clause; clause sociale)*, anlaşmaya veya ek protokolüne, uyulması gereken bazı asgarî sosyal standartların dâhil edilmesi anlamına gelir. Bu hükümlere uymayan devletle ticarî ilişki askıya alınır, tercihli gümrük tarifesinin uygulanması durdurulur; yani somut ticarî ve ekonomik yaptırım uygulanır. Sosyal koşulun erken örnekleri olarak AB'nin genelleşmiş tercih sistemleri ve NAFTA gösterilmektedir[14].

a) Avrupa Birliği: *Küreselleşmenin sosyal boyutu,* Birliğin sosyal ajandasında ve kararlarında yer almaktadır. AB'nin bazı üçüncü ülkelere ve özellikle gelişmekte olan ülkelere yönelik genelleşmiş tercih sistemine ilk kez 1995'de, 1998'den itibaren uygulanmak üzere sosyal kayıt koyduğu görülür[15]. Burada özellikle UÇÖ'nün 87, 98 ve 138 sayılı Sözleşmelerine uyan ülkelere ek tarife

---

[14] Bu konuda, bkz. örneğin: **Sur**, Melda: Globalleşme Bağlamında Sosyal Haklar, *Türkiye'de İnsan Hakları Konferansı,* 7-9 Aralık 1998, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara 2000, s. 597-610 ve orada zikredilen kaynaklar; özellikle: *Dimension sociale de la mondialisation de l'économie*, Colloque organisé par le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, *Bulletin de droit comparé du travail*, 17-18 septembre 1998; **Van Liemt**, Gijsbert: Normes minimales du travail et commerce international: une clause sociale serait-elle opérante, *Revue internationale du Travail*, vol. 128, 1989, No.4, s. 475 vd.; **Servais**, Jean-Michel: La clause sociale dans les traités de commerce: prétention irréaliste ou instrument de progrès social? *Revue internationale du Travail*, vol. 128, 1989, No.4, s. 475 vd.; **Besse**, Geneviève: Mondialisation des échanges et droits fondamentaux de l'homme au travail: quel progrès possible aujurd'hui? *Droit social*, novembre 1994, s. 841 vd; Daha yeni gelişmeler için bkz özellikle: **Daugareilh**, Isabelle (dir.): *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation*? Bruylant 2017, Coll. Paradigme.

[15] **Vogel**, Laurent: Le débat sur les clauses sociales et l'Union européenne, Bulletin de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1996, s. 148 vd.

indirimi öngörülmüştür. Bu konuda bir şikâyet yolu da mevcuttur[16]. Avrupa Birliği böylece UÇÖ'nün benimsediği "çalışmada temel haklar"ın tüm üye devletlerde uygulanmasını gözetmektedir. Bu arada özellikle gönüllülük esasına dayalı özel girişimlere önemli işlevler verilerek "*işletmelerin davranış kuralları*"yla işletmelerin kendi iradelerine dayalı program belirlemeleri ve uygulamaları sağlanmaktadır.

b) Dünya Ticaret Örgütü: Dünya Ticaret Örgütü de, kuruluşundan (1994) bu yana yaptığı toplantılarında ticaret ile sosyal standart ilişkisi üzerinde durmuştur. Aralık *1996'da Singapur'*da yapılan ilk *Bakanlar Konferansında bir Deklarasyon* kabul edilerek, *uluslararası alanda kabul gören temel çalışma standartlarına* uyulması Örgütün sorumluluk kapsamına dâhil edilmiştir[17].

3. Çok Uluslu Şirketlerin Davranış Kuralları

Kimi şirketler, müşteriler nezdinde imajlarını koruma düşüncesinin de etkisiyle birtakım "davranış kuralları" *(codes of conduct; codes de conduite)* benimsemektedir. Bu davranış kuralları, çalışanların temel haklarına ve çevre konularına yönelik birtakım ölçütler içerir. Bu surette yurtdışında kurulacak tesislerde ve sipariş verilecek üretici firmalarda da bu normlara uyulması istenir. Denetim ise bizzat çokuluslu şirket veya tuttuğu denetçiler tarafından yapılmaktadır[18].

4. Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler

Sosyal standartlara uyum bazen bir uluslararası sendikal örgütle imzalanan *"uluslararası çerçeve sözleşmeler"* (*accords-cadres internationaux)* yoluyla da

---

16 Bu surette, örneğin, bir zamanlar zorla çalıştırma uygulaması dolayısıyla Myanmar'a yönelik 1997 itibariyle birtakım ticarî avantajlar askıya alınmıştı. Daha sonra, Beyaz Rusya sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarını ihlâl ettiği iddiasıyla 2007 itibariyle AB ile ticarî ilişkilerinde genelleşmiş tercih sisteminden yararlandırılmamıştır. Belirtmeliyiz ki, AB, temel haklara ilişkin İLO sözleşmelerine taraf olup uygulayan, aynı zamanda çevre koruma ve yönetişim unsurlarını da gözeten gelişmekte olan ülkelere, genel tercih sisteminin ek gümrük vergisi (GSP+) indiriminden yararlanmalarını sağlamaktadır.

17 **Maindrault**, Marc: Les aspects commerciaux des droits sociaux et les droits de l'homme au travail, *Droit social*, novembre 1994, s. 850 vd.; *Revue internationale du Travail*, 1994/3, Perspectives, l'Organisation mondiale du commerce et la clause sociale, s. 448 vd; **Reis**, Patrice: Commerce international, clause sociale et développement durable, *Le commerce international entre bi et multilatéralisme, Larcier*, p.300, 2010 (HAL archives-ouvertes.fr).

18 Öncü örnekler arasında, Levi Strauss&Co., Reebok, Total, Thomson, Danone, Accor gibi önemli şirketler zikredilir. **Compa**, Lance: Les "codes de conduite" dans les sociétés multinationales américaines: les exemples de Levi Strauss et Reebok Corp., *Bulletin de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, p.180 vd.; **Daugareilh**, İsabelle: Commerce international et pratiques sociales des multinationales françaises, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, s. 194 vd.

sağlanmaktadır[19]. Bu suretle çok uluslu şirket ile bir küresel sendikal federasyon arasında görüşme ve pazarlık sonucu birtakım ortak normlar oluşturulmakta ve çok uluslu şirketin nerede olursa olsun yürüttüğü tüm faaliyetlerinde bunlara uyulması güvenceye alınmaktadır. Ortak normlar daima İLO Deklarasyonunun dört temel ilke ve hakkını kapsamakta olup, temel haklara ilişkin uluslararası çalışma sözleşmelerine de atıf yapılır. Bunların dışında ayrıca her çerçeve sözleşmenin kendi koşulları bağlamında, örneğin, çalışan temsilcilerinin korunması, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, meslekî eğitim gibi ek konulara da yer verilebilmektedir[20].

Önemle belirtelim ki, bu taahhütler ulusal düzeyde ya da işletme kapsamında yapılan gerçek toplu iş sözleşmelerinin yerine geçmez. Bir tür çerçeve ve referans teşkil eden söz konusu global sözleşmeler çok uluslu firmanın iş yaptığı üretim zincirinin tümünü etkilemekte ve sözleşmeye taraf olmayan sağlayıcı işletmeler de uymak zorunluluğunda tutulmaktadır[21]. Bu amaçla çok uluslu şirket, tüm şube ve partner işletmelerin haberdar edilmesini sağlar. Uluslararası çerçeve sözleşmeler genellikle sendikaların da katıldığı takip ve denetim mekanizmalarıyla donatılmıştır.

C. Uluslararası Örgüt Bildirgelerinin Geliştirilmesi ve Sosyal Diyalog

1. Çok Uluslu İşletmelerle İlgili ILO Bildirgesi ve Geliştirilmesi

ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (MNE Bildirgesi), "şirketlerin sosyal sorumluluğu ve sürdürülebilir iş uygulamalarını ele alan, tüm dünyadan hükümetler, işverenler ve işçiler olmak

---

19 Örneğin Danone ile UITIA arasında 1996'da yapılan anlaşmayla, 94-45/CE sayılı işletme komitesi ve işçilerin bilgilendirilmesine dair yönerge esas alınarak bir tür işletme içi sosyal diyalog tesis edilmeye çalışılmış ve işletme bünyesinde Bilgilendirme ve Danışma Komitesi oluşturulmuştur.
Uluslararası çerçeve sözleşmeler konusunda, örn. OIT sitesinden (8.1.2018): **Moreau**, Marie-Ange: La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions (30.11.2017); **Bourgignon**, Rémi/**Mias**, Arnaud: Les accords-cadres internationaux: étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises (20.12.2017) .

20 BIT en ligne: Qu'est-ce qu'un accord mondial? Article, 31.1.2007 avec Dominique Michel. Verilen örnekler arasında, Danone, Accor, Ikea, Chiquita, Faber-Castell, Staedtler, Statoil, ENI, Lukoil, Volkswagen, Daimler-Chrysler, Renault, Reugeot-Citroen, EDF, Telefonica, Carrefour, H&M zikredilmektedir.

21 Örneğin, INDITEX ve H&M, Türkiye'de aynı tedarik zincirini paylaşan çok uluslu tekstil grupları olarak, ILO'nun sosyal diyaloga ilişkin davranış kurallarını benimsemiş ve INDUSTRIALL ile global çerçeve sözleşme imzalamışlardır. AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilip, İLO tarafından T.C. Çalışma Bakanlığı yararına uygulamaya konulan *"Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi"* kapsamında Türkiye'deki tedarik zinciri şirketleri arasında sosyal diyalog alanında bilgi ve deneyim paylaşımı yapılmıştır (2017, "Birlikte Varız", sosyaldiyalog.org).

üzere üçlü bir yapıda geliştirilip benimsenmiş bir uluslararası belge" olarak tanımlanır[22].

MNE Bildirgesi, 1977'de ILO Yönetim Kurulunca ilk kabulünden sonra 2000'de ve 2006'da değişikliğe uğramış ve 2017 yılında bugünkü hâlini almıştır. Dikkate alınan gelişmeler arasında, artan uluslararası yatırımlar ve ticaret, küresel arz zincirlerinin büyümesi gibi yeni ekonomik gerçekler; ayrıca Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen yeni çalışma standartları, İnsan Hakları Konseyi'nin 2011 yılında kabul ettiği *İş Yaşamı ve İnsan Haklarıyla ilgili Yönlendirici İlkelerle 2030 sürdürülebilir Kalkınma Gündemi* zikredilir[23].

Çalışma hayatına ilişkin ana başlıklar, temel haklar, istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal diyalogdur. Bu ilkeler arasında *sosyal güvenlik, zorla çalıştırma yasağı, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş, mağdurlara tazminat ve onarım sağlanması* yer alır.

Bildirge, *"insana yakışır iş"* ya da *"herkes için düzgün iş"*e *(travail décent, decent work)* dair ilkelere yer vermektedir. İnsana yakışır iş kavramı, ILO Direktörü Juan Somavia tarafından 1999'da 87. Uluslararası Çalışma Konferansında sunulan raporda gündeme gelmişti. Düzgün iş, "insan onuruna yakışır çalışma şartlarında, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ile sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen; kısaca, çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma - hükümet, işçi ve işveren - içinde gerçekleştirilmesi" olarak tarif edilmiştir[24].

Böylece Bildirgenin yeni içeriği zenginleştirilerek, çok uluslu işletmelerin uyacakları "insana yakışır iş"e yönelik kapsamlı ilkeler arasında çalışma yaşamında temel haklar gibi insana yakışır işin değişik yönleriyle ilgili pek çok yol gösterici ilkeler mevcuttur.

Bu ilkeler *çok uluslu ve ulusal işletmelere, hükümetlere, işveren ve işçi kuruluşlarına yöneliktir*. ILO Yönetim Kurulu, Bildirgedeki ilkelerin tüm taraflarca sahiplenerek hayata geçirilmesi için çeşitli araçlar benimsemiştir. Bunların arasında *bölgesel bir takip mekanizması, üç tarafça birlikte atanan ulusal odak noktalar, şirket-sendika diyalogu* ve *MNE Bildirgesi ilkelerini yorumlama usulleri* de yer alır. Bu süreçte ILO, hükümetlere, işverenlere ve işçilere ülke düzeyinde yardımcı olacaktır[25].

---

22 *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)* - 5th Edition (2017).

23 Aynı yer.

24 T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği bilgi notu, "düzgün iş". Bkz. ayrıca: **Günaydın**, Davuthan: İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından bir Değerlendirme, The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science, N. 37, Autumn 2015, s. 123-148.

25 MNE Bildirgesinde yer alan ilkelerin uygulanmasıyla ilgili bilgi ve rehberlik için: *website of multinational enterprises unit* ve şirket operasyonlarıyla ilgili daha fazla bilgi için: *ILO Helpdesk for Business* (assistance@ilo.org).

2. Birleşmiş Milletler "Global Compact" ve Rehber İlkeleri

a) BM Küresel İlkeler Sözleşmesi: "Global Compact" olarak anılan 1999 tarihli belge[26], "sürekli rekabet içindeki iş dünyasına ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımı" olarak tanımlanır[27]. Bu kapsamda evrensel kabul gören 10 ilke benimsenerek, her sene bu ilkeler ışığında faaliyetlerin raporlanması amaçlanmaktadır. Sürece taraf olmak gönüllülük esasına dayanır. Oluşturulan *"sözleşme"* her türden kurumun (özel sektör ve kamu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, belediyeler, vakıflar, dernekler ve eğitim kurumları) katılımına açıktır.

Bu ilkeler önemli ölçüde işçi-işveren ilişkilerine dair olup, *İnsan Haklarına saygı* ve *çalışma standartları*nı içerir (sendikalaşma ve toplu pazarlık özgürlüğü; zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; her türlü çocuk çalıştırmasına son verilmesi; işe alım ve çalıştırmada ayrımcılığa son verilmesi). Ayrıca, *çevre* ve özellikle çevre dostu teknolojilerin desteklenmesi, *yolsuzlukla mücadele* ve özellikle iş dünyasında, rüşvet ve haraç dâhil, her türlü yolsuzlukla mücadele edilmesine de yer verilmiştir.

b) BM Ticaret ve İnsan Hakları Hakkındaki Rehber İlkeler (UNGP): Kısaca UNGP olarak anılan metin, BM İnsan Hakları Konseyi'nin 16 Haziran 2011 tarih, 17/4 sayılı kararıyla kabul edilmiştir *(UN Guiding Principles on Business and Human Rights*)[28]. Burada daha önce kabul edilen ilkelerin açıklanması, somut içerik kazanması amaçlanmıştır. İlkelerin uygulanmasını ele alan "BM Ticaret ve İnsan Hakları Forumları" düzenlenmektedir[29].

Söz konusu hükümler devletlere, şirketlere ve kişilere yükümlülük ve yollar göstermektedir. Özellikle de devletlere insan haklarını korumaya yönelik çok yönlü görevler yüklenerek; bilgilendirme, eğitim verme, önleme, mevzuat oluşturma, hukukî yollar ve şikâyet yolları, soruşturma, cezalandırma işlevleri verilmektedir.

Şirketlere de sorumluluklar yüklenmektedir; özellikle de insan haklarına ilişkin temel uluslararası belgeler ile UÇÖ Çalışmada Temel Haklar Bildirisindeki haklara uyulması gözetilir. Şirketler, tedarik zincirinde yer alan diğer işletmelerden (tedarikçiler ve taşeronlar) de bu ilkelere uyulmasını istemeli ve bu yönde teknik değerlendirme yapılmalıdır. Denetimler kendileri tarafından veya bağımsız uzmanlar tarafından yapılıp, sonuçlar istişarî toplantılarda değerlendi-

---

26 Bkz. https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles ve https://www.unglobalcompact.org/library/5431

27 http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/10ilke/

28 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Human Rights Office of the High Commissioner, New York&Geneva, 2011.

29 Bkz. **Centel**, Tankut: İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı ve Uygulaması, *TİSK Akademi*, 2017/I, C.12, S. 23, s. 7-16.

rilmeli, ortaya çıkan bulgulara göre gereken eyleme de gidilmelidir. Kimi işletmeler için bir rapor verme ve şikâyet mekanizmaları oluşturma görevi vardır. Ayrıca bir Raporlama Çerçevesi yoluyla, sorulardan oluşan bir raporlama mekanizması da kurulmuştur[30].

3. OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi

*Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'*nün (OECD) temellerinden birisi, çalışmada temel haklara saygı olup, bu Örgüt çok uluslu şirketlere yönelik temel sosyal normlara uyumu da ilke edinmektedir. OECD, 27 Haziran 2000 tarihli OECD Bakanlar Konseyi Kararıyla "Çok Uluslu Şirketler Rehberi"ni (OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES) geliştirmiştir. 2011 yılında güncellenen bu Rehber, hükümetlerin çok uluslu şirketlere yönelik tavsiyelerini içermektedir[31].

Haziran 2013 itibarıyla Rehber, Türkiye dâhil 43 ülke tarafından benimsenmiştir. Rehberi kabul eden devletler, aynı tarihte yayımlanan *"Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Deklarasyonu"*yla uluslararası yatırımcılara yönelik alınacak tavrı kamuoyuna açıklamışlardır. Devletler, ayrıca, tanıtım faaliyetleri gerçekleştirmek, şikâyetleri değerlendirmek ve ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne katkıda bulunmak üzere diğer kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte etkin bir *Ulusal Temas Noktası (UTN)* oluşturmaktadır. Ülkemizde Rehberi tanıtmak, şikâyetleri incelemek ve karara bağlamak üzere, Ekonomi Bakanlığı *Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü, Türkiye UTN'si* olarak görevlendirilmiştir.

2011 yılında güncellenmiş Rehberde muhtelif hükümler arasında, şu hususlar yer almaktadır[32]:

Rehberin *Önsöz*'ünde belirtildiği üzere: *"OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (Rehber), hükümetler tarafından çok uluslu şirketlere yapılan tavsiyelerdir. (...) OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Deklarasyonunun bir parçası olup; şirketlerin faaliyetlerini mevcut düzenlemeler ve uluslararası kabul görmüş standartlarla uyum içinde, sorumlu bir şekilde yürütmesini sağlamak üzere gönüllü prensip ve standartlar sunar. Rehberi benimseyen devletler OECD Konseyinin OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberine ilişkin kararı çerçe-*

---

30 TİSK, Sürdürülebilirlik Raporlaması İlavesiyle İşveren Örgütleri İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Revize Rehberi, Ankara 2016, s. 61-63.

31 OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition, OECD (95 sayfa). Bu konuda bkz. örneğin: **Daugareilh**, İsabelle: La dimension sociale des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Revue générale de droit international public, 3, 2008, s. 567-599.

32 OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES başlığıyla internetten orijinal metinlere ve Türkçe çeviriye ulaşılmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı internet sayfasında da tam metnin Türkçe tercümesi yayınlanmıştır (64 sayfa); bu çalışmadaki bazı bölümler anılan çeviriden alınmıştır.

vesinde bu prensip ve standartları uygulamaya yönelik bağlayıcı taahhütte bulunurlar. Ayrıca, Rehberde yer alan konular ulusal hukukun ve uluslararası taahhütlerin de konusu olabilir." (...)

"İnsan Hakları" başlıklı IV. Bölümde, devletlere insan haklarını koruma ve şirketlerin de bu haklara uymalarını sağlama yükümlülüğü verilmiştir. "İnsan Hakları ile İlgili *Açıklamalar"*da belirtildiği üzere, kurulu bulunduğu devletin insan hakları durumu ne olursa olsun, şirketlerin büyüklüğüne bakılmaksızın, şirketlerin bu haklara saygı yükümlülükleri vardır. Bu konuda belli başlı insan hakları sözleşmeleri referans teşkil eder. Çok uluslu şirketin iş ilişkisinde bulunduğu işletmelerden de bu standartlara uymaları istenir:

> *(...) "37. Başlık ve ilk paragraf Devletlerin insan haklarını koruma görevlerinin olduğunu ve şirketlerin büyüklüklerine, sektörlerine, mülkiyet, yapı ve iş ortamına bakılmaksızın, nerede bulunurlarsa bulunsunlar insan haklarına saygı göstermeleri gerektiğini kabul eder. (...)*
>
> *"38. Bir devletin, ilgili iç hukuk kurallarını yürürlüğe sokamaması, insan hakları ile ilgili uluslararası yükümlülüklerini yerine getirememesi ya da bu tür hukuk kuralları ve uluslararası yükümlülüklere aykırı davranması şirketlerden insan haklarına saygı göstermesi beklentisini azaltmaz. İç hukuk kuralları ile uluslararası alanda tanınmış insan hakları arasında çatışma olan ülkelerde şirketler Kavramlar ve Prensipler başlıklı bölümün 2. paragrafına da uygun olarak iç hukuk kurallarını çiğnemeden mümkün olduğu ölçüde uluslararası alanda tanınmış insan haklarını uygulayacaklardır."*
>
> *"39. Şirketin faaliyet gösterdiği spesifik alandan ya da ülkeden bağımsız olarak her koşulda referans olarak minimum İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ve yasalaştırma sürecinde kullanılan belli başlı enstrümanlardan meydana gelen uluslararası insan hakları belgelerinde yer alan uluslararası alanda kabul görmüş insan hakları alınmalıdır: Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, 1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler Deklarasyonu ile ortaya konan temel haklara ilişkin prensipler (...)"*
>
> *"43. (*Yükümlülükler[33]*...) bir şirketin yalnız ya da diğer kuruluşlarla işbirliği içinde mümkün olduğu ölçüde baskı gücünü insan hakları üzerinde olumsuz etkilere yol açan kuruluşları bu etkileri önlemesi ya da hafifletmesi yönünde etkilemek üzere kullanmasını gerektirir. "İş ilişkileri" doğrudan iş faaliyetleri, ürün ve hizmetleriyle ilgili iş ortakları, tedarik zincirindeki kuruluşlar ve diğer devlet ya da devlet-dışı kuruluşlarla ilişkileri içerir. (...)*

"İstihdam ve Sanayi İlişkileri" (yani istihdam ve işçi-işveren ilişkileri) başlıklı V. Bölümde, işçi temsili, sendika hakkı, çocuk işçiliğinin, zorla ve zorunlu istihdamın ortadan kaldırılması, eşit işlem ve ayrımcılık yasağına yer

---

[33] Yazarın notu.

verilmektedir. Sosyal diyalog ve bu amaçla çalışanların ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve istişare üzerinde durulmaktadır. Bunlarla yetinilmeyip, iyi ücret ve çalışma şartları, yerli personel istihdamına gidilmesi gibi önemli hususlara da yer verilmiştir.

Açıklamalar bölümünde de başlıca referanslar arasında, İLO 1998 tarihli Çalışmada Temel Hak ve Prensipler Bildirgesi, 1977 Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikalar Üç Taraflı İlkeler Bildirgesi, sendika ve toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırma, ayrımcılık ve çocuk istihdamına karşı başlıca ILO sözleşmeleri ve tavsiyelerine atıf yapılmaktadır.

Sosyal diyalog hakkındaki şu açıklamalar da dikkat çekmektedir.

"V. İstihdam ve Sanayi İlişkileri"

"Yürürlükteki yasa, mevzuat, çalışma ilişkileri ve istihdam uygulamaları ile uluslararası çalışma standartları çerçevesinde şirketler:

(...)

"2. a) Gerekli olduğu takdirde, toplu sözleşmelerin etkili bir şekilde uygulanıp geliştirilmesi için çalışanların temsilcilerine kolaylıklar tanıyacaklardır.

b) İstihdam şartları üzerinde yapılan müzakerelerin amacına erişebilmesi için gerektiğinde çalışanların temsilcilerine bilgi sağlayacaklardır.

c) Çalışanlara ve bunların temsilcilerine birimin ve gerekli olduğu takdirde, tüm şirketin performansı hakkında doğru bir fikir verecek bilgileri temin edeceklerdir.

"3. Ortak sorunlar üzerinde işveren, işçi ve bunların temsilcileri arasındaki istişare ve işbirliğini destekleyeceklerdir.

(...)

"5. Faaliyetlerinde, mümkünse en yüksek oranda, yerli personel istihdam edecek ve çalışanların temsilcileri ile ve gerekirse ilgili hükümet yetkilileriyle işbirliği içinde beceri düzeylerinin geliştirilmesine yönelik eğitim sağlayacaklardır.

"6. Faaliyetlerinde istihdamı önemli şekilde etkileyecek değişikliklerin yapılması düşünüldüğünde, bilhassa işyerinin kapanması halinde, toplu olarak işten çıkarma veya işe ara verdirme gibi durumlarda, çok uluslu şirketler çalışanların temsilcilerini ve gerektiği takdirde ilgili hükümet yetkililerini makul bir süre önce değişiklik hakkında bilgilendirecek ve muhtemel olumsuz etkilerin mümkün olduğu kadar hafifletilebilmesi için, çalışanların temsilcileri ve ilgili hükümet yetkilileri ile işbirliği yapacaklardır. Her durumun özel koşulları çerçevesinde şirket yönetimi tarafından nihai kararın alınmasından önce böyle bir duyurunun yapılması daha uygun olacaktır. Bu tip kararların etkilerini hafifletmek üzere anlamlı bir işbirliği sağlayacak diğer araçlar da kullanılabilir.

"7. İstihdam şartları üzerinde çalışanların temsilcileri ile iyi niyetli müzakereler yapılırken veya çalışanlar örgütlenme haklarını kullanırlarken, çalışan-

lar, işletmenin tamamının veya bir kısmının ilgili ülkeden transfer edilmesiyle tehdit edilemeyecek ve de bu pazarlıkları adil olmayan bir şekilde etkilemek veya örgütlenme haklarını engellemek için şirketin diğer ülkelerdeki kuruluşlarından işçi transfer edilmeyecektir.

"8. Toplu sözleşme veya çalışan-yönetim ilişkileri konularını müzakere etmek üzere çalışanların temsilcilerini yetkili kılacaklar ve tarafların ortak sorunlar üzerinde karar almaya yetkili yönetim temsilcileri ile istişarelerde bulunmalarına müsaade edeceklerdir."

İlgili **Açıklamalar'**da atıf yapılan temel referanslar yer almaktadır; özellikle:

"56. Rehberin 3. paragrafındaki işçi katılımıyla ilgili danışma formlarına atıf, Yüklenim Seviyesinde İşçi-İşveren Arasında Danışma ve Birlikte Hareket Etme ile ilgili ILO 1952 94 no'lu Tavsiyeden alınmıştır. Aynı zamanda, ILO Çok Uluslu Şirketler Deklarasyonunda bulunan şartlarla da uyumludur. Böylesi danışma düzenlemeleri, çalışanların çalışma şartlarıyla ilgili pazarlık hakkının yerine olarak düşünülmemektedir. (...)

Böylece, İLO, BM ve OECD, işçi-işveren ilişkilerinde temel hakların korunmasına yönelik faaliyetlerini kombine etmektedirler. Aranan standartlar arasında sosyal diyalog da yerini bulmuştur.

III. SOSYAL DİYALOGUN FRANSA ÖRNEĞİ VE TÜRKİYE

A. Fransa Örneği ve Yapılan Tasnifler

1. Sosyal Diyalog ve İşçi Temsili Türleri

"İşçilerin temsili" konusu Fransız iş hukukunda toplu ilişkiler çerçevesinde ele alınır. "Sosyal diyalog" geniş bir kavram olarak kabul edilerek, bunun içinde bazı sınıflamalar yapılmaktadır. Yapılan bir tasnife göre, *"dış temsil"* sendikalar aracılığıyla temsili ifade ederken; *"iç temsil"* sosyal diyalog mekanizmalarını ve işyerinde işçi temsilcileri müesseselerini kapsar.

Sosyal diyalog ise, "doğrudan diyalog" ve "dolaylı diyalog" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır:

a) Doğrudan diyalog, bireysel düzeyde işleyebilmektedir; ancak daha çok kolektif düzeyde ele alınır. Burada önemli olan, işçilerin kendilerini ifade edebilmeleridir ve gerek bireysel gerek toplu bir "söz hakkı"ndan bahsedilir (droit à la parole). Bu kapsamda işletmenin yönetim yetkileri baki kalmakla birlikte, iş koşullarını ilgilendiren hususlarda işçilerin katılımları ve bir tür işletme içi demokrasi sağlanmaktadır. Böylelikle daha olumlu bir sosyal ortam, çatışmaların

önlenmesi ve çalışanların işletme etkinliklerine katılımıyla işe bağlılığın ve iş veriminin artması beklenmektedir[34].

Büyük, küçük, tüm işletmelerde var olması gereken bu işçilerin ifade hakkı (droit d'expression) belirli konularla sınırlı bir şekilde kabul edilmektedir. Fransa'da ilk önemli düzenleme 4 Ağustos 1982 tarih, 82-689 sayılı Kanun uyarınca (Fransız İş K m.2281-1 ve devamında) ifade hakkı, işçilerin görecekleri işlerin kapsam ve niteliği ile işin düzenlenmesiyle, yani meslekî konularla sınırlıdır; siyasî konular bu kapsama girmez. Bu ifade hakkı doğrudan kullanılır ve işçi temsilciliği veya sendika aracılığından geçmesi gerekmez: İşçiler bizzat kendileri, yetkililerle görüşebilmektedir[35].

Esasen burada ifade hakkı gene de kolektif bir ortamda işlemektedir; zira işyerinde iş saatleri içinde düzenlenen toplantılar bunu sağlar ve bu esnada geçen süre iş süresinden sayılır. Toplantıların düzenlenmesi uygulamada geniş ölçüde toplu iş sözleşmelerine bırakılarak, toplu sözleşmelerde yer alması gereken "zorunlu müzakere kayıtları"ndandır (Fransız İş Kodu, m. L 2281-10 - 2281-11).

b) Dolaylı diyaloga gelince; belirli bir işçi sayısını aşan işletmelerde temsilciler aracılığına başvurmak kaçınılmazdır. Fransa'da 26 Temmuz 1983 tarihli Kanun, kamu işletmelerinin yönetim kurullarında tüm işçilerce seçilen işçi temsilcileri bulunmasını öngörmüştür. Özel sektörde ise, 28 Ekim 1982 tarihli Auroux Kanunu uyarınca en az 11 işçinin çalıştırıldığı işletmelerde "personel delegeleri" (*délégués du personnel*) ve işveren, işçi ve sendika temsilcilerinden oluşan işletme komiteleri (*comités d'entreprise*) vardı. Sendika delegesi ise (*délégué syndical*) en az 50 işçinin çalıştırıldığı işletmelerde yer almaktadır. Bunlardan başka, temsil yeteneği daha sınırlı kalan sendikaların "sendika bölümü temsilcisi" (*représentant de la section syndicale*) ve ayrıca iş sağlığı, güvenliği ve iş koşulları komitesi (en az 50 işçinin çalıştırıldığı işletmelerde) de zikredilmelidir.

Tüm bu temsilciler feshe karşı özel olarak korunmaktadır ve temsil görevlerinde geçen süre iş süresinden sayılır.

2. 2017 Yılı İş Kodu Değişikliği (Réforme Macron)

2017-1386 sayılı Kararname (22 Eylül 2017) ile Fransız İş Kanununda bazı değişiklikler getirilerek işçi temsilini sağlayan kurumlar birleştirilmiştir *(Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice de la valorisation des responsabilités syndicales)*[36]. Şimdi artık bir "*Comité social et économique*"

---

34 **Teyssié**, Bernard: Droit du travail, Relations collectives, 9è éd., Paris 2014, s. 89-90.

35 Pek de önemli bir etki sağlamayan bu olanağın esasen kolektif araçların gelişimine zarar vermediğine de öğretide işaret edilmektedir (**Teyssié**, s. 91).

36 Journal Officiel No. 0223 du 23 septembre 2017.

yani *Sosyal ve Ekonomik Komite* diğer müesseselerin yerini almıştır. Sendika temsilciliği ve yetkileri ise varlığını korumaktadır (m.2312-11). Sosyal ve Ekonomik Komitenin yetkileri 11 işçi ya da 50 işçi sınırının ulaşılmasına göre değişir:

a) İşletmenin işçi sayısı 11 işçi ile 50 işçi arasında ise (50'den az), Sosyal ve Ekonomik Komite, işçilerin ücret, mevzuat ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasına ilişkin bireysel ve kolektif istek ve taleplerini işverene iletir, iş sağlığı ve güvenliği ile iş koşullarının korunması ve geliştirilmesini sağlar, gerektiğinde iş müfettişlerine bu konularda şikâyette bulunur (m. L. 2312-5). Bu yetkiler alt işveren uygulaması sonucu işletmede çalışanlara ve geçici olarak istihdam edilenler hakkında da kullanılmaktadır.

Belirtmeliyiz ki, bizzat işçiler kendileri de işverene ya da vekillerine görüş ve gözlemlerini bildirebilirler (m. L. 2312-6); yani doğrudan diyalog yolları her hâlde açıktır.

b) İşletmede 50 işçi sınırına ulaşıldığında, Sosyal ve Ekonomik Komitenin yetkileri daha da kapsamlıdır. Böylece, m. L 2312-8 uyarınca, işçi sayısını ve personel yapısını etkileyecek önlemler, işletmenin ekonomik ve hukukî örgütlenmesinin değişikliğe uğraması, istihdam ve çalışma koşullarının, özellikle de iş süresinin değiştirilmesi ve meslekî eğitim, danışılacak konular arasında sayılmaktadır. Ayrıca, yeni teknolojilerin kabulü ve iş koşullarını, iş sağlığı ve güvenliğini etkileyecek önemli düzenlemeler hakkında bilgi verilecek ve danışılacaktır. Ayrıca, işte sakatlananların, engellilerin ve kronik bir hastalığa maruz kalanların iş koşulları ve postalarının belirlenmesi de bu kapsamdadır. İş sağlığı ve güvenliği ile iş koşulları konularında da sosyal ve ekonomik komite önemli yetkileri haizdir. İşletmenin stratejik kararları, işletmenin ekonomik ve malî durumu, sosyal politikaları ve iş ve istihdam koşulları, Sosyal ve Ekonomik Komiteye muntazam aralıklarla danışılacak konulardandır (m. L 2312-17).

B. Türk Mevzuatında Öngörülen Temsilcilik Mekanizmaları

Ülkemizde başlıca üçlü sosyal diyalog müesseseleri, *Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Meclisi, Asgarî Ücret Tespit Komisyonu, Üçlü Danışma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Meslekî Yeterlilik Kurumu Sektör Komiteleri ve İl İstihdam ve Meslekî Eğitim Kurumları* olarak sayılmaktadır.

İkili sosyal diyalog mekanizmaları arasında ise *toplu iş sözleşmeleri, işyeri sendika temsilciliği, yıllık ücretli izin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve disiplin kurulu* zikredilmektedir[37]. Böylece mevzuatımızda öngörülen belli başlı

[37] Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, *Bülten 2017/1 "Birlikte Varız"*, ILO Türkiye Ofisi.

sosyal diyalog müesseseleri şöyledir: İşyeri sendika temsilciliği (STİSK m.27); iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği (İSGK m.20); iş sağlığı ve güvenliği kurulları (İSGK m.22); yıllık ücretli izin kurulları (Y. Ücretli İzin Yön.).

1. İşyeri Sendika Temsilciliği

a) *İşyeri sendika temsilciliği atanması:* İşyeri sendika temsilciliği her işyerinde bulunması öngörülen bir kurum değildir; temsilcilerin toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşen sendika tarafından, işyerinde çalışan üyeleri arasından atanmaları öngörülmüştür. İşyerinde çalışan işçi sayılarına göre 1 ilâ 8 temsilci görev yapabilir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir (STİSK m.27).

Kanımızca, temsilcilerin seçimle işçiler tarafından belirlenmesi, tercih edilebilecek bir yöntem olmalıdır. Esasen yasamız buna imkân tanımış olup, sendika tüzüğünde öngörüldüğü hâllerde temsilci seçimle belirlenebilir.

b) *Temsilcinin görevleri:* Bu görevler yasada sayılmıştır: "işyeriyle sınırlı olmak kaydıyla", işçilerin dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasında "işbirliğini, çalışma barışını ve uyumu sağlamak", işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve "iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak". Bu maddede belirtilenlerden başka görevleri de vardır. Özellikle, işyerinde yetkili sendika bulunduğu hâllerde, temsilci, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

Toplu işçi çıkarmalarda da (İş K m.29) en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine (ilgili il müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna) bildirme yükümlülüğü de vardır. "Bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur". "Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcisi ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır."

Söz konusu hüküm *158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında UÇÖ Sözleşmesi'nin Kısım III, m.13'deki* hükümden esinlenmiştir. Buna göre, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermek isteyen işveren:

> *"a) İlgili işveren temsilcilerine*[38]*, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemden etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne*

---

[38] Aynı maddenin 3. fıkrasına göre: "Bu maddenin uygulanmasında "İlgili İşçi Temsilcileri" deyimi, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir."

kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dâhil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar."

"b) İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafiflet-mek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır".

Belirtmek gerekir ki, daha önce 4773 sayılı Kanunda ve İş Kanunu Tasarısında işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı işyerlerinde işçi temsilcilerine bildirim yapılması öngörülmüştü. Oysa daha sonra 4857 sayılı İş Kanununda "işçi temsilciliği" maalesef yer almamıştır. Böyle olunca da sendika temsilcisi bulunmayan işyerlerinde böyle bir bildirim yapılamayacaktır. Bu eksiklik öğretimizde haklı olarak eleştirilmiştir[39]. Görülüyor ki, genel anlamda sosyal diyalog ülkemizde ancak "yetkili sendika" aracılığıyla etkin bir şekilde sağlanabilmektedir. Bu nedenle sendika özgürlüğü özel bir değer taşımaktadır.

Ülkemiz mevzuatında sendika temsilcisinin bulunduğu hâllerde toplu işçi çıkarmalarda görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenleneceği belirtilmiştir; bunun dışında ise başka herhangi bir sonuca yer verilmediği için, mevcut düzenlemenin fazla bir etkisinin olmayacağına da öğretimizde işaret edilmektedir[40]. Bununla birlikte, İş K m.100 uyarınca, toplu işçi çıkarmaya ilişkin m.29 hükümlerine aykırılık hâlinde işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için dörtyüzelli TL idarî para cezası verilir. AB 98/59 sayılı Yönergesinin 6. maddesi uyarınca idarî veya yargısal yollara başvurulabilmesi ve bu yöndeki bazı başka hukuk sistemleri ile karşılaştırıldığında, düzenlememizin yetersizliğine işaret edilmektedir[41]. AB 2002/14 sayılı Yönerge ise daha genel kapsamlı olarak ekonomik nedenli fesihlerde bilgilendirme ve danışmayı öngörmektedir.

Diğer taraftan, AB 98/59 sayılı Yönerge gereği feshe muhatap olacak işçilerin seçim kıstaslarının da danışma sürecine alınması gerektiğine işaret edilmektedir; nitekim Yönergenin 2. maddesinde (m.2/3/v) bu konuda işçi temsilcilerine bilgi verilmesi öngörülmüştür[42].

Öğretimizde İş K m.29'daki bu yönteme uyulmasının, feshe yönelik irade beyanının hüküm ve sonuç doğurmasının şartı olduğuna ve uyulmadığı takdirde feshin hükümsüzlüğünün işçi tarafından öne sürülebileceğine işaret edilmiştir[43].

---

39 **Engin**, Murat: *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi*, İstanbul 2003, s. 117-118.

40 **Engin**, İşletme Gerekleri, s. 118; **Engin**, İşgücünün Temsili, s. 184 vd.

41 **Engin**, İşgücünün Temsili, s. 185.

42 Aynı yer.

43 **Engin**, İşletme Gerekleri, s. 121-122; **Engin**, İşgücünün Temsili, s. 185-186.

c) *135 sayılı UÇÖ İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ile karşılaştırma:* Ülkemizin 1993 yılında onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün *135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi*'nde belli bir tip temsilcilik öngörülmüş değildir. Bu Sözleşmeye göre:

> *Madde 3: "Bu sözleşmenin uygulanmasında "işçi temsilcileri" deyimi ulusal mevzuat ve uygulama ışığında;*
>
> *"Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler;*
>
> *"Ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.*
>
> *Madde 4: "Ulusal mevzuat, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararları, bu Sözleşmede sözü edilen kolaylıkları ve korunmaya hak kazanacak işçi temsilcileri tipini veya tiplerini belirleyebilir.*
>
> *Madde 5: "Aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin ve hem de seçilmiş temsilcilerin bulunduğu hallerde, eğer gerekiyorsa, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alınacaktır".*

135 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 5. maddesi hükmünde ülkemiz mevzuatına da yansıyan, işletmede sendikanın güç ve otoritesine gölge düşürmeme kaygısı dikkate alınmış görünmektedir; böylece, seçilmiş işçi temsilcilerinin, mevcut sendika temsilcileriyle birlikte, onların güç ve nüfuzlarına zarar vermeden bir arada bulunabilmeleri hedeflenmektedir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Bilgilendirme ve Katılım

Ülkemizde kanun koyucunun katılıma en çok özen gösterdiği alan belki iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu alanda muhtelif bilgilendirme ve danışma mekanizmaları öngörülmektedir.

a. Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi şöyledir[44]:

> ***İşverenin katılım sağlama ve bilgilendirme yükümlülüğü***
>
> ***MADDE 6 –*** *(1) İşveren;*
>
> *a) İşyerinden görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB'de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.*

---

[44] RG 29.12.2012, S. 28512.

b) Görevlendirdiği veya hizmet aldığı OSGB'de görev yapan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirir.

c) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

ç) Başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'lerin ulaşabilmesini sağlar.

d) İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği, yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB ile işbirliği içerisinde yapar.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin çalışanlar arasında seçim yoluyla belirlenmesi esastır. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde *işyeri sendika temsilcisi* çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. Bununla birlikte, "seçimle belirlenemediği durumda" işveren atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirir. Bu temsilcilerin sayısı da, çalışan sayısına göre, "işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayıları göz önünde bulundurularak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla" bir ila 6 arasında değişmektedir. Birden fazla temsilci varsa, baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir (İSGK m.20).

Çalışan temsilcilerinin işverene "tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için", *işverene öneride* bulunma ve işverenden *gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı vardır.*

İş sağlığı ve güvenliği alanında *"çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda* yer alan bir husustur (m.18). Özellikle bazı konularda önceden görüşlerinin alınması gereken hâller vardır: İşyerinde görev yapacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile bazı kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak gereken koruyucu donanımın belirlenmesi, risklerin önlenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması (…).

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.22 (ve Yönetmelik) uyarınca, *50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin* yapıldığı işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları kurulur. Bu kurullar işveren/vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları vd. sorumlusu, formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi/baş temsilcisinden oluşur (Yön, m.6).

Kurulların işlevi ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kararlar alınmasıdır. Bu kararları işveren uygulamakla yükümlüdür.

3. Yıllık Ücretli İzin Kurulları

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesi uyarınca, *işçi sayısı 100 kişiden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. İşveren temsilcisi kurula başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.* Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri, başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır. Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder.

İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.

Sonuç: Ülkemizde İşletmelerde Sosyal Diyalog Kurumlarının Yetersizliği

Uluslararası ticaretin sosyal koşullarla donatılması ve özellikle özel sektör alanında çok uluslu şirketlerin birtakım davranış kuralları benimsemeleri, çağımızın küreselleşmeyi düzenleyip sosyal yönden kabul edilir hâle getiren önemli mekanizmalarıdır. Bu yönde özellikle Dünya Ticaret Örgütü, OECD, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü büyük katkılar yapmaktadır.

BM'nin "global compact"ı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Üçlü Bildirgesi ve OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi gibi belgelerle ilke ve amaçlar genişletilerek, artık sadece çalışanların dört temel hakkıyla (örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma yasağı, ayrımcılık yasağı ve çalışma yaşı) sınırlı kalmayıp, daha geniş ve daha iddialı hedefler belirlenmektedir. İnsan haklarından başka, çevrenin korunması, tüketici hakları, yolsuzluk ve rüşvete karşı mücadele ve ulusal gelirin adil paylaşımı gibi farklı hedeflerin de eklendiği görülmektedir. Bu iddialı hedeflerin yanında artık günümüzde olmazsa olmaz bir koşul olan ve işletmelerin daha sağlıklı ve çalışanların daha mutlu ve motive biçimde çalışma hayatını sürdürmelerini sağlayacak sosyal diyalog, özel bir yere sahiptir. Sosyal diyalog, diğer hakların kullanılabilmesi ve hayata geçirilmesinin bir ön koşulu gibi de düşünülmelidir.

Ülkemizde sendikaların güçlenemediği işletmelerde bir "sosyal diyalog" eksikliği söz konusudur. Toplu iş sözleşmesi yapılamayan işyerlerinde genel

anlamda bir "işçi temsilciliği"ne yasanın yer vermemiş olması kanımızca önemli bir eksikliktir. Zira sendikaların zayıf olduğu işletmelerde işçilerin kolektif olarak kendilerini ifade edecekleri, işletmenin yönetimi hakkında bilgi ve söz sahibi olabilecekleri alanlar pek sınırlı kalmaktadır. Bu eksiklik bazı hâllerde ülkemizde faaliyet gösteren kimi çok uluslu şirketlerin uluslararası sendikal birliklerle yaptıkları uluslararası çerçeve sözleşmeler ve davranış kurallarıyla, tedarik zincirindeki işletmelere de uzanarak dolaylı bir şekilde ve kısmen gide-rilmektedir.

Sendikaların toplu pazarlığa yetki kazanamadığı işletmelerde işçilerin seçtiği bir temsilcilik mekanizmasının tesisi için bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Mevcut durum İLO'nun öncelikli bir hedefi olan sosyal diyalog yönün-den bir zaaf teşkil etmektedir. Uygulamada sosyal diyalog yönünden yararlı olacak işçi temsilciliğinin tesisi için bir yasal düzenleme getirilmesinden başka, şirketlerin de bu yönde bir davranış kuralı benimsemeleri düşünülebilir.

Bu amaçla ayrıca sendikaların girişimleri ve toplu pazarlık yollarıyla, STİSK ile mevzuatımıza getirilen fakat uygulamaya henüz geçmeyen "çerçeve sözleşme"den de kanımızca yararlanılabilir. 6356 sayılı STİSK m.2/b'de, çer-çeve sözleşme, *"Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme"* olarak tanımlanmıştır. Böylece işyeri ve işletme ünitelerinden daha geniş olan işkolu ünitesi de bir toplu pazarlık ünitesi olarak benimsenmiş bulunmaktadır. Çerçeve sözleşme, m.33/3'de belirtildiği üzere, *"sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir".* Hukukumuzda eksikliği görülen sosyal diyalog ve ek işçi temsili kurumlarının çerçeve sözleşmeler yoluyla uygulamaya sokulması yararlı olacaktır.

BAZI KAYNAKLAR :

Auvergnon, Philippe (Sous la dir. de): *Libertés individuelles et relations de travail: le possible, le permis et l'interdit? Éléments de droit comparé,* Presses universitaires de Bordeaux, 2011.

Besse, Geneviève: Mondialisation des échanges et droits fondamentaux de l'homme au travail: quel progrès possible aujurd'hui? *Droit social*, novembre 1994, s. 841 vd.

Bourgignon, Rémi/**Mias**, Arnaud: *Les accords-cadres internationaux: étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises* (OİT, 20.12.2017).

Centel, Tankut: İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı ve Uygulaması, *TİSK Akademi*, 2017/I, C.12, S. 23, s. 7-16.

Compa, Lance: Les "codes de conduite" dans les sociétés multinationales américaines: les exemples de Levi Strauss et Reebok Corp., *Bulletin de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, s. 180 vd.

Çelik, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: *İş Hukuku Dersleri,* Yen. 30. Bası, İstanbul 2017.

Daugareilh, İsabelle: Introduction – Dimension sociale et mondialisation de l'économie, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 1996, s. 1 vd.

Daugareilh, İsabelle: Commerce international et pratiques sociales des multinationales françaises, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, s. 194 vd.

Daugareilh, İsabelle: La dimension sociale des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, *Revue générale de droit international public*, 3, 2008, s. 567-599.

Daugareilh, İsabelle (dir.): *La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation?* Bruylant 2017, Coll. Paradigme.

Comptrasec: *Dimension sociale de la mondialisation de l'économie*, Colloque organisé par le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, *Bulletin de droit comparé du travail*, 17-18 septembre 1998.

Ekonomi, Münir: *İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul 1987.

Engin, Murat: *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi*, İstanbul 2003.

Engin, Murat: *İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog*, İstanbul 2012.

Ertürk, Şükran: *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002.

Esener, Turhan: *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara 1978.

Günaydın, Davuthan: İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından bir Değerlendirme, The Journal of Academic Social Science Studies, *International Journal of Social Science*, N. 37, Autumn 2015, s. 123-148.

Gürsel, İlke: *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara 2016.

Hekimler, Alpay: *Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım*, İstanbul 2005.

Hozar, Nağme: Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, *Sicil*, Eylül 2007, S. 7, s. 199-207.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: *İş Hukuku*, Göz. Geç. ve Gen. 6. Bası, Ankara 2014.

Moreau, Marie-Ange: *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: Originalité, nature, fonctions (OIT, 30.11.2017).*

Okur, Zeki: *İş Hukukunda Elektronik Gözetleme,* İstanbul 2011.

Okur, Zeki: Türk iş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, *Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İÜHF İş Dünyası ve Hukuk*, İstanbul 2011, s. 368-409.

Öktem Songu, Sezgi: İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme, *Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, I, İstanbul 2011, s. 1058-1098.

Özdemir, Erdem: İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine, *Sicil*, Haziran 2008, S.10, s. 13-24.

Reis, Patrice: Commerce international, clause sociale et développement durable, *Le commerce international entre bi et multilatéralisme, Larcier*, p. 300, 2010 (HAL archives-ouvertes.fr)

Savaş, F. Burcu: İş Hukukunda "Siber Gözetim", *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, s. 97-131.

Servais, Jean-Michel: La clause sociale dans les traités de commerce: prétention irréaliste ou instrument de progrès social? *Revue internationale du Travail*, vol. 128, 1989, No.4, s. 475 vd.

Sevimli, Ahmet: *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul 2006.

Spyropoulos, Georges: Encadrement social de la mondialisation de l'économie, *Droit social,* juin 1996, s. 551 vd.

Süzek, Sarper: *İş Hukuku*, Yen. 14. Baskı, İstanbul 2017.

Sur, Melda: Globalleşme Bağlamında Sosyal Haklar, *Türkiye'de İnsan Hakları Konferansı,* 7-9 Aralık 1998, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara 2000, s. 597-610.

Taşkent, Savaş: *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul 1981.

Teyssié, Bernard: *Droit du travail, Relations collectives*, 9è éd., Paris 2014.

Tunçomağ, Kenan: *Türk Borçlar Hukuku II*, 3. Bası, İstanbul 1977.

Tunçomağ, Kenan: *İş Hukuku*, C. I, 4. Bası, İstanbul 1986.

Tunçomağ, Kenan/**Centel**, Tankut: *İş Hukuku*, 8. Baskı, 2016.

Van Liemt, Gijsbert: Normes minimales du travail et commerce international: une clause sociale serait-elle opérante?, *Revue internationale du Travail*, vol. 128, 1989, No.4, s. 475 vd.

Vogel, Laurent: Le débat sur les clauses sociales et l'Union européenne, *Bulletin de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1996, s. 148 vd.

Yıldız, Gaye Burcu: İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kulanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi, *Sicil*, Aralık 2009, S. 16, s. 110-119.

DİĞER KAYNAKLAR

ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) - 5th Edition 2017 (33 sayfa).

ILO Türkiye Ofisi: Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Bülten 2017/1 "Birlikte Varız".

ILO Helpdesk for Business (assistance@ilo.org), website of multinational enterprises unit.

OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition, OECD (95 sayfa).

T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği bilgi notu, "düzgün iş".

TİSK, Sürdürülebilirlik Raporlaması İlavesiyle İşveren Örgütleri İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Revize Rehberi, Ankara 2016.

UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Human Rights Office of the High Commissioner, New York&Geneva, 2011 (35 sayfa).