



İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİNİN YÜRÜTÜLMESİ

TANITIM REHBERİ

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Avrupa Birliđi tarafından
ortak finanse edilmektedir

GİRİŞ

İnsan hakları durum tespitine (İHDT) ilişkin bağlayıcı mevzuatlar ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde giderek artan bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Buna cevaben, birçok çok uluslu şirket (ÇUŞ) insan hakları durum tespiti yükümlülüklerini uygulamakta veya bunlara hazırlanmaktadır. Bu rehber, büyük ölçüde Avrupa'da ortaya çıkan düzenleyici ve politik gelişmelere dayanmakla birlikte, nihai amacı küresel tedarik zincirleri genelinde sendikaların gücünü ve eylemlerini güçlendirmektir. Bu durum özellikle, insan hakları ve çevresel risklerin sonuçlarına ilk katlananların işçiler olduğu ve onların deneyimlerinin, örgütlenme çabalarının ve mücadelelerinin anlamlı bir durum tespiti yaklaşımının merkezinde yer aldığı (genellikle AB dışındaki) üretim ülkeleri için geçerlidir.

IndustriALL Global ve industriALL Europe, bağlı kuruluşlarını işçi haklarını savunmak için stratejik araçlar olarak insan hakları durum tespiti süreçlerine aktif olarak katılmaları ve bu süreçleri şekillendirmeleri için güçlendirmeyi amaçlayan iki yıllık ortak bir proje geliştirmiştir. İnsan hakları durum tespitine risk temelli bir yaklaşımı esas alan proje, çok uluslu şirketlerde ve küresel tedarik zincirlerinde insan hakları risklerini belirleme, değerlendirme ve ele alma konusunda sendika kapasitesini güçlendirmek için pratik rehberlik geliştirmeye odaklanmaktadır. Proje, sektöre özgü risk profillerine ve güç asimetrilerine yanıt verirken, sendika temsilcilerini insan hakları durum tespiti döngüsünün, risk tanımlama ve öncelik belirleme aşamasından önleme, azaltma ve gerektiğinde şikayet mekanizmalarına erişime kadar, farklı aşamalarında eyleme geçme konusunda desteklemektedir.

Bu rehber, düzenleyici kaldırıcın sahada somut iyileştirmelere dönüştürülmesine yardımcı olmak üzere, genel merkezin bulunduğu ülkelerdeki sendikalar ile üretim ülkelerindeki sendikalar arasında daha güçlü bir koordinasyonu desteklemek için bir araç olarak okunmalı ve kullanılmalıdır. Rehber, bölgeler arasında insan hakları durum tespiti konusunda tek tip bir farkındalık veya kapasite düzeyi olduğunu varsaymak yerine, sektörel deneyimler ve ülkeye özgü gerçeklerle uyarlanabilecek, zenginleştirilebilecek ve tamamlanabilecek bir giriş noktası olarak hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Bu rehber ilkeler, küresel tedarik zincirleri genelinde sendikal kapasite, dayanışma ve baskı gücü oluşturmaya yönelik daha geniş ve uzun vadeli bir çaba için bir başlangıç noktası olarak görülmelidir.

Bu tanıtım rehberi şu şekilde düzenlenmiştir:

- 1. İnsan hakları durum tespitine genel bir bakış**
- 2. İnsan hakları durum tespitini sendika stratejilerine entegre etmenin stratejik nedenleri**
- 3. Sendikaların insan hakları durum tespiti planında neleri dikkate alması gerektiğine dair adım adım bir açıklama**
- 4. Küresel değer zinciri genelinde sendika müdahalelerinin koordinasyonu için önerilen yapı taşları**

"Ticari işletmeler, olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve bunların ne şekilde ele alındığını açıklamak için, insan haklarına ilişkin durum tespiti gerçekleştirmelidir. Bu süreç, mevcut ve olası insan hakları etkilerinin değerlendirilmesini, bulguların bir araya getirilmesini ve bunlara göre hareket edilmesini, sonuçların takip edilmesini ve etkilerin ne şekilde ele alındığına ilişkin iletişimi kapsamalıdır."

Kaynak: Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, 17. İlke

1.

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ KAVRAMININ KISA ÖZETİ

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ NEDİR?

Finansal terminolojide durum tespiti, bir iş veya yatırım kararı vermeden önce riskleri analiz etmeyi ve azaltmayı amaçlayan bir özen standardını ifade eder. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin (BMRİ'ler) 2011 yılında yayınlanmasıyla birlikte, işletmelerin yalnızca ekonomik riskleri değerlendirmekle kalmayıp aynı zamanda operasyonları, tedarik zincirleri ve iş ilişkileriyle bağlantılı potansiyel insan hakları ihlallerini araştırmalarını ve ele almalarını gerektiren insan hakları durum tespiti ortaya çıkmıştır. Amaç, işçiler, tedarikçiler ve yerel topluluklar gibi paydaşlar üzerindeki olumsuz etkileri önlemek ve azaltmaktır. Bu süreç, sorumlu iş yönetiminin kurumsal risk yönetim sistemlerine resmi olarak entegre edilmesinden risklerin nasıl ele alındığının raporlanmasına kadar çeşitli adımları içerir.

İnsan hakları durum tespiti çerçeveleri kapsamında şikayet mekanizmaları, olumsuz etkiler ortaya çıktığında çözüme erişim sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak sendikal bakış açısından bakıldığında, şikayet mekanizmaları insan hakları durum tespiti döngüsü içinde son savunma hattı olarak değerlendirilmelidir. Etkili insan hakları durum tespiti, sorumluluğu şikayete dayalı süreçlere kaydırmak yerine, riskleri önceden tahmin edip ele almak ve böylece şikayet prosedürlerine olan ihtiyacı azaltmak amacıyla erken risk tanımlama, önleme ve anlamlı sendika katılımına öncelik vermelidir.

NEDEN UYGULAMAYA KONULDU?

İnsan hakları durum tespiti, küresel pazarlarda sorumlu iş yönetiminin yeniden tesis edilmesini amaçlamaktadır. Birçok ülke uluslararası insan hakları standartlarına uymayı taahhüt etmiş olsa da, zayıf yaptırımlar, otoriter rejimler, müfettişliklerin yetersiz kaynaklara sahip olması ve özellikle de en çok ihtiyaç duyulan bölgelerde sağlam denetim mekanizmalarının bulunmaması nedeniyle bu standartlar sektöre uğramaktadır. Küresel değer zincirlerinin giderek daha karmaşık ve konsolide hale gelmesi bu zayıflıkları daha fazla su yüzüne çıkarmıştır. Büyük işletmeler küresel ekonomiye hükmetmekte, mal ve hizmetleri birden fazla yargı yetki alanından tedarik etmektedir. Her bir bağlı şirket faaliyet gösterdiği ülkenin yasalarına bağlı olsa da, ana şirket ulusal düzenlemelerin tek başına kapsayamayacağı küresel bir strateji yürütmektedir. Karmaşık grup yapıları ve tedarik ilişkileri kullanan birçok çok uluslu şirket, yargı yetki alanlarını birbirlerine karşı kullanarak vergi yüklerini ve yasal yükümlülüklerini iştirakleriyle olan ilişkilerinde de en aza indirmektedir.

Bu durum, uluslararası insan hakları standartlarını ihlal eden büyük şirketlerin herhangi bir yaptırımla karşılaşmadan faaliyet gösterebilecekleri yönündeki endişeleri artırmıştır. Bu çerçevede, sorumlu iş yönetimi kavramı, ulusal hükümetler insan hakları hukuku kapsamında birincil görev taşıyıcıları olmaya devam ederken, çok uluslu şirketlerin de insan haklarına saygı gösterme konusunda açık bir sorumluluk taşıdığını kabul etmektedir.

Sorumlu iş yönetimi, işletmelerin özellikle faaliyetlerinin, tedarik zincirlerinin ve diğer iş ilişkilerinin olumsuz etkilerini en aza indirdiklerinde ekonomik, çevresel ve sosyal ilerlemeye katkıda bulunmada önemli bir rol oynayabilecekleri beklentisi olarak anlaşılmaktadır.

Kaynak:

OECD (2018), Sorumlu iş yönetimine ilişkin OECD durum tespit rehberi

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ RAPORLARI NEREDE BULUNUR?

İnsan hakları durum tespiti raporları uzun olabilmekte ve genellikle şirket yönetimi tarafından gizli olarak değerlendirilmektedir. Birçok durumda, durum tespiti sürecinin tamamı sendikalarla paylaşılmamakta veya sadece kısmen paylaşılmaktadır. Sonuç olarak, bir şirketin insan hakları durum tespiti uygulamaları hakkındaki ilk bilgi kaynağı genellikle finansal olmayan yıllık raporlarıdır. **Bu genellikle şirketin internet sitesinde, yatırımcılar veya sürdürülebilirlik bölümü altında, bir sürdürülebilirlik veya kurumsal yönetim raporunda kamuya açıklanır.**

Finansal olmayan bilgiler sosyal, çevresel ve insan hakları konularını kapsar. Avrupa'da, Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifine (CSRD)¹ tabi olan şirketler, insan hakları durum tespitinin adımlarını yansıtan bilgileri açıklamak zorundadır.

Bu raporlar değerli bir başlangıç noktası olmakla birlikte, eleştirel bir gözle okunmalıdır. Bir şirketin durum tespiti uygulamalarının tam bir görünümünün elde edilebilmesi için, yönetime doğrudan sorular yönelmek ve bağımsız, işçiler tarafından yapılan değerlendirmeler gibi ek kaynaklar çok önemlidir. Merkezi yönetime sorulacak sorulara ilişkin gösterge niteliğinde bir kontrol listesi Kutu 1'de bulunabilir.

¹ Kurumsal sürdürülebilirlik raporlamasına ilişkin olarak 537/2014 sayılı Tüzük (AB), 2004/109/AT sayılı Direktif, 2006/43/AT sayılı Direktif ve 2013/34/AB sayılı Direktifi tadil eden 14 Aralık 2022 tarihli ve 2022/2464 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi

2.

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ SENDİKA STRATEJİLERİNE NASIL KATKI SAĞLAYABİLİR?

Şekil 1: İnsan hakları durum tespitinin iş gücü GZFT analizi



İnsan hakları durum tespiti, dibe götüren yarış durdurmak ve insana yakışır işi desteklemek için atılan bir adımdır. Sendikaların katılımıyla insan hakları durum tespiti, işçilere yönelik güvencenin zayıfladığı küresel değer zincirlerinde çalışma standartlarını yükseltebilir. 2025 yılında Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), beş küresel bölgeden üçünde işçiler ve sendikalar için durumun kötüye gittiğini, Avrupa ve Amerika'nın Endeksin başladığı 2014 yılından bu yana en kötü puanları aldığını bildirmiştir².

İnsan hakları durum tespiti, uyarlanmış önlemlerin şirket düzeyinde müzakere edilmesine olanak tanıyan operasyonel bir çerçevedir. Özellikle birçok çok uluslu şirketin merkezi Avrupa'da olduğu için, yüksek çalışma standartlarına sahip ülkelerdeki sendikalar başka yerlerde daha iyi haklar için baskı yapabilirler.

İnsan hakları durum tespiti aynı zamanda sendika stratejilerine de destek olabilir. Avrupa Çalışma Konseyleri (EWC'ler) üyeleri gibi birçok işçi temsilcisi, günlük faaliyetlerinde zamanında ve faydalı bilgi almakta zorlanmaktadır. İnsan hakları durum tespiti görevleri bu hakları güçlendirebilir. Özellikle, insan hakları durum tespitinin önemli bir parçası olan risk haritalaması; iş operasyonları, ortaklar ve iş gücü hakkında daha fazla veriyi açığa çıkarabilir.

Bununla birlikte, insan hakları durum tespiti her derde deva değildir. Sonuçlar hak ihlallerini en kötü oldukları yerde durdurmak için her zaman yeterince güçlü değildir. Sendikaların güçlü katılımı olmadan yasalar yetersiz kalabilir ve şirketler gerçek istişarenin yerine basit anketler veya denetimler koyarsa sosyal diyalog zayıflayabilir. Bunu önlemek için, sendikalar ve işçi temsilcileri insan hakları durum tespiti konusundaki anlayışlarını güçlendirmeli ve bu süreçlerin şekillendirilmesinde aktif rol almalıdır.

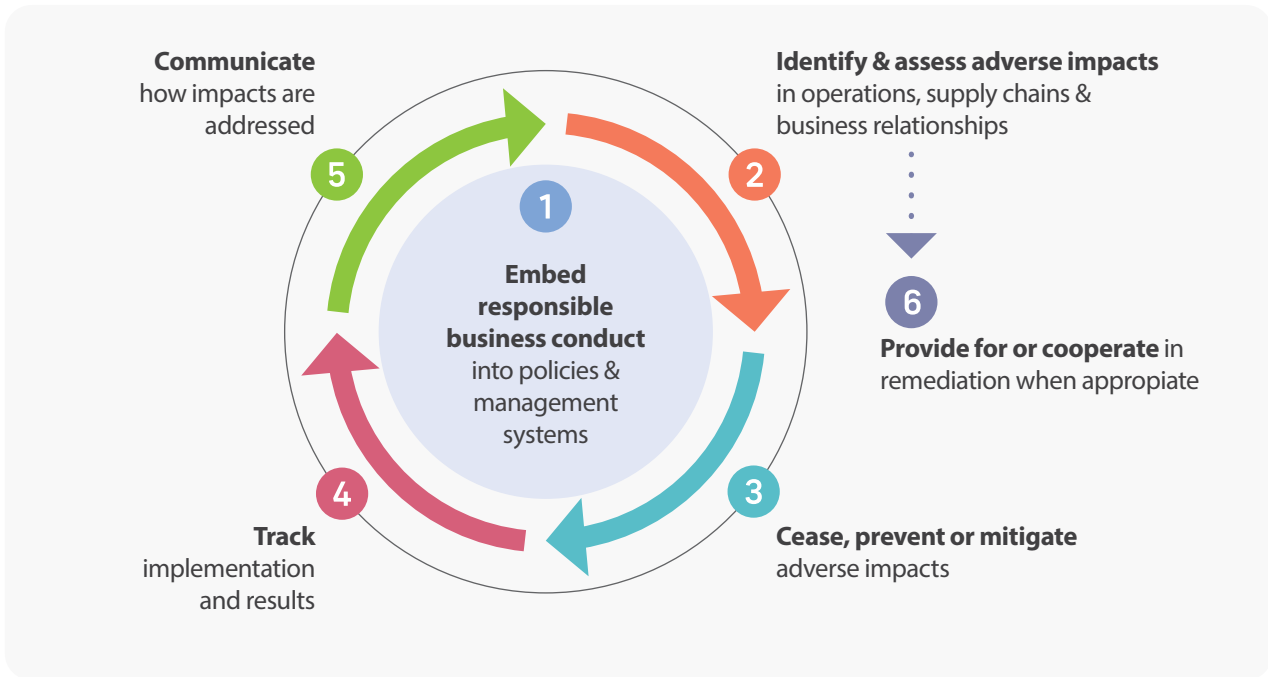
2 [Küresel Haklar Endeksi - Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu](#) (Bağlantı İngilizcedir)

3.

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ SÜREÇLERİNDE NELERE DIKKAT EDİLMELİ?

Bu bölüm, sendikaların şirket insan hakları durum tespiti süreçlerine etkin bir şekilde katılmaları için adım adım bir yaklaşım sunmaktadır. Genel hedef, değer zinciri genelinde sağlam güvencelerin müzakere edilmesidir. Bu rehber, eksiksiz bir insan hakları durum tespiti sürecinin ana adımları olarak kabul edilen OECD tavsiyelerinin altı adımını takip etmektedir.

Şekil 2: Durum tespiti süreci ve destekleyici önlemler



1. SORUMLU İŞ YÖNETİMİNİN POLİTİKALARA VE YÖNETİM SİSTEMLERİNE YERLEŞTİRİLMESİ

Bu adım, çok uluslu şirketlerin insan hakları durum tespitinin uygulanmasına yönelik planlarla birlikte sorumlu iş yönetimi konusundaki ticari taahhütlerini ifade eden politika ve süreçleri benimsemelerini gerektirmektedir.

Sendikaların dikkat etmesi gerekenler:

- ✓ İşçi temsilcilerinin insan hakları durum tespiti süreçlerine sürekli katılımı
- ✓ Karar verme yetkisine sahip üst düzey yönetimin katılımı

Kırmızı bayraklar:

- ▶ Sendikal istişarenin yerini almak üzere yönetim tarafından seçilen forumlar (örn. çalışan anketleri, CEO'larla sohbetler)

Şekil 3: İstişare yöntemi - kötü uygulama örneği

Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

2. OLUMSUZ ETKİLERİN BELİRLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu adım, insan ve işçi haklarına yönelik risklerin niteliğini ve kapsamını ölçmek için şirketin kendi ticari faaliyetlerinin yanı sıra başlıca tedarikçileriyle olan faaliyetlerinin de haritasını çıkarmasını gerektirir.

Sendikaların dikkat etmesi gerekenler:

- ✓ Tüm küresel değer zincirinin şeffaflığı
Bu, ülke bazında istihdam dökümünü içerir (AB içinde ve dışında). Haritalamanın şirketin kendi faaliyetlerini, tedarikçileri ve iş ortaklarını kapsamaması gerekir.

- ✓ Sendikal haklara yönelik risklerin değerlendirilmesi

- ✓ İşçiler için yüksek riskli durumların belirlenmesi

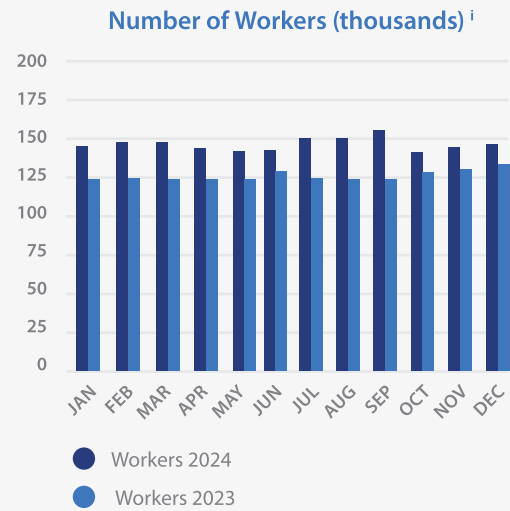
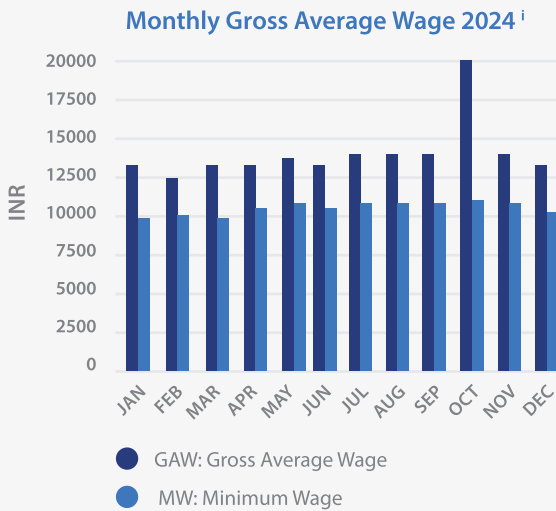
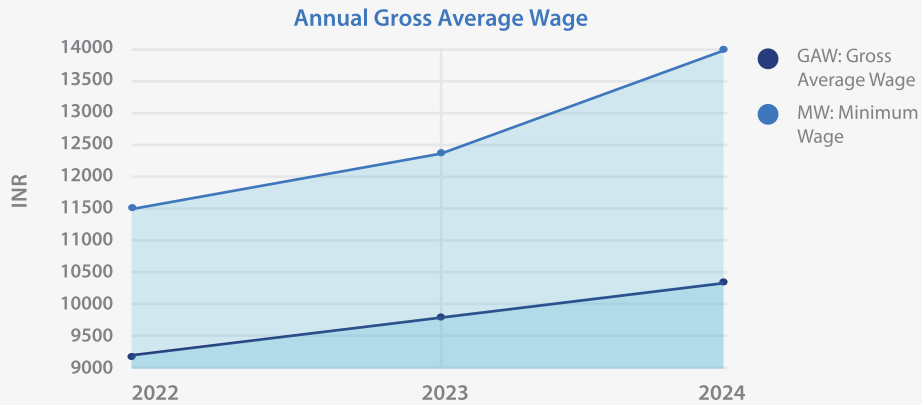
Sendikaların, sağlanan bilgilerden şirket tarafından belirlenen riskleri ayıklaması ve bunları kendi deneyimleriyle karşılaştırması gerekir. Bu, özellikle bilgiler hacimli veya işlem sayısı fazlaysa karmaşık olabilir. Sektörel araç setlerimiz, özellikle dikkat edilmesi gereken durumlar için yol gösterici ipuçları sunmaktadır.

Kırmızı bayraklar:

- ▶ Ülkeye veya istihdama özgü bir döküm yok
- ▶ İşçi haklarına yönelik risklerin küçümsenmesi veya zamanından önce kapsam dışı bırakılması
- ▶ Sendika katılımı olmadan sosyal denetimlere aşırı güven

Şekil 4: Risk haritalaması örnekleri

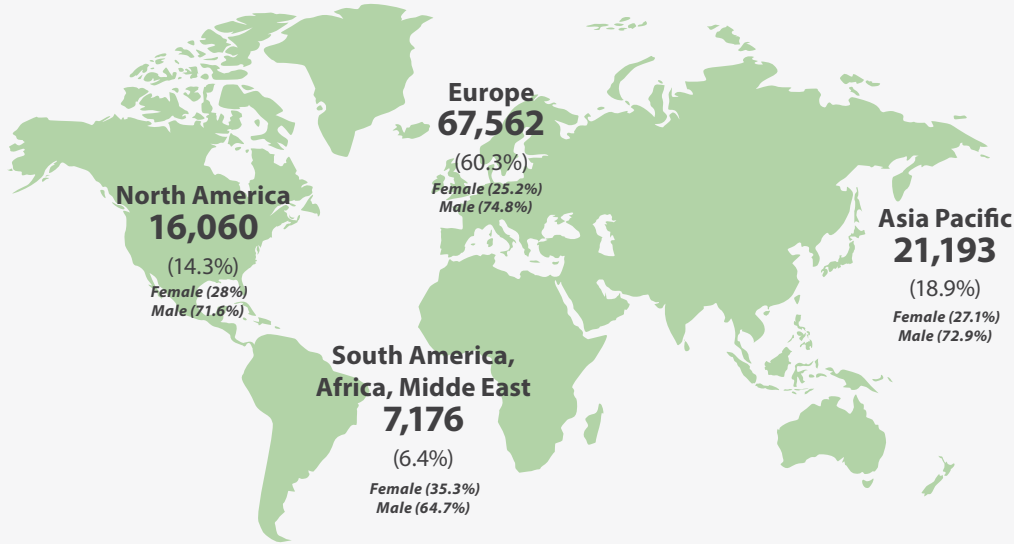
Bu şirket, her önemli tedarikçisi için işçi sayısı, ücretler ve ödeme yöntemleri ile sendika temsiline ilişkin ayrıntılı veriler sağlamaktadır.



Bu şirket, kendi faaliyetlerinde çalışanların genel bir sayısal dağılımını sunmaktadır. Tedarik zincirindeki istihdama ilişkin hiçbir veri sağlanmamıştır. Sendikalar, işçi haklarına yönelik risklerin boyutunu ve ciddiyetini değerlendirmek için gerekli bir ilk adım olarak istihdam dökümünü talep etmek zorunda kalacaklardır.

Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



Risklerin önceliklendirilmesi - önemlilik mi yoksa öne çıkma mı?

Bir dizi riskle karşı karşıya kalan çok uluslu bir işletme bazı öncelikler belirleyecektir. Bu süreçte sendikaların, işçilerin temel haklarının üst sıralarda yer almasını sağlamaları önemlidir. Önemlilik ve öne çıkma arasında temel bir ayırım yapılmalıdır.

Önemlilik analizi, şirketin paydaşlarını ilgilendiren konuları tanımlar. Şirket iç ve dış paydaşlarını (örn. yatırımcılar, hissedarlar, işçiler) belirler ve onlardan konuları kendi önceliklerine göre sıralamalarını ister. Avrupa Çalışma Konseylerinden yönetim tarafından önemlilik değerlendirmelerinde yer almaları istenebilir, ancak bu genellikle diğer paydaşlarla birlikte yapılır. AB hukuku kapsamında, önemlilik değerlendirmesi yasal bir zorunluluktur.

Çok uluslu şirketler şunları yapmalıdır:

- Sürdürülebilirlik risklerinin, etkilerinin ve fırsatlarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi
- Önemliliğin nasıl değerlendirildiğinin, metodolojiler ve paydaş katılımı da dahil olmak üzere belgelenmesi ve açıklanması
- Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlaması Standartları (ESRS) kullanılarak sürdürülebilirlik beyanlarında tüm önemli konular hakkında raporlama yapılması

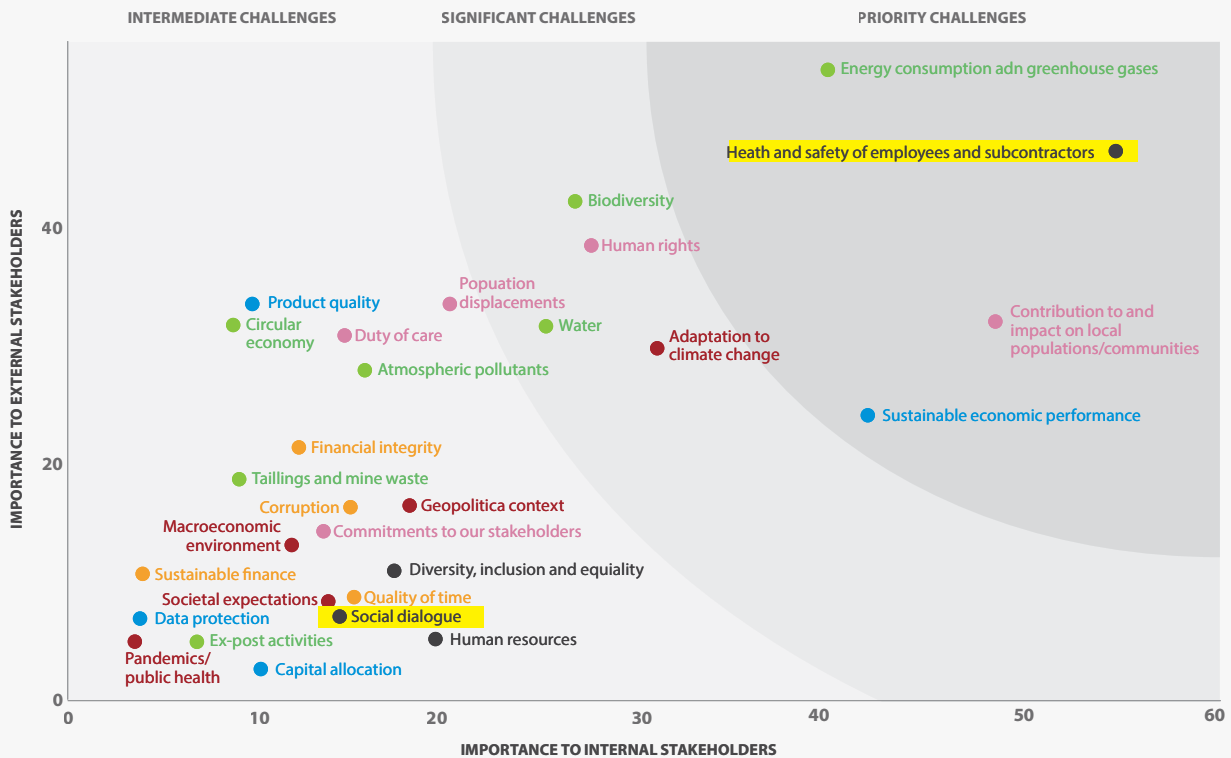
Öne çıkma, sürekli olarak önemli olan riskleri ifade eder. Öne çıkan insan hakları, şirketin faaliyetleri genelinde her zaman en ciddi olumsuz etki riski altında oldukları için dikkat çeken haklardır.

Şekil 5: Öne çıkma ve önemlilik matrisi örnekleri

Bu şirket, tedarik zincirinde zorla çalıştırma, modern kölelik, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık risklerini her zaman değerlendirmeyi taahhüt etmektedir. Ancak, bu riskler kendi faaliyetlerinde öne çıktığı şeklinde değerlendirilmemektedir. Buna karşılık, ayrımcılık ve taciz riskleri ile sağlık ve güvenlik riskleri değer zinciri genelinde (kendi operasyonları da dahil olmak üzere) değerlendirilmektedir.

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

Bu önemlilik değerlendirmesinde, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik riskler hem iç hem de dış paydaşlar tarafından son derece önemli görülmektedir. Buna karşılık, sosyal diyalogla ilgili riskler daha az önemli olarak görülmektedir. Bunun sonucunda, insan hakları durum tespiti sürecinde sendikal hakların değerlendirilmesine öncelik verilmemesi muhtemeldir. Sendikalar, müteakip süreçlerde sosyal diyalogun mümkün olduğunca sağ üst çeyreğe yakın konumlandırılmasını sağlamalıdır.



3. OLUMSUZ ETKİLERİN DURDURULMASI, ÖNLENMESİ VEYA HAFİFLETİLMESİ

Belirlenen riskler temelinde, şirketin insan hakları bakımından olumsuz etkiye neden olan faaliyetleri durdurması gerekir. Ayrıca gelecekteki olası etkileri önlemek veya en azından hafifletmek için bir plan oluşturulmalıdır.

Sendikaların dikkat etmesi gerekenler:

- ✓ Sendikal hakların taahhüt altına alınması

Şirket politikasında toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü hakları tanınmalı ve teşvik edilmelidir. Bu politika kendi faaliyetlerinde ve küresel değer zincirinde (KDZ) geçerli olmalıdır. Daha da önemlisi, bu taahhüt, uluslararası standartlara atıfta bulunan ve faaliyet gösterilen ülkenin ulusal hukukuna bağlı olmayan, bağımsız bir taahhüt olmalıdır.

- ✓ Belirlenen risklere yönelik spesifik önlemler

Sendikalar, işçileri korumak için neyin gerekli olduğunu en iyi bilecek konumdadır ve bu önlemlerin bir kısmını yönetimle müzakere etmeyi hedeflemelidir. Tedarikçilerin davranış kurallarını müzakere etmekten, yönetilemeyen riskler yarattığında dış kaynak kullanımını gözden geçirmeye veya risklerin azaltılmadığı yüksek riskli ülkelerde elden çıkarmaya kadar çeşitli önlemler öngörülebilir.

Sektörel araç setlerimiz ilham kaynağı olabilecek örnekler sunmaktadır.

Kırmızı bayraklar:

- ▶ Şirket, yerel yasaları ölçüt almakta ve ILO Temel Sözleşmelerini açıkça taahhüt altına almamaktadır
- ▶ Sadece belgelendirme, etiket veya anketlerden oluşan eylem planları
- ▶ Zaman çizelgesi veya ölçülebilir sonuçları olmayan taahhütler
- ▶ Haritalamada belirlenen risklere yanıt vermeyen eylem planı

4. UYGULAMANIN VE SONUÇLARIN İZLENMESİ

İnsan hakları durum tespitinin izlenmesi, şirket taahhütlerinin takip edilmesini ve olası eksikliklerden ders çıkarılmasını sağlamak açısından önemlidir.

Sendikaların dikkat etmesi gerekenler:

- ✓ Sürekli izleme

İnsan hakları durum tespiti tek seferlik bir uygulama değildir

- ✓ Objektif göstergeler

Risklere bağlı olarak, ilgili göstergeler örneğin şunları içerebilir:

- Yüksek riskli ülkelerdeki faaliyetlerde değişiklikler
- Toplu pazarlık kapsamı (küresel ve ülke düzeyinde)
- Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarının sıklığı
- Personel değişimi ve iş kazası oranları

Kırmızı bayraklar:

- ▶ Bağımsız doğrulama ve objektif göstergeler olmaksızın öz değerlendirmeye güvenilmesi
- ▶ İşçi haklarının durumunun değerlendirilmesinde sendikaların katılımı olmaması

Şekil 7: Sürdürülebilirlik göstergelerine örnek

Bu şirket son üç yılda çalışan sayısında bir azalma olduğunu bildirmesine rağmen, ölüm sayısı iki kattan fazla artmıştır. Kendi operasyonları ile karşılaştırıldığında, tedarik zincirindeki ölümler, ilgili yüklenicilerin sayısı göz önüne alındığında şaşırtıcı derecede düşük görünmektedir. Sonuç olarak, sendikalar katılım süreçlerine sağlık ve güvenlik risklerine öncelik vermek isteyebilirler. Ayrıca yönetimden tedarik zincirindeki ölüm vakalarını ölçmek için kullanılan metodoloji hakkında daha fazla bilgi talep etmelidirler.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
1. Safe, healthy, quality working lives for our people				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

5. ETKİLERİN NASIL ELE ALINDIĞININ BİLDİRİLMESİ

Şirketlerin insan hakları risklerini nasıl ele aldıklarını genellikle kamuya yaptıkları açıklamalar yoluyla raporlamaları beklenmektedir. Bu nedenle yıllık raporlar insan hakları durum tespiti değerlendirmesi için bir başlangıç noktası olabilir. Ancak bunlar, özel amaçlı bilgilendirmenin ve sendikalarla istişarenin yerini tutmaz. İdeal olarak, sendikalar şirketin insan hakları durum tespiti planını doğrudan almalıdır.

6. İYİLEŞTİRME

İnsan hakları üzerinde olumsuz bir etki meydana gelirse, uygun iyileştirmeler yapılmalıdır. Şikayet mekanizmaları insan hakları durum tespitinin temel bir unsurudur.

Sendikaların dikkat etmesi gerekenler:

- ✓ İşçilerin şikayet mekanizmalarına etkin erişimi
- ✓ Bağımsız ve etkin prosedür

Şikayetlerin soruşturulması yönetimden bağımsız olmalı ve sendikaları da sürece dahil etmelidir.

- ✓ Düzeltici eylem kanıtı

Şikayetlerin anonimliğine saygı gösterilmesi gerekirken birlikte, yukarıdaki 4. ve 5. adımları destekleyecek verilerin toplanması önemlidir. Şikayetlerin sıklığı ilerlemenin objektif bir göstergesi olabileceği gibi, tam tersine artan bir endişe kaynağına da işaret edebilir.

- ✓ Yerel şikayet mekanizmalarından küresel denetime uzanan açık eskalasyon yolları

Kırmızı bayraklar:

- ▶ Sendika temsilcilerinin şikayet mekanizmalarından dışlanması
- ▶ Mekanizmaların yönetimden bağımsız olmaması

4.

KİM NE YAPAR? KÜRESEL DEĞER ZİNCİRLERİ GENELİNDE SENDİKAL MÜDAHALELERİN GEREKLİ KOORDİNASYONU

Sendikalar için önemli bir zorluk, küresel değer zinciri genelinde müdahalelerin etkili koordinasyonunun nasıl sağlanacağıdır. Bu koordinasyon şu bakımlardan önemlidir:

- ✓ Genişletilmiş değer zincirinin tüm bölümlerinde işçilerin güvence altına alınması hakkında bilgi toplamak
- ✓ Yerel ihlallerin sendikaların anlamlı bir etki yaratabileceği bir düzeye yükseltilmesini sağlayarak ulus ötesi dayanışmayı uygulamaya koymak
- ✓ İlerlemeyi izlemek ve buna ilişkin objektif göstergeler sağlamak

Bu nedenle süreçler, soruna yakınlık ve potansiyel kaldırma dikkate alınarak oluşturulmalıdır. Bu özellikle iki şekilde olabilir: şikayetlerin etkili bir şekilde ele alınmasına yönelik mekanizmaların geliştirilmesi ve sendikaların insan hakları durum tespiti süreçlerine her düzeyde katılımının güçlendirilmesi.

1. ETKİN ŞİKAYET MEKANİZMALARI

Şikayetlerin ele alınması, işçilerin haklarına yönelik risklerin belirlenmesi ve etkili bir şekilde ele alınması için güçlü bir yoldur. Bu amaçla, IndustriALL Global Union'un, **sendikaların şikayet mekanizmalarına ve ilgili izleme süreçlerine katılımını kurumsallaştıran küresel çerçeve sözleşmeleri (GFA) veya mutabakat zabıtları (MoU) için kılavuz ilkeler veya bir şablon geliştirmesi** tavsiye edilir.

Böyle bir sürecin temel yapı taşları şu şekilde özetlenebilir:

Yerel sendikaların şikayetlerin toplanmasına katılımı

IndustriAll Europe ve IndustriALL Global Union'un çeşitli düzeylerdeki sendika temsilini koordine etmek üzere katılımı

Prosedür güvenceleri: bilgi uçurumunun korunması, gizlilik, sistematik soruşturmalar

Sendikaların istişaresi ile iyileştirme planının hazırlanması

Gerektiğinde şikayetlerin merkezi yönetime iletilmesi

Yıllık raporlama

TKE Küresel Çerçeve Sözleşmesi³ operasyonları ve tedarik zinciri genelinde şikayetlerin ele alınması konusunda ayrıntılı bir prosedür sunmaktadır. Bu, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma, sağlık ve güvenlik, sendikal haklar, ayrımcılık, çalışma süresi ve ücretlendirme dahil olmak üzere küresel çerçeve sözleşmesinin temel ilkelerinin ihlallerinin sistematik olarak soruşturulmasını sağlayan ilginç bir şikayet mekanizması örneğidir.

Sözleşme bir eskalasyon süreci öngörmektedir: bir sorun yerel düzeyde çözülemezse, genel merkeze havale edilir. Sendikalar, yerel düzeydeki temsilcilerden grup, Avrupa Çalışma Konseyleri, ulusal federasyonlar, IndustriALL Global Union ve diğer ilgili katılımcıların temsilcilerinden oluşan uluslararası bir komiteye kadar her aşamada tam olarak sürece dahil olmaktadır.

2. YÖNETİM KURULU DÜZEYİNDEKİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN ROLÜ

Yönetim kurulu düzeyindeki çalışan temsilcileri, mal ve hizmet tedariki de dahil olmak üzere şirketin stratejik yönelimleri hakkında önemli bilgilere erişebilir. Ayrıca, iş gücü sorunlarını doğrudan şirket yöneticilerine ve hissedarlarına iletmelerini sağlayan ayrıcalıklı bir konuma sahiptirler. Bu nedenle, katılımları operasyonel gerçekler ile kurumsal gözetim arasındaki boşluğu doldurarak kendilerini hesap verebilirliğin teşvik edilmesinde ve işçi haklarının korunmasında kilit aktörler haline getirmektedir.

Yönetim kurulu düzeyindeki işçi temsilcileri şunları yapmalıdır:

- Diğer işçi temsil organlarına tedarik zinciri stratejileri hakkında **düzenli bilgi akışı sağlamak** ve böylece sendikaların insan hakları durum tespiti stratejilerini iyileştirmelerine ve güçlendirmelerine yardımcı olmak
- Ortaya çıkan **anlaşmazlıkların** şikayet mekanizmaları vasıtasıyla **zamanında ele alınmasını ve çözülmesini sağlamak**

3. SENDİKALARIN GENEL MERKEZDEKİ ROLÜ

İnsan hakları durum tespiti, çok uluslu şirketin genel merkezindeki çalışanları temsil eden sendikaların olağan yetkilerine entegre edilmelidir. Bu, sosyal aklama risklerinin sınırlandırılması ve anlamlı bir etki sağlanması için gereklidir. Ayrıca, özellikle ticari faaliyetler hakkında bilgiye erişim konusunda sendikaların mevcut yetkilerini önemli ölçüde pekiştirebilir.

Bu amaçla, sendikalar **İnsan hakları durum tespiti süreçlerine katılımlarını kurumsallaştırmak için Avrupa Çalışma Konseylerini ve diğer işçi temsil organlarını araç olarak kullanabilirler.** Bu, örneğin, insan hakları durum tespitinin gündemlerinde daimi bir madde haline getirilmesini veya insan hakları durum tespitinden sorumlu daimi bir komite kurulmasını içerebilir. Bu komite, büyük tedarikçilerin sendika temsilcilerinin katılımını dikkate alabilir.

Ayrıca genel merkez sendikalarının bir veya birkaç özel insan hakları durum tespiti görevlisi ataması da tavsiye edilir.

3 Bu sözleşmeyi farklı dillerde şu sayfada bulabilirsiniz: industriall-union.org (Bağlantı İngilizcedir).

Kutu 1: Genel merkez yönetimine sorulacak sorular için gösterge niteliğinde kontrol listesi

- Şirketin kendi faaliyetlerindeki ve küresel değer zincirindeki istihdama ilişkin ayrıştırmış bilgiler
- Ülkelere göre istihdam verileri de dahil olmak üzere tedarikçilerin ve önemli iş ortaklarının listesi
- Aşağıdakileri kapsayan risk haritalaması:
 - Ülkeler, meslekler ve etkilenen tahmini işçi sayısı
 - Tespit edilen ihlallerin niteliği ve sıklığı
- Eylem planının aşağıdakileri de içeren ayrıntıları:
 - Alınan veya planlanan önlemler
 - Zaman çizelgeleri ve atanan sorumluluklar
 - Zaman içindeki ilerlemeyi ölçmek için objektif göstergeler
 - Şikayetlere ve bunların nasıl ele alındığına ilişkin kümelenmiş veriler

4. SENDİKALARIN ULUSAL FAALİYETLERDEKİ ROLÜ

Çok uluslu bir şirketin ulusal faaliyetleri kapsamında sendikalar, şirketin faaliyetleri genelinde işçi haklarının durumu hakkında bilgi paylaşmak üzere Avrupa Çalışma Konseyleri de dahil olmak üzere şirket genel merkezindeki sendikalarla irtibat kurmak için iyi bir konumdadır. Bu bilgi alışverişi, ülke gerçekleri ile şirketin küresel insan hakları taahhütleri arasında tutarlılık sağlanmasına yardımcı olur.

Daha da önemlisi, ulusal düzeydeki sendikalar da şirket şikayet mekanizmalarına katkıda bulunmalı ve işçi haklarının ihlaline yönelik sistemik risklerin tespit edilip ele alınmasına yardımcı olmalıdır.

5. TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ İŞÇİLERİ TEMSİL EDEN SENDİKALARIN ROLÜ

İyi işleyen bir şikayet mekanizması, tedarik zinciri genelinde işçileri temsil eden ve **ilgili iş yerlerindeki işçi hakları ihlalleri hakkında kapsamlı bilgi sağlayan** sendikalarla başlar. Sistemik sorunlar ancak şikayet sayısının çoğalması yoluyla tespit edilebilir ve uygun eskalasyon yoluyla ele alınabilir.

Bu, tedarik zinciri içindeki sendikaların öncelikle büyük müşteri şirketler bünyesindeki uygun şikayet mekanizması kanalını belirlemelerini gerektirir.

IndustriALL Global Union ve industriAll Europe, gerektiğinde sendikaların bu süreçleri etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmak için gerekli rehberlik ve desteği sağlayabilir. Daha fazla ayrıntı sektörel rehberde bulunabilir.

