



Makale Başvuru/Kabul Tarihleri:
Received/Accepted Dates:
16.02.2024/22.03.2024

Cilt 11, Sayı 21, Yıl 2024

Çok Uluslu Şirketler İçin Davranış Kodlarının Etkinliği Üzerine Bir Değerlendirme

Arş. Gör. Dr. Yelda BEKTAŞ
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
ybektas@nku.edu.tr

Özet

Küreselleşmiş bir dünyada, çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) küresel ekonomik yapıların şekillenmesindeki önemi yadsınamaz. Günümüz ekonomik sistemi içerisinde, küresel üretim ve ticaretin önemli bir bölümünü kontrol eden bazı ÇUŞ'ların yıllık gelirleri birçok ülkenin gayri safi milli hasılasını aşmaktadır. Bu bağlamda, ÇUŞ'ların faaliyetlerinin kontrolü ve düzenlenmesi, sahip oldukları güç ve etki alanları göz önüne alındığında giderek daha önemli hale gelmiştir. Negatif dışsallıkları azaltmak ve yerel ve küresel ekonomilere olumlu katkıları en üst düzeye çıkarmak için etkili küresel yönetim mekanizmaları ve etik iş uygulamaları zorunludur. Ancak, bu şirketlerin faaliyet alanlarını kapsayan ve daha çok öz denetim ve gönüllülük esasına dayanan davranış kodları, denetim açısından önemli bir zorluk teşkil etmektedir. Bu makale, ÇUŞ'lar için davranış kodlarının etkinliğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda araştırma, kapsamlı bir literatür taramasına ve politika belgeleri ve raporlar dahil olmak üzere ikincil belgelerin incelenmesine dayanmaktadır. Çalışmada öncelikle ÇUŞ'lar örgütsel yapıları, ortaya çıkışları ve gelişimleri, etki, kontrol ve faaliyet alanlarıyla ilgili konular göz önünde bulundurularak ele alınacaktır. Ardından, çok uluslu şirketlerde davranış kodlarının oluşturulması süreci incelenerek ve bu alanda oluşturulan uluslararası belgelere değinilecektir. Son olarak, davranışsal kodlar bağlamında ÇUŞ'ların sorumluluklarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılarak bağlayıcı olmayan kodların etkisizliği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çok Uluslu Şirket, Davranış Kodları, Kurumsal Sosyal Sorumluluk

An Analysis of the Effectiveness of Codes of Conduct for Multinational Companies

Abstract

In a globalized world, the significance of multinational corporations (MNCs) in shaping global economic structures is undeniable. Within the current economic system, the annual revenues of some MNCs that control a substantial portion of global production and trade surpass the gross national product of many countries. In this context, the control and regulation of MNCs' activities have become increasingly crucial given the power and spheres of influence they possess. Effective global governance mechanisms and ethical business practices are imperative to mitigate negative externalities and maximize positive contributions to local and global economies. However, the behavioral codes covering the operational domains of these corporations, relying more on self-regulation and voluntarism, pose a significant challenge in terms of oversight. This article aims to assess the effectiveness of behavioral codes for MNCs. In this regard, the research is based on a comprehensive literature review and the examination of secondary documents, including policy papers and reports. The study will first address topics related to the organizational structures, emergence, and developments of MNCs, considering their impact, control, and operational domains. Subsequently, the process of creating behavioral codes in multinational corporations will be examined, and international documents established in this field will be discussed. Finally, a general assessment will be made regarding the responsibilities of MNCs in the context of behavioral codes, discussing the ineffectiveness of non-binding codes.

Keywords: Multinational Corporations, Codes of Conduct, Corporate Governance Code, Global Economy

Giriş

Küreselleşmiş bir dünya ekonomisinde çok uluslu şirketler (ÇUŞ) küresel ekonomik yapıların şekillenmesinde tartışmasız büyük öneme sahiptir. 1980 ve 90'lı yıllar boyunca uluslararası mal ve finans piyasalarının artan entegrasyonu, devlet varlıklarının büyük ölçüde özelleştirilmesi ve gelişmekte olan ülkelerde ticaretin serbestleştirilmesi ve ihracatın teşvik edilmesiyle gerçekleşen küresel ekonomik dönüşüm, devletin ekonomik rolünün de yeniden tanımlanması ihtiyacını doğurmuştur. Bu doğrultuda ulus devletlerin, düzenleyici işlevlerinin önemli bir kısmını yerine getirmede daha az istekli oldukları ve sorumluluklarını devlet-dışı aktörlere devretmeye dönük bir anlayışı benimsedikleri görülmektedir. Bu gelişmeye koşut biçimde söz konusu dönem, ÇUŞ'ların faaliyetlerinin artması ve yaygınlaşmasına sahne olmuştur. ÇUŞ'lar genellikle sınır ötesi ticaret ve yatırımları artırarak ulusal ekonomilerin küresel ekonomiyle bütünleşmesini teşvik etmekte ve inovasyon, teknoloji transferi ve küresel değer zincirlerinin gelişimini yönlendirerek ekonomik gücün dağılımını etkilemektedirler. Sınır ötesi ticarete ÇUŞ'ların en çok başvurduğu yöntem, ÇUŞ tarafından başka bir ülkede yapılan, varlıkların satın alınması veya yabancı ülkede yan kuruluşlar ya da şubeler gibi ticari faaliyetlerin kurulmasını içeren doğrudan yabancı yatırımlardır (DYY).² DYY'ler, yerel ekonomiler üzerindeki istihdam yaratma, beceri transferi ve küresel pazarlara erişim gibi kalkınma politikaları hedefleri üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla özellikle gelişmekte olan ekonomiler tarafından tercih edilmektedir. Bu bağlamda 1990'lı yıllar, DYY'lerin serbestleştirilmesi ve kolaylaştırılmasına yönelik genel bir eğilime sahne olmuştur. Ancak DYY'ler olumlu etkilerinin yanı sıra yerel kaynakların sömürülmesi, işgücü piyasası çarpıklıkları, sosyal eşitsizlikler ve çevresel bozulma gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedirler (Kokko, 2006; Kök ve Açıköz-Ersoy, 2009). Dolayısıyla ÇUŞ'ların gelişmekte olan ülkelerdeki yatırım kararları, sosyal adalet (Monshipouri vd., 2003) ve insan hakları ihlalleri (Giuliani ve Macchi, 2014; Giuliani, 2018) ile ilgili önemli akademik ve politik tartışmalara neden olmuştur. Küresel-kuzeydeki ekonomik büyümenin, küresel-güneydeki sosyal ve ekonomik eşitsizlikler (kuzey-güney ikilemi) karşısında artış göstermesiyle birlikte, özellikle gelişmekte olan ekonomilerde ÇUŞ'lar ve insan haklarına ilişkin eleştirel araştırmalara ve politika sonuçlarının incelenmesine duyulan ihtiyacın arttığı anlaşılmaktadır (Ullah vd., 2021).

Günümüzde dünyada mal ve hizmet üretiminin ve ticaretinin büyük bir kısmını kontrol eden bu şirketlerden bazılarının yıllık gelirleri, pek çok devletin gayrisafi milli hasılasından (GSMH) daha yüksektir (Parlak, 2009). Bu bağlamda çok uluslu şirketlerin sahip oldukları güç ve etki alanları itibarıyla denetimleri ve faaliyetlerinin kontrol altına alınması giderek daha önemli hale gelmektedir. Olumsuz dışsallıkları azaltmak ve yerel ve küresel ekonomilere olumlu katkıları en üst düzeye çıkarmak için etkili küresel yönetim mekanizmaları ve etik iş uygulamaları zorunludur. Ancak bu şirketlerin yapılarından kaynaklı olarak denetimleri kolay değildir ve uluslararası hukuki düzenlemelerle sorumluluk alanlarında bir standart getirilmesi de oldukça zordur. Ayrıca bu şirketlerin faaliyet alanlarına ilişkin oluşturulan davranış kodlarının daha çok öz-düzenleme ve gönüllülük esasına göre olması, denetim konusunda önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır. Çok uluslu şirket tanımına giren ve ulus-aşırı faaliyet gösteren şirketlerin yol açtığı insan hakları ihlalleri durumunda hukuki açıdan sorumluluk doğuracak düzenlemeler bulunmamakta ve mevcut düzenlemeler bağlayıcı nitelik taşımamaktadır (Can ve Yücel, 2019; Kıvılcım, 2010).

Bu çalışmada ÇUŞ'ların sahip oldukları güç ve etki alanları itibarıyla denetim ve faaliyetlerine ilişkin sorunlar göz önünde bulundurularak öncelikle ÇUŞ'ların tanımı, organizasyon yapıları, ortaya çıkışları ve küreselleşme süreciyle birlikte gelişmeleri ele alınacak, daha sonra çok uluslu şirketlerde davranış kodlarının oluşturulması süreci incelenerek bu alanda oluşturulmuş uluslararası belgelere değinilecektir. Son olarak ÇUŞ'ların davranış kodları bağlamında sorumluluklarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılarak bağlayıcı olmayan kodların etkisizliği tartışılacaktır.

ÇuŖ'un Tanımı ve Organizasyon Yapıları

ÇUŞ'u ifade etmek için çok uluslu Ŗirket (multinational corporation), çokuluslu firma (multinational firm), uluslararası Ŗirket (international corporation), ulus-ötesi Ŗirket (transnational corporation) gibi çeŖitli terimler kullanılmaktadır. ÇUŞ'un tanımı konusunda literatürdeki tartıŖmalar devam etse de tanımlardaki ifadelere bakıldığında faaliyetlerin niteliği, mülkiyet yapısı, yöneticilerin vatandaşlığı, faaliyetlerin bütünlüğü ve kaynak dağılımları gibi özelliklerine vurgu yapıldığı görölmektedir. Bu bağlamda ÇUŞ; birden fazla ölkede kazanç sağlayıcı iktisadi faaliyette ve uluslararası üretimde bulunan firma (Aktan ve Vural, 2012, s. 5); birden fazla ölkede üretim ve satış faaliyeti yürüten ve mülkiyeti ve yönetimi birden fazla ölkede vatandaŖına ait olan firma (Gilpin, 1987, s. 232); bir ölkeden yönetilmeye baŖlanan ve yabancı ölkelerdeki faaliyetin sanki asıl ölkede cereyan etmiŖ gibi kabul edildiği firmalar (Kutal ve Büyükuslu, 1996, s. 26) olarak tanımlanabilir. BirleŖmiŖ Milletlerin ÇUŞ tanımına göre ise bu Ŗirketler; ekonomik ve iŖletme birimlerinin hukuki Ŗekli ve uđraŖı alanlarına bakılmaksızın iki ya da daha fazla ölkede faaliyet gösteren, iŖletme birimleri arasında evrensel strateji oluŖturmak üzere uyumlu ve ortak politikaların saptanmasına imkân sağlayan bir ya da birden fazla karar alma merkezinin efektif kontrolüne dayalı bir karar alma sistemi altında bilgi, kaynak ve sorumlulukların birimler arasında paylaŖıldıđı ekonomik iŖletmelerden oluŖan ticari teŖebbüslerdir (Satiroğlu, 1984, s. 22).

ÇUŞ'ların, özellikle yönetim aısından faaliyetlerini ölkelere göre farklı biçimlerde yapılandırırları görölmektedir. Bu bakımdan ÇUŞ'lar; tek merkezli (ethnocentric transnational corporation), çok merkezli (polycentric transnational corporation) ve dünya merkezli (geocentric transnational corporation) olmak üzere üç temel ayırımında incelenebilir (Rogach, 2019); ancak bu üç biçimden farklı biçimde yapılanan Ŗirketler de bulunmaktadır. Bazı ÇUŞ'lar çeŖitli fonksiyonlarında farklı yapılanmalar benimseyebilirler. Örneğin; finansman aısından tek bir merkez söz konusuyken pazarlama ve tedarik gibi alanlarda birden fazla merkeze sahip olabilirler. Bu niteliklere uygun faaliyet gösteren Ŗirketlerin davranıŖ Ŗekillerinde üç temel hareket yönteminin bulunduğu görölmektedir. Bunlardan ilki dünya pazarlarında var olmak, ikincisi bir ya da daha fazla iŖletmenin fonksiyonel alanlarını dünya ölçeğinde operasyonel hale getirmek ve sonuncusu ise dünya çapındaki çalıŖmalarını birleŖtirmektir (Gençler, 2003). ÇeŖitli boyutlarda farklılık gösterebilir de genel olarak ÇUŞ'ların var oluŖ sebebi küresel faaliyetlerinde rekabet avantajı sağlamaktır.

ÇuŖ'ların Ortaya ÇıkıŖı, GeliŖimi ve GeliŖmekte Olan Ekonomilerdeki Artan Faaliyetleri

Modern ÇUŞ'ların kökenleri 16. ve 17. yüzyıllarda merkantilist dönemde tüccarların kurduğu Doğu ve Batı Hindistan Ŗirketlerine kadar dayanmaktadır (Parlak, 2009, s. 172). Ancak etkinliklerinin ve önemlerinin artıŖı 1980'li yıllarda neoliberal iktisat politikalarının yükseliŖe geçmesiyle ve küreselleŖmenin hız kazanmasıyla gerçekteŖmiştir. ÇUŞ'lar yabancı ölkelere ihracat faaliyetleri, pay senedi yatırımı, lisans anlaşması ve doğrudan yatırım olmak üzere dört yolla giriŖ yapmaktadırlar (Serinkan ve Bağcı, 2012, s. 98). Bunlar içerisinde en önemli ve etkin biçimde kullanılan yöntem doğrudan yatırımlar olmuŖtur. 1980'lerden önce bazı ölkelerin ithalat sınırlaması getirmesi dolayısıyla bu ölkelerde faaliyet gösterebilmek için DYY adı verilen bir uygulama baŖlamıŖ ve söz konusu uygulama ÇUŞ'lar aracılığıyla gerçekteŖirilmiŖtir. DYY, mevcut bir Ŗirketin satın alınarak veya yeni bir denizaŖırı giriŖim kurularak yurtdıŖındaki bir Ŗirketin tamamına veya bir kısmına sahip olunması demektir (Rugman ve Collinson, 2006). Bir firma DYY gerçekteŖirdiğinde ÇUŞ haline gelir (Collinson vd., 2016). Dolayısıyla ÇUŞ'lar küresel kapitalizmin yaygınlaŖması ve derinleŖmesinden yararlanarak kâr için en uygun fırsatları sunan ekonomilere yönelmektedirler. Buna paralel biçimde 1980'lerden itibaren ulus devletlerin, ekonomilerini dıŖa açık ve küresel ekonomiyle bütünleŖtirme çabasıyla dönemin iktisat politikaları, sermayenin daha kolay ve serbest Ŗekilde hareket etmesine imkân veren düzenlemeler içerecek biçimde ŖekillenmiŖtir. Ekonominin küreselleŖmesi; mal, hizmet ve sermayenin üretiminin ve pazarlarının, sınırlar arasında giderek daha fazla birbirine dayalı ve iç içe geçmiŖ biçimde geliŖmesidir (Dunning, 2004). Hükümetlerin ÇUŞ'lara karŖı dostane bir tavır benimsemeye baŖladıkları

(Narula ve Dunning, 2000) bu süreç, uluslararası işlemlerin boyutlarının ve çeşitlerinin artmasına, farklı ülkelerdeki ekonomik aktörlerin eylemlerinde birbirine bağlılığının giderek derinleşmesine neden olmuştur (Dunning, 2004).

ÇUŞ'ların gelişmekte olan ekonomilerdeki artan faaliyetlerine yönelik akademik çalışmaların ÇUŞ'ları olumlu ve olumsuz etkileri bağlamında ele aldıkları ve tartışmayı temel anlamda bu iki etki üzerinden yürüttükleri görülmektedir (Herzer, 2012; Žilinské, 2010). Yakınsama (convergence theory) teorisine göre ulusal ekonomik sistemler artan biçimde birbirine bağlanmakta ve bu durum firmaların 'glokalleşme' ya da 'küyerelleşme' adı verilen stratejilerin uygulanmasına zemin hazırlamaktadır (Buckley, 2018). Bu yaklaşıma göre ÇUŞ'lar, diğer ülkeleri, kendi faaliyet alanlarının bir uzantısı olarak görmektedirler (Kaufman, 2016). Yani küresel stratejiler, yerel düzeyde uygulanabilir hale gelmektedir. Böylece ÇUŞ'lar sahip oldukları istihdam yaratma ve teknoloji transferi gibi potansiyelleri nedeniyle ev sahibi ülkeler tarafından sosyo-ekonomik büyüme ve kalkınmada ihracat gelirlerini maksimize etmek amacıyla yerel üretim ve tüketimi artırabilecekleri bir araç olarak algılanmaktadır (Iddrisu vd., 2015). Dolayısıyla politika yapıcılar ekonomik kalkınma politikaları kapsamında ÇUŞ'ları kendi ülkelerine çekmek için cazip yerel teşvikler, vergi indirimleri ya da muafiyetleri gibi çeşitli yöntemleri kullanma eğilimindedirler (Adams vd., 2015). Bu bağlamda yakınsama teorisi ve küyerelleşme stratejileri, düşük gelirli ve zayıf kurumsal ekonomilerdeki yüksek sosyal adaletsizliği açıklamaya odaklanmaktadır. ÇUŞ'ların gelişmekte olan ekonomilerdeki faaliyetlerinin artmasında rol oynayan başka faktörler de bulunmaktadır. Çeşitli ekonomik reform programları, serbest ticaret politikaları (Adams vd., 2015); döviz kuru değişimleri (Shi, 2019) gibi faktörler de bu artışta etkili olmaktadır. ÇUŞ'ların DYY aracılığıyla ev sahibi ekonomiler üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanan çalışmalar ise ÇUŞ'ların ekonomik eşitsizlik, kaynakların sömürülmesi, piyasa hakimiyeti, vergiden kaçınma, emek sömürsü gibi istenmeyen etkilerini ve hatta sahip oldukları önemli güç ve etki sayesinde ev sahibi ülkelerin siyaseti üzerinde de önemli etkileri olabileceğini tartışmaya açmaktadırlar (Žilinské, 2010, s. 335). Sonuç olarak olumlu veya olumsuz sonuçların, ev sahibi ülke politikaları, düzenleyici çerçeveler ve ÇUŞ'ların etik uygulamaları gibi faktörlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

DYY küreselleşmenin bir nevi barometresidir. En aktif DYY sektörleri dünya ekonomisindeki makroekonomik değişimlere işaret etmektedir. ÇUŞ'lar yönettikleri devasa büyüklükteki DYY'ler sayesinde küresel ekonominin gidişatına yön veren en önemli aktör konumundadırlar. Örneğin 2024 yılında yabancı bağlı şirketlerin 79.9 milyon kişiye istihdam sağladığı tahmin edilmektedir (United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD], 2023: 50). Özellikle gelişmekte olan ülkeler, ÇUŞ'ların yatırımlarını çekebilmek amacıyla bu şirketlere yönelik hukuki kolaylıklar, vergi indirimleri ve oldukça esnek hareket etmelerini sağlayacak düzenlemeler getirmişlerdir (Driffield vd., 2021; Li vd., 2018). ÇUŞ'ların sermaye ve üretimin küreselleşmesini hızlandırmaları, kitle iletişim araçlarını kontrol ederek küresel düzeyde tüketim kültürünü yaymaları ve tüm iktisadi faaliyetlerde belirleyici konuma gelmeleri dikkatleri bu şirketlerin faaliyetlerine ve faaliyetler sonucunda ortaya çıkan etkilere yöneltmiştir (Aktan ve Vural, 2006, s. 1). Bilgi teknolojisindeki hızlı akış, sermayenin dünya çapında hızlı hareketi, ÇUŞ'ların büyüklüğü, erişim gücü ve etkisiyle birlikte insan hakları ihlallerini artırdığı anlaşılmaktadır (Lauwo ve Otusanya, 2014). Dolayısıyla burada etkin ve verimli bir ekonomik kalkınma pahasına düşük sosyal adalet ve çevresel sorunlara yol açabilecek politikaların tercih edilmesine yönelik tartışmalar ortaya çıkmaktadır. Bu tartışmaların bir boyutu da ÇUŞ'ların denetimine odaklanmakta ve çeşitli girişimlerle ÇUŞ'ların yarattıkları etkiler ve bu etkilerin sonuçlarına yönelik küresel düzeyde izleme, denetim ve yaptırım mekanizması oluşturma çabaları etrafında devam etmektedir. Bu bağlamda ÇUŞ'lara yönelik farklı düzeylerde ve farklı aktörler tarafından oluşturulmuş davranış kodları, ilke ve öneriler ile çeşitli uluslararası belgeler mevcuttur. Sonraki başlıkta bu davranış kodlarının dayanağı ve aktörler bağlamında sınıflandırılmasına değinilmektedir.

Çuş'lar İçin Davranış Kodları: Davranış Kodlarının Dayanağı ve Sınıflandırılması

Davranış kodları ya da kuralları, ticari kuruluşların davranışlarını etkilemek/düzenlemek ve kurumsal sorumluluğu geliştirmek amacıyla benimsenen ve yayımlanan kılavuzlar, tavsiyeler ve kuralları kapsar. Bu kodların oluşturulmasının gerekçesi iş dünyası ve toplum arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Söz konusu kodları benimseyen kurumlar, hükümetler veya uluslararası örgütler ya da tüketiciler, evre ve azınlık örgütleri, sendikalar ve kiliseler gibi sosyal çıkar grupları olabilir (Kolk vd., 1999, s. 152). Diğer taraftan, kodlar firmalar veya endüstri ve ticaret birlikleri, ticaret odaları, düşünce kuruluşları ve iş liderleri forumları gibi kuruluşlar tarafından da hazırlanabilir. Bu durumlarda kurallar, diğer aktörleri etkilemeye ve/veya gönüllü biçimde öz düzenleme yapmaya hizmet eder. Burada amaç yeni pazar fırsatları yakalamak, riskleri azaltmak, iş ortakları üzerinde kontrol sağlamak veya kurumsal imajın iyileştirilmesi olabilir. OECD dört tür kod sınıflandırması yapmaktadır: Şirket kodları (company codes), meslek örgütleri kodları (business association codes), paydaş ortaklıklarını içeren kodlar (codes involving partnerships of stakeholders), uluslararası organizasyonlar tarafından oluşturulan kodlar (codes created by international organizations) (OECD, 2001). Jenkins ve Unies (2001) ise beşli bir sınıflandırmaya gitmektedir: Şirket kodları, meslek örgütleri kodları (trade association codes), çok paydaşlı kodlar (multi-stakeholders codes), model kodlar (model codes), hükümetler arası kodlar (inter-governmental codes). Davranış kodlarını sınıflandırma çabası, kodları düzenleyen aktörler, kodların içeriği ya da kapsamı gibi unsurların oldukça farklı olması dolayısıyla çok kolay değildir. Uluslararası kuruluşlar, uluslararası sendikal örgütler, kalkınma ve evre STK'ları ve Şirketlerin kendisi de dahil olmak üzere çeşitli paydaşlar, uluslararası iş dünyası için davranış kodlarının hazırlanmasında rol oynamıştır. Ancak kodları üreten aktörlerin düzeyleri bakımından bir sınıflandırmaya gidildiğinde kabaca iki kategorinin ortaya çıktığı grlmektedir. Bunlar, uluslararası ve ulusötesi kuruluşların ürettiği kodlar ile diğer kategorisinde hükümet dışı kuruluşların ürettiği kodlar ve Şirketlerin kendilerinin ve/veya dahil oldukları mesleki/ticari birliklerin ürettikleri kodlardır.

Kamu ve özel sektör arasındaki ilişkide kodlar önemli rollere sahiptir. Firmalar, genellikle hareket özgürlüklerini kısıtladıklarını düşündükleri yasa ve yönetmeliklere karşı direnç gösterirler (Kolk vd., 1999). Bu sınırlama ve denetimden kurtulabilmenin bir yolu olarak ise kendi kendini düzenleme yani öz denetim/ öz düzenleme yöntemlerini devreye sokmaktadırlar. z düzenleme, düzenleyici gerekliliklerin yokluğunda Şirketler tarafından benimsenen gönüllü standartları ya da uyumluluğa yardımcı olmak veya önceden var olan düzenlemeleri aşmak için benimsenen standartları kapsamaktadır (Hemphill, 1992). Dolayısıyla, zellikle Şirketlerin kendileri tarafından oluşturulan davranış kodlarının zorunlu düzenlemeleri öngörmek ya da önlemek için hazırlanmalarını (Kolk vd., 1999) söylemek yanlış olmaz. Ayrıca kimi gelişmekte olan hükümetlerin sermaye, teknoloji ve teknik becerileri çekmek ve DYY'nin yardımıyla farklı pazarlara erişimi kolaylaştırmak amacıyla politikalarında yabancı yatırıma çekmeye yönelik düzenlemeler yaptıkları da bilinmektedir (UNCTAD, 1995, s. 272).

Kodlar, kapsam açısından da önemli lde farklılık göstermektedir. Gönüllü davranış kodları, uluslararası faaliyetler için geçerli olan iş ilkelerine ilişkin muğlak beyanlardan öz düzenlemeye yönelik daha somut çabalara kadar çeşitlilik göstermektedir (Jenkins, 2001; 2013). Bir dizi farklı paydaşın katıldığı müzakereler sonucunda ortaya çıkan kodların, Şirketler tarafından tek taraflı olarak kabul edilenlerden daha kapsamlı ve daha sıkı bir izlemeye sahip olmaları söz konusudur. Bu durum, diğer paydaşların Şirketlere uygulayabileceği baskıdan kaynaklı ortaya çıkmaktadır. Çok paydaşlı kodlar arasında dahi kimin dahil olduğuna ve kimin dışarda tutulduğuna bağlı olarak önemli farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Şirket kodları ve ticaret birliği ya da meslek örgütleri kodları genellikle diğer paydaşlarla birlikte geliştirilenlerden daha sınırlı bir kapsama sahiptir. Kimi Şirket kodlarının ILO'nun temel çalışma standartlarını dahi kapsamadığı bilinmektedir (Jenkins, 2013). Şirket kodlarının birçoğu, tedariklerini kapsam dışı bırakmıştır ve nadiren ev eksenli çalışanları kapsamaktadırlar.

ÇUŞ'ların faaliyetlerine ilişkin davranış kurallarının oluşturulması konusunda ulusötesi ve uluslararası kuruluşların çabaları önemlidir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler'in (BM) uluslararası düzeyde hukuk kuralları geliştirerek alanda örnek teşkil edecek ilk metinleri hazırladığı görülmektedir. 1974 yılında ÇUŞ'lara yönelik bir kod hazırlanması için BM bünyesinde Çok Uluslu Şirketler Komisyonu kurulmuştur. Kodun hazırlanmasındaki amaç, uluslararası ekonomik ve sosyal iş birliğinin güçlendirilmesi, ev sahibi ülkelerde ekonomik kalkınma ve büyüme hedeflerine pozitif katkı sağlamak ve şirket faaliyetlerinin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesiydi (Parlak, 2009, s. 185). Böylece uluslararası düzeyde faaliyet gösteren ÇUŞ'ların davranışlarına bir standart kazandırmak ve bunun yanı sıra gelişmiş ülkelere, gelişen ülkelere kayan yatırımları ve yatırımcıyı korumaya dönük belirli kurallar oluşturmak mümkün olacaktı. Bu doğrultuda 1975 yılında ÇUŞ'ların Komisyonu Başkanlığı'nda başlatılan taslak çalışması, 1990 yılında son haline getirilmiştir. Belirtmek gerekir ki bu belge "non-binding" yani herhangi bir bağlayıcılığı olmayan ve gönüllülük esasına göre uygulanmak üzere ortaya konulmuş önemli bir belge niteliğindedir. BM'nin girişimleri ile daha fazla tartışılmaya başlayan süreç, ilerleyen yıllarda başka kuruluşların da ÇUŞ'lara yönelik davranış kodlarının oluşturulması konusunu gündemlerine almalarına katkı sağlamıştır. Bu alanda en önemli belgeler arasında Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi ve BM'nin Küresel Sözleşmesi'dir. Küreselleşme ve neoliberal politikaların etkin olduğu bu dönemde, katı ve bağlayıcı kurallar ve düzenlemelerden uzak durulmuş ve bunun yerine bağlayıcılığı olmayan, gönüllülük esasına dayanan davranış kurallarının geliştirilmesi söz konusu olmuştur. Böylece 1980'li ve 1990'lı yıllar, hem DYY aracılığıyla ÇUŞ faaliyetlerinin arttığı hem de bu gelişmeye paralel biçimde kurumsal davranış kodlarının oluştuğu, çoğaldığı ve ÇUŞ'lar bakımından kurumsal sorumluluğa atfedilen önemin arttığı bir dönem olmuştur.

Ulusötesi/ Uluslararası Kodlar: Kodlara İlişkin Uluslararası Belgeler

OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi

Bu rehber, hükümetlerin ÇUŞ'lara yönelik tavsiyelerini içermektedir. Amacı, işletmelerin ekonomik, çevresel ve sosyal ilerlemeye yapabilecekleri olumlu katkıları teşvik ederken işletmelerin faaliyetleri, ürünleri ve hizmetleriyle ilişkili olabilecek konulardaki olumsuz etkileri de en aza indirmektir (Organisation for Economic Co-Operation and Development [OECD], 2023). Böylece yürürlükteki hukuk kuralları çerçevesinde faaliyetlerini sorumlu bir şekilde yürüten iş çevrelerine yönelik gönüllü prensip ve standartları içeren ve bu kuruluşların faaliyetlerinin hükümet politikalarıyla uyumunun sağlanması, faaliyette buldukları toplum ile kuruluşlar arasındaki karşılıklı anlayış ve güvenin sağlanması ve yabancı yatırımlar için uygun bir iş ortamı oluşturularak çok uluslu kuruluşların sürdürülebilir kalkınmaya katkısının artırılması hedeflenmektedir. Kılavuzlar, insan hakları, işçi hakları, çevre, rüşvet ve yolsuzluk, tüketici çıkarları, bilim ve teknoloji, rekabet ve vergilendirme dahil olmak üzere ticari sorumluluğun tüm temel alanlarını kapsamaktadır (OECD, 2023). Bu belge de diğerleri gibi zorunluluk içermeyen ve bağlayıcı olmayan bir niteliğe sahiptir. OECD Kodları, 1979, 1982, 1984, 1991, 2000 ve son olarak 2023 yılında revize edilmiştir. 2023 yılında iklim değişikliği, biyolojik çeşitlilik, teknoloji, iş bütünlüğü ve tedarik zinciri durum tespiti gibi temel alanlarda sorumlu iş davranışına ilişkin tavsiyeler güncellenmiştir (OECD, 2023).

ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi

Bu bildirme, ÇUŞ'lara sosyal politika ve kapsayıcı, sorumlu ve sürdürülebilir işyeri uygulamaları konusunda doğrudan rehberlik sağlayan tek ILO belgesidir ve bu alandaki tek küresel araçtır (International Labour Organization [ILO], 2022). ILO'nun kendi alanına giren konularda uluslararası geçerlilik taşıyacak ilkeleri içermektedir ve 1977 yılında "ÇUŞ'lar ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi" olarak kabul edilmiş ve 2000, 2006, 2017 ve 2022 yıllarında olmak üzere dört kez değiştirilmiştir. Bu uluslararası belgede yer alan ilkeler ÇUŞ'lara, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve işçi-işveren ilişkileri gibi alanlarda yol

göstermektedir (ILO, 2022). Bildirgede yer alan hükümler, sosyal tarafların dikkate alıp mümkün olduğu ölçüde yaşama geçirmeye davet edildikleri çalışma yaşamına ilişkin çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararları niteliğindedir (ILO, 2022). Dolayısıyla katılım ve uygulamada gönüllülük esas olup herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, BM tarafından 2000 yılında başlatılan gönüllü bir girişimdir. Amacı, dünya çapındaki işletmeleri ve kuruluşları sürdürülebilir ve sosyal açıdan sorumlu politikalar benimsemeye teşvik etmektir (United Nations Global Compact UNGC, 2023). Girişim, insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadeleyi kapsayan on ilkeye dayanmaktadır (UNGC, 2023). Küresel İlkeler Sözleşmesi, işletmeleri faaliyetlerini ve stratejilerini insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel olarak kabul görmüş on ilke ile uyumlu hale getirmeye teşvik ederek sorumlu iş uygulamalarının oluşmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda kurumsal sektörü toplumsal ve çevresel iyileştirmelere katkıda bulunmak üzere harekete geçirerek sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasını desteklemek; işletmeler, hükümetler, sivil toplum ve diğer paydaşların sürdürülebilir ve sorumlu iş yapma arayışında işbirliği yapmaları ve en iyi uygulamaları paylaşımları için zemin hazırlamak (Ruggie, 2013); işletmeleri küresel zorlukları ele alma ve toplumsal refaha katkıda bulunmada aktif rol almaya teşvik ederek kurumsal vatandaşlık kavramının gelişmesini sağlamak gibi hedefleri bulunmaktadır (Rasche, 2018). Küresel Sözleşme'ye taraf olmanın işletmeler açısından da etik iş uygulamaları ve sürdürülebilirliğe olan bağlılığı göstermesi, küresel ağlara erişimde kolaylık sağlaması, yasal ve finansal alanda zorluklarla karşılaşma olasılığının azalması, pazar fırsatları yakalama ve çalışan bağlılığının artması gibi getirileri bulunmaktadır. Bu alandaki diğer belgeler gibi Küresel Sözleşme'nin de bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

Diğer Kodlar

Herhangi bir ulusötesi ve/veya uluslararası kuruluş tarafından geliştirilmemiş; işletmelerin kendileri, bağlı oldukları endüstri ya da meslek örgütleri/birlikleri ya da sivil toplum girişimleri tarafından oluşturulan kodlar diğer kodlar kategorisi altında sayılabilir. Söz konusu kodlar, etki ve yaygınlıkları bakımından ulusötesi/uluslararası kuruluşlarca oluşturulan kodlar kadar güçlü olmasalar da iş etiği ve diğer hususlarda evrensel ilkelere bağlılık konusunu canlı tutmaları bakımından önemlidirler.

Şirket davranış kodları adından da anlaşıldığı üzere öz-düzenlemeye dayalı, bağlayıcılığı olmayan davranış ilkeleridir. Bunlar şirketler tarafından üretilen, etik ve hukuk politikalarına yönelik yükümlülüklerinin yazılı olarak ifade edildiği metinlerdir (Parlak, 2009, s. 192). Bu kodlar çok sayıda ve geniş kapsamda olabilmektedir. İşçilerin sosyal güvenlikleri, çalışma ortamına ilişkin düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda olabileceği gibi çevresel duyarlılık, insan hakları vb. konuları da içerebilmektedirler. Özel ya da şirket davranış kodlarının geliştirilmesinde özellikle 1990'lardan sonra sivil toplum kuruluşları, çeşitli çevre, insan hakları, tüketici örgütleri ve tüketicilerin bilinçlenmesiyle somutlaşan bireysel beklenti ve taleplerinin de önemli etkisi olmuştur. Şirket davranış kodları, özellikle tekstil, hazır giyim, ayakkabı ve elektronik sektörlerinde yaygındır (Pearson vd., 2013, s. 55) Şirketler, gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetlerinde çalışma şartları ile çalışma ilişkilerini genellikle bu kodlar vasıtasıyla düzenlemeyi amaçlamaktadır (Pearson vd., 2013, s. 55). Ancak ÇUŞ'ların öz-düzenlemeyle kendiliğinden davranış kodları oluşturmaları zaman içerisinde etkinliğini yitirmiştir. Bununla birlikte şirket dışındaki baskı ve bağlayıcılığı olmayan denetim mekanizmalarının verimsizleşmeye başladığı takip eden dönemde, şirketler ve yöneticiler için "sorumlu kurum", "ahlaklı firma" görünümünün önemi de ortaya çıkmıştır (TÜSİAD, 2009, s. 49). Böylece hazırlanma sürecinde geniş bir dizi çıkar grubunun işbirliği yaptığı kodlar gündeme gelmiş ve bu çok paydaşlılık niteliği dolayısıyla da bu kodların diğer kodlara göre saygınlık ve uygulanma ihtimallerinin arttığı görülmüştür (Parlak, 2009, s. 197).

Diğer kodlar kategorisinde yer alan bir başka kod ise endüstri ve/veya meslek örgütleri tarafından düzenlenmiş olan, yine gönüllüğe dayalı ve bağlayıcı olmayan davranış kurallarıdır.

Diğer bir ifadeyle bu kodlar, endüstri ya da meslek örgütleri düzeyinde belirlenmiş sorumluluk ilkeleridir. Hukuki yönden bağlayıcılığı bulunmayan bu kodların uygulanması, ilgili örgüte üyeliğin bir şartı olabilir ve dolayısıyla böyle bir endüstri örgütüne üye olan şirketlerin zorunlu olarak bu tip kodlar uygulamaları mümkün olabilmektedir (Parlak, 2009, s. 198). Günümüzde firmaların sosyal sorumluluk üstlenmesi, ahlaki ve etik kurallara bağlı olması, tüketicilerin bu firmaları tercih etmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla bu tür kodların oluşturularak mevcut endüstri ve meslek örgütleri arasında benimsenmesi, rekabet açısından da önemli hale gelmektedir.

Son olarak sivil toplum kuruluşlarınınca düzenlenen davranış kodları da diğer kategorisi içerisinde değerlendirilebilir. Bu kodlar, sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanmakta ve uygulama amacı gütmekten ziyade model olma amacı taşımaktadırlar (Jenkins ve Unies, 2001). Sivil toplum kodları, hangi davranışların şirket davranış kodları açısından "en iyi uygulama" olarak kabul edilebileceğini göstermek üzere tasarlanmaktadır (Jenkins ve Unies, 2001). Niteliği itibarıyla bağlayıcılığı olmayan, uygulamada standart getirmeye dönük düzenlemelerdir. Özel ya da şirket kodları ile karşılaştırıldığında, model kodların bazı üstünlükleri mevcuttur. Çünkü çok uluslu şirketler kendi kodlarını geliştirmek yerine, bu kodları benimsediklerinde farklı şirketlerin performanslarının kıyaslanabilmesi, denetlenebilmesi ve takip edilebilmesi mümkün olacaktır (Parlak, 2009, s. 200).

Kodların Uygulanması ve Denetim: ÇUŞ'ların Sorumluluk Düzeyleri

ÇUŞ davranış kodlarının bağlayıcı olmaması ve gönüllülük esasına göre uygulanması uluslararası denetim ve standartlaşma açısından önemli sorunlar içermektedir. Bu kodların uygulanması, denetlenmesi ve sonuçlarının doğrulanması, son yıllarda pek çok araştırmanın yanında sivil toplum örgütü kampanyalarının da odağı haline gelmiştir. Uygulamaya yönelik düzenleme içeren davranış kodları, BM'nin taslak kodları ve ILO'nun davranış kodları olmak üzere iki tanedir (Parlak, 2009, s. 201). BM'nin hazırlamış olduğu taslak kodlar uygulamaya dönük sıkı bir denetim, takip ve hesap verebilirlik süreçlerini içermektedir (Elias, 2003; Mamic, 2017). Ancak uygulamaya yönelik ilkeler ne kadar titizlikle hazırlanmış olsalar da bağlayıcı olmamaları ve tamamen gönüllülük esasına göre işletilmeleri dolayısıyla etkinlik bakımından güçsüzdür. ILO tarafından hazırlanan kodların ise yalnızca bu kuruluşça oluşturulan belgelere taraf olan üyeleri bağlayıcılığı söz konusudur. Bu açıdan bu kodların, sınırlandırıcı bir niteliği olduğu görülmektedir. OECD'nin düzenlediği kodlar da daha çok örnek teşkil eden ve uygulamadaki bağlayıcılık konusunda düşük etkili düzenlemelerdir. Bu kodlar, bağımsız denetim ve doğrulama mekanizmalarına sahip değildirler. Ancak kodları imzalayan ülkelere kodların teşvik edilmesi, yönetimi, yorumlanması ve uyuşmazlıkların çözümü için ulusal iletişim noktası oluşturma zorunluluğu getirmektedir (Parlak, 2009, s. 202).

Davranış kodlarını oluşturan aktörler odak, ölçülebilirlik ve uyum mekanizmaları açısından karşılaştırıldığında, şirketler ve meslek örgütleri tarafından yayınlanan kuralların tüm puanlarda en zayıf olduğu ortaya çıkmıştır ve bu durum şirketlerin 'en düşük ortak payda' ilkesini benimsediklerini göstermektedir (Kolk vd., 1999). Çünkü şirketlerde özellikle çalışma ortamı, insan hakları ve çevresel etkiler bakımından iç denetim mekanizmaları sınırlı, hesap verebilirliğe dönük düzenlemeler zayıf ve sektörden sektöre önemli uygulama farkları içermektedir (Ruggie, 2011). Özel ya da şirket davranış kodlarının uygulanmasında sorumluluk tamamen şirketlerin kendisine ait olup, kodlara uyup uymama konusundaki denetim süreçleri de belirsizdir. Bu kodlara uyulmadığı durumlarda hukuki olarak herhangi bir sonuç doğmamaktadır.

ÇUŞ'ların eylemleri sonucunda ortaya çıkan hak ihlallerinin taşınabileceği bir küresel hukuki zemin bulunmamaktadır. Çünkü ÇUŞ'ların tanınmış uluslararası kişiliği yoktur ve mevcut uluslararası hukuk veya uluslararası insan hakları hukuku ÇUŞ'lar için doğrudan hukuki yükümlülükler öngörmemektedir (Kıvılcım, 2010, s. 88). Bu nedenle ÇUŞ'ların yol açmış oldukları çalışmaya ilişkin ilkelerin ihlali ya da

insan hakları ihlalleri durumunda sorumluluğun kime ve nasıl yükleneceği konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Yine aynı sebeplerden dolayı bu şirketlerin denetimi konusunda da büyük sorunlar bulunmaktadır. Uygulanacak olan uluslararası hukuki düzenlemelerin bağlayıcılığı hususundaki farklı görüşler ve ülkelerin konuyla ilgili farklı bakış açılarına sahip olmaları dolayısıyla sorunların çözümü büyük ölçüde ÇUŞ'ların kendi inisiyatifine bırakılmakta ve çoğu zaman adil olmayan sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Daha zayıf yasal sistemlere ve yetersiz düzenlemelere sahip ülkelerde küresel sosyal sorumluluk uygulamalarının ve insan haklarına saygının daha düşük düzeylerde ve daha az yaygın olduğu görülmektedir (Ullah vd., 2021). İnsan hakları ihlallerine ilişkin uluslararası düzeyde hukuki düzenlemeler bireyler ve devletler arasındaki ilişkileri kapsamaktadır. ÇUŞ tanımına giren ve ulus-aşırı faaliyet gösteren şirketlerin yol açmış olduğu insan hakları ihlalleri durumunda ise hukuki açıdan sorumluluk doğuracak düzenlemeler bulunmamaktadır. ÇUŞ'ların davranış kodlarının gelişiminde olduğu gibi insan hakları konusu da şirketlerin risk yönetimine ilişkin düzenlemeleri kapsamında ele alınmakta ve yine bu alandaki düzenlemeler bağlayıcı nitelik taşımamaktadır.

“Özellikle petrol sanayindeki çok uluslu şirketler, başta örgütlenme hakkı olmak üzere, ayrımcılık yasağından zorla çalıştırma yasağına uzanan geniş bir yelpazede çalışan hakkı ihlalleri, şirketin faaliyet göstereceği bölgede arazilere hukuka aykırı şekilde el koyma ve adil olmayan tazminatlar ile gerçekleşen mülkiyet hakkı ihlalleri, faaliyet gösterilen ülkedeki kamu ya da özel güvenlik güçlerinin kullanımı sırasında aşırı güç uygulanması, işkence ve kötü muameleye kadar varabilen ağır insan hakları ihlallerine karışmaktadır” (Kıvılcım, 2010, s. 89).

Ullah ve diğerlerinin (2021) 2002-2017 yılları arasında ÇUŞ'lar tarafından işlenen çeşitli insan hakları ihlallerini inceledikleri çalışmalarında gelişmiş ülkelerden 160 ÇUŞ'un 273 ihlal gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. İncelenen şirketlerden yüzde doksanından fazlasının küresel sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik komitelerine sahip oldukları, BM Küresel Sözleşmesi'ni imzaladıkları ve ILO'ya uyumluluk bildirdikleri bilinmektedir (Ullah vd., 2021). Buna rağmen çeşitli ihlaller gerçekleşmiş ve hukuki sorumluluk üstlenilmemiştir. Bu durumda söz konusu kodların ve düzenlemelerin etkinliği hakkında soru işaretleri doğmaktadır. Şirketler, davranış kodlarını farkındalık yaratma aracı olarak görmekte ve bunu kurumsal sosyal sorumluluğu artırmaya yönelik aktif araçlardan ziyade halkla ilişkiler ve daha sert adımlara karşı bir nevi koruma kalkanı olarak işlevselleştirmektedirler. Firmalar, ahlaki ve etik değerlere uymadıklarının öğrenildiği durumlarda sahip oldukları marka değerlerinin çok ciddi kayıplara uğrayabileceklerini bildiklerinden, söz konusu kodların uygulanması kendileri açısından bir saygınlık kazanma aracı haline gelmiştir. 2024 yılı itibarıyla BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılan 24.243 katılımcı bulunmaktadır ve yine aynı yılın verilerine göre toplam 15.958 firma her yıl BM'ye bildirilmesi gereken uyumluluk raporlarını bildirmedikleri için liste dışı bırakılmışlardır (UNGC, 2024). Buradan da anlaşılacağı üzere firmaların büyük bir çoğunluğu saygınlık kazanma, tüketiciler nezdinde itibar elde etme gibi amaçlarla sözleşmeye katılım göstermekte; ancak en basit gereklilik olan yıllık raporu dahi kuruluşa iletmemektedirler.

Sonuç

Küresel ekonomik sistem içerisinde ÇUŞ'ların dünya ekonomisindeki yeri tartışmasız büyük öneme sahiptir. ÇUŞ'ların sahip oldukları bu güç ve yarattıkları etki dolayısıyla daha fazla denetim ve kontrol mekanizmasının işletilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bu şirketlerin yapılarından kaynaklı olarak denetimlerinin zor ve karmaşık olması nedeniyle uluslararası hukuki düzenlemelerle sorumluluk alanlarında bir standart getirilmesi oldukça zordur. Ayrıca bu şirketlerin faaliyet alanlarına ilişkin oluşturulan davranış kodlarının daha çok öz düzenleme ve gönüllülük esasına göre olması denetim konusundaki en önemli zorluğu ortaya çıkarmaktadır. Temel düzeyde bağlayıcı taahhütlerin olmaması ve kodların gönüllülük esasına dayalı olması, çok uluslu şirketler için hesap verebilirlik mekanizmalarının işletilmesi önünde önemli bir engeldir. Karmaşık ve küresel faaliyetleri göz önüne alındığında, genellikle birden fazla yargı alanına yayılan şirketlerin hesap verebilirlikleri için tutarlı ve evrensel olarak uygulanabilir bir çerçeve oluşturmanın zorluğu da ortadadır.

Çok paydaşlı kodlar arasında dahi kimin dâhil olduğuna ve kimin hariç tutulduğuna bağlı olarak önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle davranış kodları, firmaların, işçilerin, tüketicilerin ve sivil toplumun çıkarlarını dengeleyen 'sorumlu' bir şirket anlayışının bir yansıması olarak görülmemelidir. Bu durum daha çok, farklı paydaşların kendi çıkarlarını ilerletme mücadelelerinde, güçlü olan aktörün dayattığı kısıtlamaların bir sonucu olarak anlaşılmalıdır. Bu nedenle kodların, kendilerine katılan gruplar ve süreçten dışlananlar açısından analiz edilmesi gerekir.

Yasal yükümlülükler olmadan, şirketler bu kodlarda belirtilen standartları ya da insan haklarını ihlâl ettiklerinde somut bir yaptırımla karşı karşıya kalmamaktadırlar. Bağlayıcı olmayan davranış kodlarının etkisizliği, çok uluslu şirketlerin yol açtıkları ihlalleri ele almada kritik bir zorluk olmaya devam etmektedir. Söz konusu ilkelere bağlılığın finansal çıkarlarla çeliştiği durumlarda, şirketler insan hakları hususlarına göre kârı önceliklendirebilirler. Doğal olarak kâr güdülerinden yönlendirilen çok uluslu şirketlerin, herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalmadan kodları göz ardı etmeleri oldukça olasıdır. Kurumsal kodların uluslararası insan hakları standartlarına uygun olması ve ihlal edenlerin eylemlerinden sorumlu tutulmasını sağlamak için daha kapsamlı ve uygulanabilir bir çerçeve şarttır. Böyle bir çerçeve, şirketlerin farklı yargı bölgelerindeki eylemlerinden sorumlu olmalarını sağlayan uluslararası anlaşmaları ve yerel mevzuatı içermelidir. Yasal dayanağın güçlendirilmesi, insan hakları ihlallerine karşı daha sağlam bir caydırıcılık sağlayacak ve sorumluluk kültürünü teşvik edecektir. Bu doğrultuda davranış kodları, ulusal mevzuatları tamamlayıcı nitelikte olmalı ve genellikle şirketler veya ticaret birlikleri tarafından tek taraflı olarak değil, çok paydaşlı olacak şekilde geliştirilmelidir. Bu bağlamda kodlar, küresel ekonomik faaliyetlerin ortaya çıkardığı ya da çıkarması olası sorunlara tek taraflı bir çözüm sunmasından çok kalkınma politikaları ile emeği ve çevreyi koruyan politikalar arasında bir denge gözetilmesine olanak sağlayacaktır.

Kaynakça

- Adams, K., Debrah, Y. A., Williams, K. & Mmih, F. (2015). Why on earth should foreign banks invest in Africa's financial services sector? Evidence from financial multinationals in Ghana. *Thunderbird International Business Review*, 57(6), 445-462.
- Aktan, C.C., ve Vural, İ.Y. (2006). Globalleşme Sürecinde Çok Uluslu Şirketler. URL: <http://www.canaktan.org/ekonomi/cok-uluslu/aktan-makale.pdf>.
- Buckley, P. J. (2018). The global factory: Networked multinational enterprises in the modern global economy. Edward Elgar Publishing.
- Can, O., ve Yücel, R. (2019) BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, C XXXV, S.2, 105-127.
- Driffield, N., Jones, C., Kim, J. Y. & Temouri, Y. (2021). FDI motives and the use of tax havens: Evidence from South Korea. *Journal of Business Research*, 135, 644-662.
- Dunning, J. H. (2004). Determinants of foreign direct investment: globalization-induced changes and the role of policies. *Towards pro poor policies*, 279-90.
- Elias, J. (2003). International labour standards, codes of conduct and gender issues: A review of recent debates and controversies. *Non-State Actors and International Law*, 3(2-3), 283-301.
- Gençler, A. (2003). Küreselleşme-Çok Uluslu Şirketler ve Sendikalar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(2).
- Gilpin, R. G. (1987). The Political Economy of International Relations, Princeton University Press, New Jersey.
- Giuliani, E. & Macchi, C. (2014). Multinational corporations' economic and human rights impacts on developing countries: A review and research agenda. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 479-517.

Giuliani, E. (2018). Why multinational enterprises may be causing more inequality than we think. *Multinational Business Review*, 27(3), 221-225.

Hemphill, T.A. (1992). Self-regulating industry behavior: antitrust limitations and trade association codes of conduct, *Journal of Business Ethics*, 9, 567- 577.

Herzer, D. (2012). How does foreign direct investment really affect developing countries' growth?, *Review of International Economics*, 20(2), 396-414.

Iddrisu, A. A., Adam, B. & Halidu, B. O. (2015). The influence of foreign direct investment (FDI) on the productivity of the industrial sector in Ghana. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5(3), 1-13.

International Labour Organization (ILO) (2022). Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, ILO Publishing, Geneva. URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

Jenkins, R. O., & United Nations Research Institute for Social Development. (2001). Corporate codes of conduct : self-regulation in a global economy / Rhys Jenkins. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development. URL: <https://www.files.ethz.ch/isn/90746/2.pdf>

Jenkins, R. (2013). The Political Economy of Codes of Conduct . In Pearson, R., Seyfang, G., ve Jenkins, R. (Eds.), *Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy* (1st ed.) (pp.13-30). Routledge. URL: <https://doi.org/10.4324/9781849770880>.

Kaufman, C. (2016). Holding multinational corporations accountable for human rights violations: Litigation outside the United States. In Baumann-Pauly, D., ve Nolan, J. (Eds), *Business and Human Rights: From Principles to Practice* (pp.253-266). Routledge.

Kutal, G., ve Büyüksulu, A. R. (1996). Endüstri ilişkileri boyutunda çok uluslu şirketler ve insan kaynağı yönetimi: teori ve uygulama. Der Yayınevi.

Kıvılcım, Z. (2010). Ulus-Aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2010, C. 65, S. 3, s. 87-122.

Kokko, A. (2006). The home country effects of FDI in developed economies, *The European Institute of Japanese Studies* (EIJIS Working Paper Series 225).

Kolk, A., Van Tulder, R. & Welters, C. (1999). International codes of conduct and corporate social responsibility: can transnational corporations regulate themselves?. *Transnational corporations*, 8(1), 143-180.

Kök, R., ve Açıkgöz Ersoy, B. (2009). Analyses of FDI determinants in developing countries. *International journal of social economics*, 36(1/2), 105-123.

Lauwo, S. & Otusanya, O. J. (2014). Corporate accountability and human rights disclosures: A case study of Barrick Gold Mine in Tanzania. *In Accounting Forum Vol. 38*, No. 2, 91-108.

Li, X., Quan, R., Stoian, M. C. & Azar, G. (2018). Do MNEs from developed and emerging economies differ in their location choice of FDI? A 36-year review. *International Business Review*, 27(5), 1089-1103.

Mamic, I. (2017). Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains. Routledge. URL: <https://doi.org/10.4324/9781351280723>.

Monshipouri, M., Welch, C.E. & Kennedy, E.T. (2003). Multinational Corporations and the Ethics of Global Responsibility: Problems and Possibilities. *Human Rights Quarterly* 25(4), 965-989.

Narula, R. & Dunning, J.H. (2000). "Industrial Development, Globalization and Multinational Enterprises: New Realities for Developing Countries". *Oxford Development Studies, Volume 28(2)*, 141-167.

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2001). "Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents", OECD Working Papers on International Investment, 2001/06, OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/206157234626>.

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>.

Parlak, Z. (2009). Çok Uluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme. İşletmelerde İş Etiği, İTO Yayınları 2009-23, İstanbul

Pearson, R., Seyfang, G. & Jenkins, R. (2013). Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy. Routledge.

Rasche, A. (2018). The UN Global Compact: Advancing or Impeding Corporate Sustainability? Copenhagen Business School, CBS. CBS free case collection. URL: <https://www.thecasecentre.org/main/products/view?id=158892>.

Rogach, O. (2019). Methodological aspects of the analysis of multinational enterprises. *International Economic Policy*, (31), 7-42.

Ruggie, J. G. (2013). Just Business: Multinational Corporations and Human Rights. (1st ed.). New York: W.W. Norton.

Ruggie, J. (2011). Report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Guiding principles on business and human rights: implementing the united nations 'protect, respect and remedy' framework. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 29(2), 224-253.

Serinkan, C., ve Bağcı, Z. (2012). Çok Uluslu İşletmelerin Faaliyet Şekilleri ve Organizasyon Yapıları, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 91-117.

Shi, J. (2019). Vertical FDI and exchange rates over the business cycle: The welfare implications of openness to FDI. *Journal of Development Economics*, 138, 274-293.

Şatıroğlu, K.D. (1984). Çok Uluslu Şirketler, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No:536

Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD). (2009). Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi Raporu, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492. <C:\yeldabektas\Downloads\Tusiad-isetigiraporupdf.pdf>

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (1995). World Investment Report 1995, UN Publications, Geneva. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/wir1995_en.pdf.

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2015). World Investment Report 2015: Reforming International Investment Governance, UN Publications, Geneva. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/wir2015_en.pdf.

United Nations Global Compact (UNGC). (2023). UNGC Annual Report March 2022. URL: <https://ungc-communications->

assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/UN%20GLOBAL%20COMPACT_2022%20ANNUAL%20REPORT.pdf.

United Nations Global Compact (UNGC). (2024). Global Compact Participation. URL: <https://unglobalcompact.org/participation>

Ullah, S., Adams, K., Adams, D. & Attah-Boakye, R. (2021). Multinational corporations and human rights violations in emerging economies: Does commitment to social and environmental responsibility matter?, *Journal of Environmental Management*, 280, 111689.

Žilinskė, A. (2010). Negative and positive effects of foreign direct investment. *Ekonomika ir vadyba*, (15), 33.