

T.C.
TÜRK ALMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI

ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERME
SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aybüke Nisanur YAŞAR

DANIŞMAN

Doç. Dr. Berke ÖZENÇ

İSTANBUL, Ağustos 2024

T.C.
TÜRK ALMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI

ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERME
SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aybüke Nisanur YAŞAR
(208105008)

DANIŞMAN
Doç. Dr. Berke ÖZENÇ

İSTANBUL, Ağustos 2024

T.C.
TÜRK ALMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI

ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERME
SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aybüke Nisanur YAŞAR

(208105008)

Tezin Enstitüye Teslim

Edildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih: 23.08.2024

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Berke ÖZENÇ

Diğer Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Özge YÜCEL DERİCİLER

Dr. Öğr. Üyesi Esra YILMAZ EREN

İSTANBUL, Ağustos 2024

İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

İÇİNDEKİLER..... i

ÖZET iv

ABSTRACT v

KISALTMALAR..... vi

GİRİŞ..... 1

BÖLÜM 1. İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİ 5

1.1. İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİNE TARİHSEL VE ULUSLARARASI HUKUK ÇERÇEVESİNDE BAKIŞ 5

1.1.1. 2011 öncesi süreç..... 5

1.1.2. 2011 BMİHK İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler 11

1.1.3. Hukuken Bağlayıcı Belge Çalışmaları 12

1.2. REHBER İLKELERDE YER ALAN YÜKÜMLÜLÜKLERİN NİTELİĞİ..... 14

1.2.1. Rehber İlkelerin Hukuki Statüsü 14

1.2.2. Devletin İnsan Haklarını Koruma Görevi..... 16

1.2.3. Telafi Edici Çözüm Yolları 19

1.2.3.1. Rehber İlkelerde Düzenlenen Mekanizmalar 19

1.2.3.2. İş Dünyası ve İnsan Hakları Tahkim Kuralları..... 21

BÖLÜM 2. ŞİRKETLERİN SAYGI GÖSTERME SORUMLULUĞU

..... 24

2.1. ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERİN ULUSLARARASI HUKUKİ STATÜSÜ.....24

2.1.1. Tanımı 25

2.1.2. İnsan Hakları Bağlamında Çok Uluslu Şirketlerin Hukuki Statüsü 27

2.2. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERME SORUMLULUĞU .30

2.2.1. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu ile Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki..... 30

2.2.2. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğunun Hukuki ve Toplumsal Dayanağı.....	32
2.2.3. Pozitif ve Negatif Yükümlülükler Bakımından Saygı Gösterme Sorumluluğu .	34
2.2.4. Rehber İlkelerde Yer Alan Özen Yükümlülüğü Uygulama İlkeleri.....	36
2.2.5. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğunun Evrenselliği.....	43
2.3. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARI DURUM DEĞERLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN ELEŞTİRİLER	44
BÖLÜM 3. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERMESİNE YÖNELİK ULUSAL VE BÖLGESEL GELİŞMELER	50
3.1. ABD NEZDİNDEKİ DÜZENLEME ÖRNEKLERİ.....	50
3.1.1. Yabancıların Haksız Fiil İddiası Kanunu.....	52
3.1.2. Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Yasası.....	54
3.1.3. Uygun Zorla Çalıştırmayı Önleme Kanunu	55
3.2. AB NEZDİNDEKİ DÜZENLEME ÖRNEKLERİ.....	57
3.2.1. Bölgesel Düzenleme Örnekleri.....	57
3.2.2. Almanya Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Yasası, (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)	65
3.2.3. Fransa Şirketlerin Özen Görevi Hakkında Kanun	68
3.3. TÜRK HUKUKUNDA İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI.....	73
3.3.1. Genel Durum.....	73
3.3.2. Türk Hukukunda Yer Alan Düzenlemeler.....	73
3.3.3. Güncel Olaylar: Plastik Geri Dönüşüm Tesisleri Çerçevesinde Türkiye’de İş Dünyası ve İnsan Hakları İncelemesi.....	77
3.3.4. Ulusal Yargı Dışı Telafi Edici Mekanizma Örnekleri	81
3.4. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARI SORUMLULUKLARINA İLİŞKİN SEMBOLİK OLAYLAR.....	84
3.4.1 Hazır Giyim ve Tekstil Sektöründe Meydana Gelen Olaylar	84
3.4.2. Şirketlerin Çevreye Verdikleri Zarara İlişkin Sorumluluk Örnekleri.....	88
3.4.3. İnternet Servis Sağlayıcılarının Sebep Olduğu Hak İhlalleri Örneği.....	92
3.5. COVID-19 DÖNEMİNDE ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARI YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	96
3.5.1. COVID-19 Döneminin Tedarik Zinciri Üzerindeki Etkileri	96
3.5.2. Küresel Sağlık Krizinde İlaç Şirketlerinin Yükümlülükleri	99
SONUÇ	104

KAYNAKÇA.....	108
----------------------	------------

ÖZET

ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERME SORUMLULUĞU

Bağlayıcı hukuk normları ve yaptırımları incelendiğinde uluslararası hukukun birincil aktörünün halen devletler olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte özellikle 1970 sonrası neoliberal ekonomik politikalar sonucu hızla büyüyen ulus ötesi yayılım sergileyen çok uluslu şirketler uzun zamandır ekonomik bakımdan birçok ülke ile rekabet edebilecek güçtedir ve günümüzde bu rekabetin toplumsal olarak da önem arz ettiği söylenebilecektir. Sahip olduğu güç kapsamında insan haklarını tehdit eden şirketlerin bu konuya ilişkin sorumluluklarının belirlenmesi ihtiyacından dolayı uluslararası örgütler tarafından bir dizi kılavuzlar yayınlanarak iş dünyası ve insan hakları ilişkisinin çerçevesi çizilmiştir. Bu uluslararası belgeler, şirketlerin özen yükümlülüğü kapsamında insan hakları durum tespiti süreci yürütülmesi ve olumsuz etkilerin önlenmesi veya azaltılması amacıyla etki gücü kullanılması gibi yeni kavramlara yer vermesi bakımından önem arz etmektedir ancak nihayetinde birer yumuşak hukuk kuralı olarak şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve telafisi konusunda tek başlarına yetersiz kalacaklarını belirtmek isteriz.

Yakın geçmişte meydana gelen endüstriyel ve çevresel felaketler ile küresel ekonomik ve sağlık krizlerinin ortaya çıkardığı tablo şirketlerin gönüllülük esasına dayanan davranışlarının insan hakları ihlallerini azaltmakta etkili olmadığını ortaya koymuştur. Bunun farkına varan ülkeler, şirketlerin tedarik zincirinde yer alan insan hakları meselelerini ele almasını zorunlu kılacak düzenlemeleri kabul etmişlerdir. Avrupa Birliği'nde birçok üye devlet mevzuatında bu yönde değişiklikler gerçekleştirmiş olup çok yakın tarihli direktif uyarınca önümüzdeki dönemde tüm üye devletlerin şirketlerin hesap verebilirliğine yönelik bağlayıcı kuralları yasalaştırması gerekmektedir. Hiç şüphesiz bu yasalar yalnızca yürürlükte olduğu ülkeyi değil ticari ilişkilerin bulunduğu tüm ülkeleri etkileyecektir. İşbu çalışmada, sosyal alandan sıyrılarak hukuki bir zemine oturtulmaya çalışılan şirketlerin insan hakları alanındaki sorumlulukları ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş dünyası ve insan hakları, insan hakları durum tespiti, şirketlerin özen yükümlülüğü, çok uluslu şirketlerin insan hakları sorumluluğu, rehber ilkeler

ABSTRACT

CORPORATES' RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS

When binding legal norms and penalties are analyzed, it is observed that states are still the primary actors in international law. However, as a result of neoliberal economic policies, particularly after 1970, multinational corporations that have rapidly grown and expanded transnationally have long been economically capable of competing with many countries, and it can be said that this competition is also socially significant today. Due to the need to determine the responsibilities of companies that threaten human rights within the scope of their power, a series of guidelines have been published by international organizations to outline the framework of the relationship between business and human rights. These international instruments are remarkable as they introduce new concepts such as conducting human rights due diligence processes and using leverage to prevent or mitigate adverse impacts on human rights within the scope of corporations' duty of care. However, it should be noted that, as soft law rules, they will be insufficient on their own to prevent and remedy human rights violations caused by companies.

The recent industrial and environmental disasters, which have led to severe consequences, global economic and health crises, and their impacts, have shown that corporations' ethical and social responsibilities based on voluntarism are ineffective in reducing human rights violations. Recognizing this, many countries have adopted regulations that require companies to address human rights issues within their supply chains. In the European Union, many member states have amended their legislation in this direction, and according to a very recent EU directive, all member states will be required to adopt binding rules on corporate accountability in the coming period. Undoubtedly, these regulations will have an impact not only in the country where they are enforced but also in all countries where commercial relations exist. This study addresses the responsibilities of corporations on human rights, which are attempted to be shifted from the social sphere and be grounded on a legal basis.

Key Words: Business and human rights, human rights due diligence, corporations' duty of care, human rights responsibilities of multinational corporations, guiding principles

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AİHM: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

Agb: Adı Geçen Belge

Age: Adı Geçen Eser

Agm: Adı Geçen Makale

ATCA: Yabancıların Haksız Fiil İddiası Kanunu (*Alien Tort Claims Act*)

Bkz.: Bakınız

BM: Birleşmiş Milletler

BMİHK: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi

BMİHYK: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği

CSDD: Corporate Sustainability Due Diligence

CSDDD: Corporate Sustainability Due Diligence Directive

Ed.: Editör

E.T.: Erişim Tarihi

ESKHS: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

EU: European Union

HRDD: Human Rights Due Diligence

IHEB: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

ILO: International Labor Organization

Inc.: Incorporate

KOBİ: Küçük-Orta Ölçekli İşletmeler

KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk

m.: Madde

No: Numara

OHCHR: Office of the High Commissioner for Human Rights

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development /
Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü

p.: Page

para.: Paragraf

RG: Resmi Gazete

s.: Sayfa

TİHEK: Türkiye İnsan Hakları Kurumu

UİHK: Ulusal İnsan Hakları Kurumları

UN: United Nations

UNCITRAL: United Nations Commission on International Trade Law

UTN: Ulusal Temas Noktası

v: Versus

vd.: Ve devamı

Vol: Volume

GİRİŞ

Ekonomik anlamda küreselleşmenin sonucu olarak, şirketler operasyon ağlarını merkezlerinden farklı ülkelerde genişleterek faaliyet göstermiş ve dış pazardan ham madde, ürün ve iş gücü tedariki en üst düzeye ulaşmıştır. Devletlerin sosyal ve ekonomik müdahalesinin azaldığı böyle bir ortamda, yatırım anlaşmalarıyla güçlenen çok uluslu şirketlerin ekonomik değeri, birçok devletin net varlığından daha fazla hale gelmiştir. Günümüzde uluslararası faaliyet gösteren şirketlerin toplumda hiç olmadığı kadar önemli yer edindiklerini, etki alanlarının oldukça geniş olduğunu görmekteyiz. Bu yetki ve gücün beraberinde getirdiği bir sonuç olarak, sorumluluk kavramının somutlaştırılması ihtiyacı açıktır. Ancak şirketlerin ekonomik, coğrafi, siyasi ve sosyal anlamda bu denli etkili olmasına rağmen uluslararası hukukta aktör olarak kabul edilmemesi ve insan haklarına ilişkin yükümlülükleri hakkında bağlayıcı bir uluslararası sözleşme olmaması, hak sahiplerinin adaleti arama mücadelesinde hukuki dayanak bulmasını zorlaştırmakta, milletlerarası yargı yetkisinin belirsizliği gibi engellerle karşı karşıya kalınmasına sebebiyet vermektedir. Bu gibi sorunların sonucu olarak, çok uluslu şirketlerin insan hakları ihlalleri karşısında hesap verebilirliği tam anlamıyla sağlanamamaktadır.

Şirketlerin özel hukuk tüzel kişisi olarak kar maksimizasyonunu veya kendi çıkarlarını ön planda tutarak hareket etmeleri veyahut sadece faaliyet gösterdikleri ülkenin mevzuatına ve yatırım anlaşmalarına uymakla yükümlü oldukları anlayışı geçmişte kalmıştır. Şirketler, ev sahibi devletin ulusal hukukunda buna yönelik herhangi bir düzenleme olsun veya olmasın, gerçekleştirdikleri faaliyetlerin insan hakları üzerindeki etki ve sonuçlarını öncelikli olarak göz önünde bulundurmalıdır. Bu doğrultuda, bireylere temel haklarının korunduğu bir ortam sağlama, insan haklarına hanel gelmesini önleme ve mevcut bir ihlal söz konusu olduğunda bunu telafi etme konusunda devletlerin tek başına yükümlü olduğu anlayışına karşı argümanlar geliştirilmeye başlanmış, ihlali gerçekleştiren şirketlerin de sorumlu kılınmasının yolları aranmıştır. Çalışmamızın da içerisinde bulunduğu iş dünyası ve insan hakları disiplini, tam olarak bu tartışmalardan doğmuş olup, devletlerin insan hakları yükümlülüklerinden bağımsız

olarak, şirketlerin sorumluluklarının hukuki bir zemine oturtulmasını amaçlamaktadır. Bu alanın en temel uluslararası hukuki belgelerinden birisi olan Birleşmiş Milletler İş Dünyası İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler (“Rehber İlkeler”), devletlerin, sivil toplum kuruluşlarının, hatta birçok şirketin de desteğini alarak 2011 senesinde oybirliği ile Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi (“BMİHK”) tarafından kabul edilmiştir. BM Genel Sekreterliği Özel Temsilcisi John Ruggie’nin de ifade ettiği gibi bu belgenin amacı, küreselleşen iş dünyası aktörlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri ve toplumun bu etkilerle baş edebilme kapasitesi arasındaki yönetim boşluğunun giderilmesidir.¹

Rehber İlkeler, hukuken bağlayıcılığı ve izleme mekanizması bulunmadığından dolayı zayıf kaldığı gibi gerekçelerle eleştirilse de kamuoyunda farkındalığı arttırması, özel sektörün dikkatini çekmesi ve beraberinde birçok yapıcı teorik tartışmaya yol açmasıyla bir mihenk taşı olmuştur. İş dünyası ve insan hakları alanında çalışmaları devam etse de henüz bağlayıcı bir uluslararası anlaşma bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Rehber İlkeler’in sonrasında birçok düzenlemeye esas teşkil etmesiyle halen en önemli uluslararası belge olduğu söylenebilecektir. Bu nedenle çalışmamızın birinci bölümünde, iş dünyası ve insan hakları alanının uluslararası belgeler üzerinden kurumsallaşma süreci Rehber İlkeler’in çıkış tarihi olan 2011 öncesi ve sonrası olarak ele alınmıştır. Daha sonra Rehber İlkeler’de yer alan üç ana sütundan ikisi olan devletlerin insan haklarını koruma yükümlülüğü ve telafi edici mekanizmalara erişim genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, Rehber İlkeler’in ikinci ana başlığı olan şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu yer almaktadır. Her ne kadar Rehber İlkeler’in lafzında herhangi bir ayırım olmaksızın tüm şirketler kapsam altına alınmış olsa da insan hakları ihlallerinin genellikle etki gücü oldukça fazla olan çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklandığı bir gerçektir. Dolayısıyla zarar görenlerin hak arayışı sürecinde karşısına çıkan engeller, çoğunlukla geniş bir tedarik zincirine sahip olan çok uluslu şirketlerin dahil olduğu ihlallerde söz konusu olmaktadır. Bu sebeple çalışmamızda ağırlıklı olarak uluslararası faaliyetlerde bulunan şirketlere odaklanılmış,

¹ RUGGIE John G., “Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, A/HRC/8/5, 2008, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>, s. 3, para. 3.

ilk olarak çok uluslu şirketlerin Uluslararası Çalışma Örgütü (“ILO”), Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (“OECD”) ve Birleşmiş Milletler (“BM”) çatısı altında kabul edilen uluslararası belgelerde yer alan tanımları incelenmiş, sonrasında çok uluslu şirketlerin uluslararası hukuktaki sujeliğine ilişkin geleneksel ve yeni ileri sürülen görüşlere yer verilmiştir. Günümüzde yine oldukça popüler olan, daha çok temelinde hayırseverlik ve gönüllülük barındıran kurumsal sosyal sorumluluk konsepti ile şirketlerin hesap verebilirliğinin artmasını amaçlayan, insan hakları ihlallerinin hukuki sonuçlarına ve telafisine odaklanan iş dünyası ve insan hakları alanı arasındaki farklılıklara ve birbirinin yerine kullanılmasının sakıncalarına değinilmiştir. Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ahlaki, sosyal ve hukuki açılardan ele alınmış, Rehber İlkeler uyarınca şirketlerin bu sorumluluğunu yerine getirebilmiş sayılması için izlemesi gereken adımlar açıklanmıştır. Rehber İlkeler’de temel dinamikleri belirlenen, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu; tanımının ve sınırlarının net olmaması, hukuki mesnede dayanmaması ve “*due diligence*” kavramının hangi anlamda kullanıldığının yeterince açık olmaması gibi argümanlarla eleştirilere maruz kalmış olup çalışmamızın ikinci bölümünde söz konusu tartışmalara yer verilmiştir.

Günümüz dünyasında, uluslararası bağlayıcı bir metinden söz edemesek de Avrupa Birliği nezdinde, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde şirketlere faaliyetlerini icra ederken insan haklarına özen gösterme yükümlülüğü yükleyen düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeler, insan hakları durum değerlendirme sürecini hukuken zorunlu kılmakta ve bu süreçleri gerçekleştirilmeyen ana şirketlerin tedarik zincirinde meydana gelen insan hakları ihlallerinden dolayı yaptırımlarla karşılaşabilmesini sağlamaktadır. Bağlayıcı kurallar getirme konusunda Avrupa kadar yenilikçi bir anlayış hakim olmamakla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri’nde (“ABD”) de şirketlerin insan hakları ihlallerinden sorumlu tutulabilmesinin yolları aranmaktadır. Elbette bu hukuki düzenlemeler, yaşanan felaketler ve talihsiz olaylardan sonra tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda yürürlüğe girmiştir. Her ne kadar çok uluslu şirketlerin iştirak ettiği -veya bizzat sebebiyet verdiği- insan hakları ihlallerinden bahsettiğimizde ilk olarak olumsuz koşullarda çalışan, kötü muamele gören ya da çocuk işçiliğe zorlanan işçilerin hakları aklımıza gelse de yelpaze bundan çok daha geniştir.

Özellikle maden, petrol ve doğalgaz şirketlerinin faaliyetleri sonucu çevreye verilen zararlar, dijital medya ve internet servis sağlayıcılığı sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin ifade özgürlüğü ve veri gizliliği ihlalleri veyahut COVID-19 döneminde ilaç şirketlerinin sağlık hakkının temini konusundaki sorumluluklarını gereğini yeterince yerine getirememesi; insan hakları üzerinde şirketlerin sebep olduğu olumsuz etkilerden sadece bir kısmıdır. Tüm bu sorunlara ilişkin küresel anlamda farkındalığın ve hukuki düzenlemelerin artışı şirketlerin insan haklarına özen ve saygı göstermesi gerekliliğinin artık kabul edildiğine işaretler. Ancak tüm bu gelişmelerin sonucu sadece saygı gösterme sorumluluğunun kabul edilmesiyle kalmamalı, söz konusu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanması da sağlanmalıdır.

BÖLÜM 1. İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİ

1.1. İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI İLİŞKİSİNE TARİHSEL VE ULUSLARARASI HUKUK ÇERÇEVESİNDE BAKIŞ

1.1.1. 2011 öncesi süreç

İnsan haklarının pozitif hukuk bağlamında şekillendiği ve hukuki metinler kapsamında koruma altına alındığı dönemlerde en güçlü oluşumlar devletlerdi.² Şirketlerin bu denli güçlenerek küresel anlamda yaşamımıza etki edebileceği, kar maksimizasyonu veya farklı gerekçelerle keyfi davranışlarda bulunarak temel hak ihlallerine sebebiyet vereceği liberal tahayyül sınırlarını aştığından, ilk aşamada insan hakları bağlamında özel hukuk kişilerinin pozitif yükümlülüğü olmasına yönelik herhangi bir adım atılmamış, bu sorumluluk devletlere yüklenmişti. Temelde insan hakları hukukunun odağı, bireylerin haklarını devletlere karşı korumaktı. İnsan haklarının dikey etkisi olarak tanımlayacağımız bu durum uyarınca, devletler insan haklarına yönelik politikalar yaratırken kendi sınırlarını belirleyecek veyahut tarafı olduğu bir sözleşmede yer alan insan hakları yükümlülüklerini yerine getirmekten sorumlu olacaktır. Ancak özelleşme ve kapitalist politikaların klasik ulus devlet anlayışının zayıflamasına yol açtığı bir gerçektir.³ Geline bu noktada, hak sahiplerinin sadece devletlerden beklentisinin olması yeterli olmayıp, küresel sermayenin de denetim altına alınması gerektiği fark edilmiştir. Örneğin, 1984 yılında Hindistan'ın Bhopal kentinde ABD menşeli şirket Union Carbide'in bağlı ortaklığı ve Hindistan'daki faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla kurduğu şirkete ait fabrikada gerçekleşen zehirli gaz sızıntısının ağır sonuçlarına maruz kalan hak sahipleri ana şirkete karşı tazmin talebinde bulunamamıştır. Benzer bağlı şirket kurgusuyla Nijerya'da faaliyet gösteren Royal Dutch Shell firmasının petrol sızıntısından kaynaklı yarattığı tahribattan zarar görenler iç hukuk yollarında etkili

² YILDIRIM Engin, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI: Bildiriler**, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Yayınları, Sayı: 119, 2014, s. 386-387.

³ Oktay UYGUN'un ifadesiyle "*ulus devletler ... ulusüstü bir global toplum içinde erime sürecine girmişlerdir.*" UYGUN Oktay, "Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi", **Anayasa Yargısı**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2003, s. 36.

başvuru hakkına erişememiştir. Görüldüğü üzere, çok uluslu şirketler eylemlerinin sonucuna katlanmadan insan hakları bağlamında adaletin tam anlamıyla tesis edilemeyecektir. Yaşanan bu talihsizlikler kamuoyunun da dikkatini çekmiş, bu konuda düzenleme ihtiyacının derinden hissedilmesine yol açmıştır.⁴

Uluslararası camiada şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluklarının kurumsallaşması çalışmalarında ilk adımın 1970’lerde BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nin isteği üzerine Ulus Aşırı Şirketler Komisyonu’nun (*Commission on Transnational Corporations*) kurulması ile atıldığını görmekteyiz. Bu komisyonun kurulmasındaki tetikleyici unsurlardan birisi, ABD menşeli ulus ötesi şirketlerin özellikle Güney Amerika ülkelerinde siyasi konjonktüre olan etkileridir. 1972 yılı Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda dönemin Şili Başkanı Allende, ünlü ABD şirketi ITT Inc.’nin Şili demokratik mekanizmalarına olan müdahalesine dikkat çekmiş, çok uluslu şirketlerin ekonomik gücünü ve politik nüfuzlarını kullanarak gerçekleştirdiği yolsuzluklara karşı uluslararası kamuoyunu harekete geçmeye davet etmiştir.⁵ Nitekim, 1973 yılında Şili’de mevcut hükümete karşı darbe gerçekleştirilmiş olup, ITT Inc. şirketinin askeri darbeye finansal destek sağladığı ortaya çıkarılmıştır.⁶ Bu ve benzeri etik dışı davranışların tepkiye yol açması sonucu kurulan komisyonun amacı çok uluslu şirketlerin uyum sağlayacağı davranış kurallarını düzenleyen bir belge oluşturmaktır. Bunun üzerine hazırlıklarına başlanan taslak 1990’lı yıllarda son halini almış olsa da gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasında ortaya çıkan birtakım uyuşmazlıklar nedeniyle kabul edilememiş ve bundan sonraki süreçte konuya ilişkin bağlayıcı olmayan hukuk kuralları üzerinden zemin oluşturulmaya çalışılmıştır.⁷ Benzer bir diğer girişim, 1998 yılında kurulan Ulus Aşırı Şirketlerin Çalışma Yöntemleri ve Faaliyetleri Çalışma Grubu tarafından gerçekleştirilmiş ve çalışmalarının ürünü olarak 2003 yılında Çok Uluslu Şirketler ve Diğer Ticari İşletmelerin İnsan Hakları Sorumluluklarına İlişkin Normlar’ı çalışma grubunun kurucusu olan alt komisyona sunmuşlardır. Komisyon metni onaylamış

⁴ Söz konusu iki sembolik olay hakkında daha detaylı bilgi için Bkz. Bölüm 3, 3.4 No’lu başlık.

⁵ SAUVANT Karl, “The Negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations”, *The Journal of World Investment and Trade*, Vol: 16, 2015, s. 13.

⁶ NY Times, “C.I.A.-I.T.T.Plans on Chile Reported”, 21.03.1973, <https://www.nytimes.com/1973/03/21/archives/c-ia-i-t-t-plans-on-chile-reported-company-aide-says-agency-also.html>, (E.T.: 07.10.2023).

Wikipedia, “ITT Inc.”, https://en.wikipedia.org/wiki/ITT_Inc., (E.T.: 07.10.2023).

⁷ KIVILCIM Zeynep, “Ulus-aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 65, Sayı: 3, 2010, s. 93.

fakat söz konusu normlar uyarınca, şirketlerin “insan haklarını teşvik etmek ve güvence altına almakla sorumlu”⁸ kılınmasına iş dünyası şiddetle karşı çıktığından dolayı metnin hukuki bir geçerliliği olmadığı açıklanmıştır.⁹ Bu taslak her ne kadar uygulama alanı bulamamış olsa da işbu çalışmanın devamında aktarıldığı üzere John Ruggie’nin hazırladığı Rehber İlkeler’in kurgusunu oluşturması bakımından önem arz etmektedir.

BM’nin yanı sıra, 1976’da OECD tarafından Çok Uluslu Şirketler Rehberi¹⁰ (“OECD Rehberi”), bir yıl sonra ise ILO üyelerinin kabulüyle uluslararası çalışma standartlarını belirleyen Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üç Taraflı İlkeler Bildirgesi¹¹ yayınlanmıştır. Her iki metin de gönüllülük esasına dayalı olup herhangi bir bağlayıcılığı olmadığı özellikle vurgulanmış, insan hakları konusunda ise genel anlamda çok uluslu şirketlere insan haklarına “saygı göstermeleri ve paydaşlarla iş birliğinde bulunmaları” tavsiye edilmiştir. Her ne kadar bağlayıcılığı bulunmasa da OECD üyesi olan 38 ve diğer işbirlikçi ülkeler dahil 51 ülke OECD Rehberi’ni kabul etmiş olup¹² bu bakımdan söz konusu rehberin küresel ticaret kapsamında etki alanının geniş olduğu söylenebilecektir. Genel hatlarıyla aktarmak gerekirse, Rehber İlkeler ile paralel düzenlemeler içeren OECD Rehberi bu belgeden farklı olarak şirketlere çevreyi, toplumun sağlığını ve güvenliği de korumayı; faaliyetlerini sürdürülebilirlik çerçevesinde yürütmelerini tavsiye etmiştir. Yine Rehber İlkeler’den farklı olarak, bu belge aynı zamanda devletlere değil yalnızca şirketlere hitap eder bir nitelik taşımaktadır.¹³ Ayrıca OECD Rehberi uyarınca zorunlu bir şart olarak, söz konusu belgeye taraf her devletin bünyesinde ulusal temas

⁸ UN Commission on Human Rights, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, (kısaca UN Draft Norms), Preamble para. 3.

⁹ Kenan Institute for Ethics at Duke University, “The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights Analysis and Implementation”, 2012, <https://kenan.ethics.duke.edu/wp-content/uploads/2018/02/UN-Guiding-Principles-on-Business-and-Human-Rights-Analysis-and-Implementation.pdf>, s. 4.

¹⁰ OECD, “Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”, OECD Publishing, Paris, 2023, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8a1fb939-tr.pdf?expires=1721078816&id=id&accname=guest&checksum=6DA7C2DB55A6FC5428BDEE3EF08E30B>.

¹¹ ILO, “Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üç Taraflı İlkeler Bildirgesi”, Sixth Edition, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

¹² OECD, “Responsible Business Conduct”, <https://www.oecd.org/en/topics/responsible-business-conduct.html>, (E.T.: 08.02.2024).

¹³ YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka Şirketler ve İnsan Hakları**, On İki Levha Yayıncılık, 2023, s. 84-85.

noktası bulundurması gerekmektedir.¹⁴ OECD Rehberi'nin uygulanmasını teşvik etmek, koordinasyon sağlamak gibi amaçları haiz olan ulusal temas noktaları aynı zamanda söz konusu rehberin uygulanmasına ilişkin ihtilaflar hakkında idari bir başvuru mekanizması görevi görmektedir. Ulusal temas noktaları, yapılan ön inceleme sonrası değerlendirmeye gerek görülen uyuşmazlıklarda arabulucu gibi davranarak taraflar arasında anlaşma sağlanmasına yönelik tavsiyeler verebilmektedir.¹⁵ OECD Rehberi birçok kez gözden geçirilerek 2011 yılında son halini almış en son 2023 yılında iklim değişikliği, biyoçeşitlilik, teknoloji gibi konulara yönelik eklemeler gerçekleştirilmiştir.

Rehber İkelere giden yolda kayda değer bir diğer gelişme ise, 2000 yılında yayınlanan BM Küresel İkelere Sözleşmesidir ("Küresel İkelere"). 1999 yılında BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın Davos'ta Dünya Ekonomik Forumu'nda iş dünyasına küresel pazara ortak bir değer kazandıracak, insani bir yüz verecek bir girişim kurma çağrısı üzerine gönüllülük esaslı bu oluşum ortaya çıkmıştır.¹⁶ Bir nevi "kurumsal sosyal sorumluluk" konseptli on ilkeden oluşan bu sözleşmenin ilk iki ilkesi doğrudan insan haklarıyla ilişkili olup imzacı veya katılımcı işletmelere "*insan haklarına destek olmayı, saygı göstermeyi ve insan haklarına ilişkin suçlara ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almayı*" tavsiye etmektedir.¹⁷ Bu sözleşme ile şirketler; kendi faaliyetlerini ve tedarik zincirlerinde gerçekleşen operasyonları bu temel ilkelere uyumlu hale getirmeyi taahhüt etmektedir.¹⁸ Şirketlerin her yıl bu ilkelere uyum konusunda kaydettikleri ilerlemeye ilişkin bir rapor sunması gerekmektedir. İletişim ve raporlama konusunda başarısız olan şirketler sözleşmeden çıkarılabilecektir. Ancak gönüllülük esasına dayanarak katılan bu şirketlere karşı denetim veya bir yaptırım ön görülmesi söz konusu değildir. Ayrıca, listeden çıkarılan üyelerin yeniden başvurarak dahil olmalarını

¹⁴ OECD, Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, Section I, Concepts and Principals, para. 11.

¹⁵ OECD, "How Do NCP's Handle Cases?", <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/how-do-ncps-handle-cases.htm>, (E.T.: 08.02.2024).

¹⁶ Konuşma için Bkz.: UN Secretary General, "Kofi Annan's Address to World Economic Forum in Davos", 01.02.1999, <https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches/1999-02-01/kofi-annans-address-world-economic-forum-davos>, (E.T.: 28.08.2024).

¹⁷ UN Global Compact, The 10 Principals of the UN Global Compact, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (E.T.: 26.10.2023).

¹⁸ RASCHE Andreas, KELL Georg, "Introduction: The United Nations Global Compact: Retrospect and Prospect", **The United Nations Global Compact: Achievements, Trends and Challenges**, (Ed.: Andreas RASCHE Georg KELL), Cambridge University Press, 2010, s. 6.

engelleyecek bir düzenleme bulunmamaktadır.¹⁹ 2023 yılı itibarıyla 166 devletten 23.028 şirket ve şirket dışı çeşitli aktörlerin katılımcısı olduğu²⁰ bu küresel girişim; beklenen etkiyi gösterememesi,²¹ kullanılan terimlerin fazla genel ve belirsiz olması,²² şirketlerin sadece itibar için katılım sağladıkları ve davranışlarını değiştirmeye yönelik herhangi bir etki yaratmadığı²³ gibi çeşitli gerekçelerle eleştirilmiştir. Her ne kadar Küresel İlkeler'in şirketler için bu belgeyi daha anlaşılır ve cazip kılmak amacıyla hazırlanmış genel ve basit uluslararası hukuk metni olduğu düşünülse de Birleşmiş Milletler'e ait normlar doğası gereği düzenleyici kurallar olmayıp genel prensipler çizmeyi vadetmektedir. Dolayısıyla detaylı düzenlemeler yerine evrensel bir standart oluşturmanın amaçlanması normaldir.²⁴ Ayrıca söz konusu girişim, insan hakları hususunda devletlerin tek başına çabalamasının yetersiz kalacağından dolayı küreselleşmeyi ve şirket-devlet iş birliğini yansıtmaktadır. Bu yönüyle Küresel İlkeler, şirketlerin de uluslararası camiada süje olarak tanımlanabilmesine ve devlet temelli anlayıştan sapma gerçekleştiğine yönelik bir adım olarak yorumlanabilecektir.²⁵

Şirketler için uluslararası bağlayıcı normlar ortaya koymaya yönelik bir çalışma örneği olarak, BM İnsan Haklarının Korunması ve Teşviki Alt Komisyonu tarafından 2003 senesinde kabul edilmiş ancak yürürlüğe girememiş Birleşmiş Milletler Ulus Aşırı ve Diğer Şirketlerin İnsan Hakları Alanındaki Sorumluluğuna İlişkin Normlar Taslağı'ndan ("Taslak Normlar") bahsetmiştik. Bu taslak uyarınca, özellikle madencilik, petrol, hazır giyim ve tekstil gibi sektörlerde oldukça güçlenen ve yakın geçmişte çok ağır sonuçlara yol açan faaliyetleriyle gündeme gelen çok uluslu şirketler, insan hakları üzerinde toplumun diğer güç odaklarından daha fazla etkisi olması sebebiyle ve "güçle

¹⁹ YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka Şirketler ve İnsan Hakları**, s. 60.

²⁰ UN Global Compact Web Site, <https://unglobalcompact.org/>, (E.T.: 26.10.2023).

²¹ CAN Ozan, YÜCEL Recep, "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler", **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, Cilt: 35, Sayı: 2, 2019, s. 123.

²² DEVA Surya, "Critique of the U.N.'s Global Compact", **Syracuse Journal of International Law and Commerce**, Vol: 34, Issue: 1, 2006, s. 130.

²³ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, W. W. Norton & Company, 2013, s. 71.

²⁴ Amnesty International, "The UN Human Rights Norms For Business: Towards Legal Accountability", 2004, <https://www.amnesty.org/en/documents/ior42/0002/2004/en/>, s. 13.

²⁵ DEVA Surya, "Critique of the U.N.'s Global Compact", s. 109.

birlikte sorumluluk da gelmelidir” anlayışından hareketle,²⁶ faaliyet ve etki alanları kapsamında kabul edilmiş ulusal veya uluslararası insan hakları kurallarını koruma, saygı göstermek ve korunmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştı. Ek olarak, insancıl hukuk, uluslararası suçlar, işçi hakları, tüketicinin ve çevrenin korunması²⁷ dahil o dönem için henüz çoğu devletin dahi kabul etmediği pek çok hak ve özgürlüğe ilişkin sorumluluk şirketlere yüklenmişti.²⁸ Bununla birlikte Taslak Normlar incelendiğinde, ulusal ve uluslararası periyodik bir takip mekanizması ve ihlal gerçekleştiren ulus ötesi şirketin tazminata mahkûm edilmesi gibi tedbirlerin de öngörülmekte olduğunu görmekteyiz. Ancak devletlere yönelik insan hakları normlarının bu şekilde tamamının şirketlere de atfedilmesi, devrim niteliğinde bir dönüşüm ve mekanizma değişikliği gerektirmesine rağmen Taslak Normlar’da olgunlaşmış bir sistem geliştirilememiştir.²⁹ Faaliyetlerin takibine yönelik hukuki bir sisteminin olmayışı³⁰, şirketlerin ekonomik gücü ve operasyon büyüklüğü bakımından ayırım yapılmaksızın hepsinin aynı kategoride değerlendirilmesi,³¹ şirketlerin “etki alanı” kapsamında insan hakları bakımından yükümlü olması öngörülmesine rağmen etki alanının somut bir tanımının yapılamamış olması³² getirilen eleştirilerden bir kısmıdır. Ayrıca, şirketleri bu şekilde konumlandırmanın devletlerin hak ve yükümlülüklerini kısıtlayabileceğine yönelik endişeler söz konusu olmuştur. Hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ve uluslararası pazarda faaliyet gösteren şirketlerin merkezinin bulunduğu ülkeler tarafından Taslak Normlar’a karşı çıkılmış, nihayetinde İnsan Hakları Komisyonu, Taslak Normların hukuken geçerliliği olmadığını belirtmiş ve taslak yürürlüğe girememiştir.³³

Taslak Normlar kabul edilmese de İnsan Hakları Komisyonu’nun önerisiyle iş dünyası ve insan hakları çalışmalarının devam etmesi, uluslararası zemini açıklığa

²⁶ WEISSBRODT David, KRUGER Muria, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, **The American Journal of International Law**, Vol: 97, Issue: 4, 2003, s. 901.

²⁷ UN Draft Norms, para. 3, 13, 14.

²⁸ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 48-49.

²⁹ **A.g.e.**, s. 53.

³⁰ WEISSBRODT David, KRUGER Muria, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, s. 916.

³¹ İSPİRLİ ARMAĞAN Merve, **Uluslararası Hukukta Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Hakları Yükümlülükleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 54.

³² **A.g.e.**, s. 52.

³³ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 51-53.

kavuşturması amacıyla John Ruggie BM Genel Sekreterliği Özel Temsilcisi olarak atanmıştır. Böylelikle Taslak Normlar “aşırılık teşkil eden hukuki yapısı ve belirsiz karakteri” ile olumsuz bir tecrübe olmuş³⁴ ve yarattığı ihtilaflardan çıkarılan dersler ile tarafların üzerinde uzlaşabildiği yumuşak hukuk kuralları olan Rehber İlkeler’in oluşturulmasına yol açan gelişmelerden birisi haline gelmiştir.

Özel temsilci John Ruggie tarafından hazırlanan 2008 tarihli “Koruma, Saygı Gösterme, Telafi Etme” başlıklı çerçeve metin niteliğindeki rapor uyarınca; devletlerin, tabiiyetinde bulunan şirketler dahil üçüncü kişilerin insan haklarını ihlal niteliği taşıyan faaliyetlerine karşı koruma yükümlülüğü³⁵, şirketlerin uluslararası düzeyde kabul edilmiş insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu³⁶ ve meydana gelen hak ihlallerine karşı yetki alanları içerisinde hem devletlerin hem de şirketlerin onarıcı mekanizmalar geliştirilmesine yönelik tavsiyeler³⁷ hüküm altına alınmıştır. Söz konusu çerçeve metnin nasıl uygulanacağına yönelik belge olan Rehber İlkeler ise 2011 yılında BMİHK tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.³⁸

1.1.2. 2011 BMİHK İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler

İnsan hakları üzerinde gerçekleşen olumsuz etkilere ilişkin sorumluluğu, devlet ve şirketler arasında paylaştıran; iş dünyası, sivil toplum örgütleri gibi tüm aktörlerin üzerinde başarıyla uzlaştığı uluslararası hukuk metni olan Rehber İlkeler, çerçeve metinde olduğu gibi üç ana başlık altında düzenlenmiştir. Sekiz temel madde ve yükümlülüklerin nasıl yerine getirileceğini detaylandıran yirmi dört uygulama ilkesinden oluşmaktadır. Bunun dışında, yeni bir alan olması gereği, her bir ilkenin sonrasında o ilkeye ilişkin açıklamaların, uygulamada karşılaşılabilecek örneklerin ve bunlara ilişkin tavsiyelerin ayrıca yer aldığı yol gösterici nitelikte şerhler bulunmaktadır. Rehber İlkeler, metnin kendisinde de vurgulandığı gibi “*yeni uluslararası yasal yükümlülükler*

³⁴ A.g.e., s. 54, YILDIRIM Engin, a.g.m., s. 390.

³⁵ RUGGIE John G., “Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, A/HRC/8/5, 2008, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>, para. 27 vd.

³⁶ A.g.b., para. 51 vd.

³⁷ A.g.b., para. 82 vd.

³⁸ UN Human Rights Council, “Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, A/HRC/17/L.17/Rev.1, 2011.

UN OHCHR, “Guiding Principles On Business And Human Rights”, (kısaca Rehber İlkeler), HR/PUB/11/04, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

yaratılması veya bir devletin kabul ettiği ya da tâbi olduğu insan hakları ile ilgili uluslararası hukukun sınırlandırılması veya ona zarar verilmesi şeklinde yorumlanmamalıdır.” Bu doğrultuda, insan hakları bakımından devletlerden beklenen eylemler “ödev” (*duty*) olarak tanımlanırken şirketlere yönelik beklenti ise “sorumluluk” (*responsibility*) olarak ifade edilmiştir.³⁹ Kullanılan dil ve vurgulanan ifadelerden yola çıkarak, Rehber İlkeler’de şirketlere yüklenen sorumlulukların, meşruiyetini hukuki ödevler gibi hukuk normlarından almaktan ziyade toplumsal beklentilerden meydana gelen ve zamanla hukuki normlara dönüşebilme ihtimali olan toplumsal bir sorumluluk olduğu söylenebilecektir.

Rehber İlkeler metninde saygı gösterilmesi gereken insan hakları sınırlandırılmamış olup “evrensel olan tüm insan hakları” kapsamı altına alınmıştır. Bir başka deyişle, şirketler asgari olarak BM Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi gibi uluslararası camiada büyük oranda kabul gören belgelerde yer alan haklara Rehber İlkeler uyarınca saygı gösterme sorumluluğu altındadır.⁴⁰ Rehber İlkeler tahtında devletlere ve şirketlere atfedilen sorumluluklara ve önerilen telafi mekanizmalarına çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilecektir.

1.1.3. Hukuken Bağlayıcı Belge Çalışmaları

İş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine karşı belge çalışmaları sürekli olarak devam etmişse de uluslararası bağlayıcı hukuk kurallarının eksikliği nedeniyle mevcut belgelerin insan haklarını koruma konusunda yeterince etkili olamadığı söylenebilecektir. Nitekim, BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Çalışma Grubu’nun 2018 yılında yayınlamış olduğu raporda yer aldığı üzere, şirketlerin çoğunluğunun Rehber İlkeler uyarınca kendilerine atfedilen sorumluluklardan olan insan hakları durum değerlendirmesi (*human rights due diligence*) süreci hakkında bilgi sahibi olmadıkları veya bunları uygulama konusunda yetersiz ya da isteksiz oldukları gözlemlenmiştir.⁴¹

³⁹ YÜCEL DERİCİLER Özge, “Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Nitelendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2018, s. 61.

⁴⁰ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 96.

⁴¹ UN Human Rights Council, “The Report of the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Promotion and Protection of Human Rights”, A/73/163, 2018, para. 92.

Sivil toplum örgütlerinin ve gelişmekte olan ÷lkelerin yoğun baskısı ve beklentisi üzerine 2014 yılında BM İnsan Hakları Konseyi, şirketlerin faaliyetlerini uluslararası insan hakları hukuku alanında düzenlemek için hukuken bağlayıcı bir metin hazırlanması amacıyla Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu'nun (OEIGWG – *Open-Ended Intergovernmental Working Group*) kurulmasına karar vermiştir.⁴² Söz konusu karara genellikle geçmişte sömürgecilik faaliyetleri gerçekleştirmiş olan ÷lkeler karşı oy kullanırken, sürece destek veren ÷lkelerin çoğunluğu, gelişmekte olan veya bağımsızlığını nispeten yakın tarihte kazanan ÷lkelerdir.⁴³

Uluslararası boyutta devletlere yönelik yükümlölük getiren normların şirketlere aktarılması şeklinde sonuçlanabilecek bağlayıcı yaptırımlara yer verilmesinin doğru olmadığına, hatta bu nedenle 2003 yılında hazırlanan Taslak Normlar'ın da başarısızlıkla sonuçlandığına yönelik görüşlere⁴⁴ ve gelişmiş ÷lkeler ile iş dünyasının sert muhalefetine rağmen taslak çalışmaları süreci olumlu olarak yorumlanabilecek şekilde ilerlemiş, 2023 yılı itibarıyla dokuz oturum gerçekleştirilmiş ve gözden geçirilmiş taslak metinler (“Bağlayıcı Belge Taslağı”) (*zero, revised, second, third and updated revised drafts*) kamuoyu ile paylaşılmıştır.⁴⁵ Şimdiye kadar yayımlanan değişikliklerden hareketle, Bağlayıcı Belge Taslağı'nın klasik insan hakları anlayışı benimsenerek düzenlendiğini gözlemlenmektedir. Şirketlere doğrudan bir yükümlölük atfetmek yerine, taraf devletlerin iş dünyası ile bağlantılı insan hakkı ihlallerinin önüne geçmekle yükümlü olduğu vurgulanmış ve şirketlerin sorumluluklarını yerine getirmesi, mağdurların yargı yollarını erişimi veya zararlarının tazmin edilmesi gibi hususlarda devletlerin güvence vermesi beklenmiştir. Dolayısıyla söz konusu taslak güncel haliyle kabul edilse dahi şirketleri doğrudan bağlayan düzenlemeler için yine ulusal veya bölgesel düzenlemelere

⁴² UN Human Rights Council, “Elaboration of an International Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights”, A/HRC/RES/26/9, 2014, para. 1.

⁴³ ÇİMRİN ARDIÇ Çiğdem, **Şirketlerin İnsan Hakları Sorumluluğuna Hak Temelli Bir Yaklaşım: İnsan Hakları Due Diligence'ı (Human Rights Due Diligence)**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, s. 29.

⁴⁴ De SCHUTTER Olivier, “Towards a New Treaty on Business and Human Rights”, **Business and Human Rights Journal**, Vol:1, Issue: 1, 2015, s. 43.

⁴⁵ Tüm oturum ve taslaklar için Bkz.: UN Human Rights Council, “Open-ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights”, <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc> (E.T.: 09.01.2024).

ihtiyaç duyulacağını söylenebilecektir.⁴⁶ İlaveten, 2021 tarihli üçüncü taslakta, Rehber İlkeler'deki sorumluluk anlayışından daha güçlü olacak şekilde, şirketlerin uluslararası insan haklarına saygı gösterme “yükümlülüğü” (*obligation*)⁴⁷ ifadesi yer alırken Temmuz 2023 tarihinde yayımlanan son taslakta bu ifade “sorumluluk” (*responsibility*)⁴⁸ olarak değiştirilmiş, deyim yerindeyse geri adım atılmıştır.

Bağlayıcı Belge Taslağı, her ne kadar köklü bir değişiklik ortaya koymamış gibi görünse de iş dünyası ve insan haklarına yönelik koruma kapsamının genişletilmesi bakımından olumlu bir etkiye sahiptir.⁴⁹ Söz konusu belge henüz nihai halini almadığından ve hangi devletler tarafından imzalanacağı netleşmediğinden kesin sonuçlara varmak mümkün değildir. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, Rehber İlkeler'in büyük ölçüde benimsenmesinde yüklü miktarda fon ve finansmanlar da rol oynamıştır. Ne yazık ki, büyük bir ekonomik güce ve lobiye sahip olmayan Ekvador tarafından yönetilen Bağlayıcı Belge Taslağı çalışmaları henüz yeterince finansman ve uzman desteği elde edememiştir.⁵⁰ Surya Deva, devletlerin ve özel kuruluşların sürecin etkililiğini güçlendirmek amacıyla finansal destekte bulunmasını tavsiye etmiş, bu sayede şirketlerin gerçekleştirdiği insan hakları ihlalleri ile mücadelede daha etkili bir sonuç elde edilebileceğini ifade etmiştir.⁵¹

1.2. REHBER İLKELERDE YER ALAN YÜKÜMLÜLÜKLERİN NİTELİĞİ

1.2.1. Rehber İlkelerin Hukuki Statüsü

Tanımı, içeriği ve kapsamı hususlarında tartışmalar bulunmakla birlikte genel olarak yumuşak hukuk kuralları; uluslararası kuruluşlar veya onların organlarınınca alınan

⁴⁶ TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 71 Sayı: 3, 2022, s. 1198.

⁴⁷ UN OHCHR, “Legally Binding Instrument to Regulate in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft, (kısaca 3rd Draft), 2021, Preamble para. 11.

⁴⁸ UN OHCHR, “Updated Draft Legally Binding Instrument to Regulate in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, (Kısaca Updated 3rd Draft), 2023, Preamble para. 12.

⁴⁹ Aynı görüşte Bkz.: KARAGEDİK Betül, **Uluslararası Yatırım Hukukunda Yatırımcının İnsan Hakları Yükümlülüğü**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021, s. 23.

⁵⁰ DEVA Surya, “A business and human rights treaty: Limping to leaping forward”, 14.10.2022, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/a-business-and-human-rights-treaty-limping-to-leaping-forward/>, (E.T.: 10.01.2024).

⁵¹ A.g.b., (E.T.: 10.01.2024).

ve yaptırım gücü bulunmayan kararları, uygulanması isteğe bağlı ilkeleri ifade etmek için kullanılmaktadır.⁵² Hukuki dayanağı büyük çaplı siyasi mutabakat olan bu tür belgelerin tek başlarına bağlayıcılığı bulunmamaktadır.⁵³

Şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumlulukları uluslararası camiada nispeten yeni bir kavramdır ve bu konuda halen hukuki bir zemin oluşturulması, ihlallere yönelik yaptırımların neler olacağı, nasıl bir yargı/denetim mekanizması öngörüleceği gibi konular belirlilik kazanmış değildir. Böylesi durumlarda devletler “*özellikle uluslararası hukukun yeni gelişen alanlarında gelecekte ne olacağını görene kadar beklemeyi tercih edip yumuşak hukukla yetinebilirler.*”⁵⁴ Rehber İlkeler ve diğer iş dünyası ve insan hakları belgeleri de devletlerin bu tercihinin örneklerindedir. Dolayısıyla, Rehber İlkeler’in, henüz bağlayıcı ve sistematik kurallara dayanmayan iş dünyası ve insan hakları alanında önemini koruyan güncel yumuşak hukuk metinlerinden olduğunu söylenebilmektedir.⁵⁵

Rehber İlkeler, her ne kadar insan haklarının korunmasına yönelik yaptırımlar getiren bağlayıcı bir enstrüman olmasa da yumuşak hukuk kurallarının bağlayıcılığı bulunan düzenlemelere evrilmesine yönelik geçiş sürecine kılavuzluk eden, aynı zamanda bu konuda kamuoyu oluşturulmasına ve ulusal düzenlemelerin teşvikine katkı sağlayan bir adım olarak nitelendirilebilir. Yumuşak hukuk kuralı olması gereği Rehber İlkeler’in uygulanması şirketlerin takdirine bağlıdır ve bu kuralların uygulanmaması durumunda şirketler sorumlu tutulamayacaklardır. Söz konusu hukuki belge, bu özelliğinden dolayı yetersiz görülerek eleştirilere maruz kalmıştır.⁵⁶ Ancak yumuşak hukuk kuralı olarak Rehber İlkeler, tek başına hukuken eksiksiz bir sistem oluşturmasa bile bağlayıcı

⁵² PAZVANTOĞLU ATILGAN Cansu, “Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nin Değerlendirilmesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 2, 2021, s. 1132- 1155.

⁵³ RUGGIE John G., REES Caroline, DAVIS Rachel, “Making ‘Stakeholder Capitalism’ Work: Contributions from Business & Human Rights”, **Harvard Kennedy School Faculty Research Working Paper Series**, 2020, s. 10.

⁵⁴ ACER Yücel, KAYA İbrahim, **Uluslararası Hukuk İngilizce Özetli Ders Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 65.

⁵⁵ KARAGEDİK Betül, **Uluslararası Yatırım Hukukunda Yatırımcının İnsan Hakları Yükümlülüğü**, s. 14.

⁵⁶ Bkz. SANTORO Michael A., “Business and Human Rights in Historical Perspective”, **Journal of Human Rights**, Vol.: 14, Issue: 2, 2015, s. 158; DEVA Surya, “The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business”, **Paper Presented at the Workshop on Human Rights and Transnational Corporations: Paving the Way for a Legally Binding Instrument**, 2014, s. 3; YILDIRIM Engin, **a.g.m.**, s. 396-397.

normlardan oluşan düzenlemelerin nispeten daha kısa bir süre içerisinde oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.⁵⁷ Nitekim söz konusu ilkelerin, Almanya, Fransa ve Norveç gibi ülkelerde olduğu gibi ulusal düzeyde sert hukuk kurallarının kabul edilmesine rehberlik etmesi ve BM nezdinde devam eden iş dünyası ve insan haklarına ilişkin hukuken bağlayıcı metin çalışmalarına zemin hazırlaması, varoluş amacına ulaştığını göstermektedir.

1.2.2. Devletin İnsan Haklarını Koruma Görevi

Rehber İlkeler uyarınca, uluslararası insan hakları hukuku bakımından devletler halen birincil yükümlüdür. Bu yükümlülük kapsamında, devletler yetki alanları dahilinde bireyleri, şirketler dahil üçüncü kişilerin gerçekleştireceği ihlallere karşı korumak ve bu doğrultuda önleyici mekanizmalar oluşturmak zorundadır. Böylelikle devletin negatif yükümlülüklerinin yanı sıra, özel hukuk kişilerinin kendi arasında gerçekleşen yatay ilişkilere de gerektiğinde müdahil olması ile tam anlamıyla koruma sağlanabilecektir.⁵⁸ Bu durum Rehber İlkeler’de devletin telafi mekanizmaları sunmasının yanı sıra önleyici tedbirler alması gerekliliği olarak açıklanmıştır. Devletlere etkili politikalar yürüterek ve insan hakları ihlallerine karşı yasalar, yönetmelikler oluşturarak bu görevini yerine getirmeleri tavsiye edilmiştir.⁵⁹

Rehber İlkeler’de devletler, ülke sınırları içerisinde faaliyet gösteren şirketler bakımından, sahibi olduğu/yönetiminde bulunduğu veya birtakım fonlarla desteklediği şirketler ile sözleşmesel ilişki içerisinde bulunduğu şirketler bakımından ayrıma gidilerek sorumlu tutulmaktadır.⁶⁰ Buna göre, devletler organizasyonel olarak kendilerine bağlı olan şirketlere yönelik -yasalara uymalarını sağlama bakımından yetkileri de daha fazla olduğundan- gerektiğinde insan haklarına saygı gösterilmesini zorunlu kılmakla yükümlüdür. Yine, günümüz serbest piyasa ekonomisinde insan haklarının kullanımını etkileyecek faaliyetlerin özelleştirebilmesi mümkündür. Bu tür hizmetleri üstlenen ticari şirketlerin insan haklarına uyumunu sağlamak yine devletlerin görevidir. Bir başka deyişle, devletlerin faaliyetlerin yürütülmesini özel şirketlere devretmiş olması, yükümlülüklerinin ortadan kalktığı anlamına gelmemelidir. Devlet bu yetkiyi tanıırken;

⁵⁷ RUGGIE John G., REES Caroline, DAVIS Rachel, **a.g.e.**, s. 32.

⁵⁸ ÇIMRIN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 37.

⁵⁹ Rehber İlkeler, m. 1.

⁶⁰ Rehber İlkeler, m. 1-6.

bunu bir sözleşme ile yapıyorsa sözleşme şartlarında, bir yasa ile gerçekleştiriyorsa ilgili mevzuatta insan haklarına saygı gösterilmesi ile ilgili beklentilerini açıkça ortaya koymalıdır. Faaliyetlerin yürütülmesi aşamasında da bu hizmetleri sunan şirketlerin insan haklarına saygı gösterip göstermediğine yönelik denetimler gerçekleştirmekle mükelleftir.⁶¹ Bu tür şirketlerin insan hakkı ihlali gerçekleştirilmesinden, kendisine mal edilebilirliği doğrultusunda devletlerin uluslararası yükümlülüklerini ihlal ettiği sonucu dahi ortaya çıkabilir.⁶² Ayrıca, devletlerin sorumluluk alanları dışındaki şirketlerin gerçekleştirdiği hak ihlallerine engel olma yükümlülüğü olmamasına rağmen, bu gibi durumları engellemek için adım atması tavsiye edilmektedir. Örneğin, yurtdışında faaliyetleri bulunan ana şirkete yönelik küresel faaliyetleri ve tüm bağlı şirketleri hakkında raporlama zorunluluğu getirilmesi böyle bir adımdır.⁶³ Böyle bir denetimin, devletin ulusal yetkisi kapsamında bir düzenleme olmasının yanı sıra kendi yetki alanları dışındaki şirketler bakımından da etki yarattığı söylenebilecektir.

İnsan hakları ihlalinin gerçekleşme ihtimali oldukça yüksek olan çatışma bölgeleri için Rehber İlkeler'de ayrı bir başlık bulunmaktadır. Bu bölgelerdeki siyasi istikrarsızlık, o devletin yetkisindeki bireylerin insan haklarını koruyamadığı anlamına gelmektedir ve bu durum şirketlerin suiistimal edebileceği bir ortam yaratabilir.⁶⁴ Çatışma bölgelerinde, devletlerin uluslararası insancıl hukuk ve uluslararası ceza hukukundan kaynaklı yükümlülüklerinin yanı sıra, şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklı insan hakları ihlallerine engel olmak, şirketlere rehberlik edip yol göstermek çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu devletin sorumluluğu altındadır. Şirket merkezinin bulunduğu devlet bu yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla çatışma bölgelerine yönelik önleyici tedbirler geliştirmek, mevzuatında buna yönelik etkili uyarlamalar gerçekleştirmek, şirketle iş birliği içerisinde olmak ve menşesinde bulunan şirketlere uyarılarda bulunmakla mümkündür. Ayrıca, ağır insan hakları ihlalleri gerçekleştiren ve uyarıda bulunan devletle iş birliğini reddeden şirketlere karşı devlet desteğini kesme ve kamu hizmetlerine erişimden menetme yaptırımları da uygulanabilir.⁶⁵ Geçmişte bu yöntemlerin kullandığı somut bir durum örneği vermek gerekirse, İsrail tarafından işgal edilmiş Filistin toprakları

⁶¹ A.g.b, m. 4-5.

⁶² A.g.b, m. 4 şerhi.

⁶³ A.g.b., m. 2 şerhi.

⁶⁴ İSPİRLİ ARMAĞAN Merve, a.g.e., s. 58.

⁶⁵ Rehber İlkeler, m. 7, m. 7 şerhi

zaman zaman ateşkes ilan edilip belli dönemlerde aktif askeri hareket düzenlense de uzun zamandır çatışma bölgesi olarak kabul edilmektedir.⁶⁶ Çatışma bölgesinde faaliyet gösteren, ürün veya hizmet tedarik eden çok uluslu şirketlerin tabiiyetinde bulunduğu Avrupa ülkeleri o bölgedeki hak ihlallerine iştiraklerinin bulunmadığı hususunda bildiriler yayınlamış, iç hukuklarında o bölgeyle olan ticari faaliyetlere ilişkin düzenlemeler getirmiş, bölgede insan hakları ihlallerine destek olacak nitelikte faaliyet gösteren şirketlere yönelik yaptırımlar uygulamıştır. Örneğin, Norveç Maliye Bakanlığı işgal bölgesinde inşaat faaliyeti gösteren bir emlak şirketi ile İsrail hükümetine işgal bölgesini gözetleme ekipmanı tedarik eden bir savunma teknolojileri geliştirme şirketini küresel yatırım fonundan çıkarmıştır.⁶⁷ Danimarka hükümeti, Filistin işgal bölgesinden temin edilen ürünlerin etiketinde, o bölgenin İsrail'in meşru bir parçası olmaması sebebiyle, "İsrail'de üretilmiştir" ibaresinin bulunmasını yasaklamıştır.⁶⁸

Rehber İlkeler'de, insan haklarını koruma görevinin hüküm altına alınmasının yanı sıra devletlerden bu görevin yerine getirilmesine yönelik neler beklendiğine de açıklık getirilmiştir. Şöyle ki; devletler, şirketlerin insan haklarına saygı göstermesini doğrudan veya dolaylı olarak zorunlu kılan yasalar ortaya koymalı, bu yasaların yeterli olup olmadığını gözden geçirmeli, şirketlere bu hususlarda rehberlik etmeli, alınan tedbirlerin gönüllülük veya gerektiğinde zorunluluk esaslı olarak yerine getirilmesi sağlamalıdır. Aynı şekilde, devlet kurumlarının gözetim ve farkındalık faaliyetlerini yerine getirecek donanımda olmasının sağlanması gerekmektedir.⁶⁹

Bu hususta son olarak vurgulamak istediğimiz konu, uluslararası yatırım anlaşmaları ile devletlerin iç politikası arasındaki ilişki olacaktır. Liberal ekonomik politikaların bir sonucu olarak günümüzde ticari faaliyetlerin bölgesel sınırların çok

⁶⁶ UN OHCHR, "Statement on the implications of the Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of Israeli Settlements in the Occupied Palestinian Territory", 2014, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/OPTStatement6June2014.pdf>

⁶⁷ Bkz.: Norway Ministry of Finance, "Supplier of Surveillance Equipment for the Separation Barrier in the West Bank Excluded from the Government Pension Fund- Global", 03.09.2009, www.regjeringen.no/en/archive/Stoltenbergs-2nd-Government/Ministry-of-Finance/Nyheter-ogpressemeldinger/pressemeldinger/2009/supplier-of-surveillance-equipment-for-t.html?id=575444 (E.T.: 28.01.2024).

Norway Ministry of Finance, "New Decisions about the Government Pension Fund Global", 30.01.2014, www.regjeringen.no/en/dep/fin/news/news/2014/new-decisions-about-the-governmentpensi.html?id=750091, (E.T.: 28.01.2024).

⁶⁸ The Jerusalem Post, "Denmark to Label West Bank Settlement Products", 20.05.2012, <https://www.jpost.com/international/denmark-to-label-west-bank-settlement-products>, (E.T.: 28.01.2024).

⁶⁹ Rehber İlkeler, m. 3, m. 8.

ötesine geçmesi, uluslararası iş birliklerinin ve faaliyetlerin hızla artması söz konusudur. Güvenli bir yatırım yapmayı amaçlayan yatırımcılar ile onlara bu ortamı sağlayacağını taahhüt eden devletler arasında hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi amacıyla yatırım anlaşmaları imza altına alınmaktadır. Bu tür anlaşmalarda düzenlenen yükümlülükler aykırı davranılması halinde ise tarafların genellikle uluslararası tahkim yoluna başvurabilme hakları bulunmaktadır. Böylesi durumlarda, Rehber İlkeler’de de işaret edildiği üzere, devletler sözleşme müzakeresi aşamasında yatırımcı için gerekli güvenceleri sağlarken insan haklarını koruyacak yeterli iç politika gücünü de sınırlandırmamalıdır.⁷⁰ Her ne kadar ülkeye yapılacak yabancı yatırımların ve finansman akışının ekonomik kalkınma bakımından önem arz etmesi motivasyonu ile devletler yatırımcı lehine taahhütlerde bulunma eğiliminde olsalar da, taraflar arasındaki yatırım anlaşmaları insan hakları ilkelerine riayet edilerek ve devletlere uluslararası insan hakları hukukundan kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirebilecek kadar serbest alan bırakılarak kurgulanmalı, piyasadaki rekabet ortamı ile insan hakları yükümlülükleri arasındaki denge gözetilmelidir. Aksi halde, devletlerin insan hakları ihlalinin önleme bakımından sözleşmesel olarak etkisiz, yetersiz kalması söz konusu olacaktır.⁷¹

1.2.3. Telafi Edici Çözüm Yolları

1.2.3.1. Rehber İlkelerde Düzenlenen Mekanizmalar

Çoğunlukla gelişmiş ülkelerde ikamet eden çok uluslu şirketler çeşitli sebeplerle ekonomik faaliyetlerinin önemli bir bölümünü geliştirmekte olan ülkelerde sürdürmektedir. Bu tür küresel ticari faaliyetler devam ederken, hem devletler hem de şirketler, üzerine düşen gereklilikleri yerine getirmiş olsalar bile, sosyal ve ekonomik anlamda olumsuzlukların hatta insan hakları ihlallerinin gerçekleşmesi olasılık dahilindedir.⁷² Çalışmamızın devamında bir kısmına daha detaylı yer vereceğimiz üzere, tedarik zincirinde çalışan işçilerin ağır çalışma koşulları, şirket faaliyetlerinin çevresel etkileri, çatışma bölgelerinde şirket faaliyetleriyle bağlantılı sayısız insan hakları ihlalleri meydana gelmiştir. Bu ihlallerin birçoğunda mağdurlar, ev sahibi ülkelerin hukuk sistemi,

⁷⁰ A.g.b. m. 9.

⁷¹ ÇIMRIN ARDIÇ Çiğdem, a.g.e., s. 71-73.

⁷² TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim”, **İstanbul Üniversitesi Public and Private International Law Bulletin Prof. Dr. Cemal Şanlı’ya Armağan**, Cilt: 40, Sayı: 2, 2020, s. 1535.

yolsuzluk, finansal zorluklar, çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu devlet ile faaliyetlerin gerçekleştiği devlet arasındaki yargı yetkisi gibi sorunlardan dolayı telafi imkanı bulamamıştır.

İş dünyasıyla bağlantılı insan hakları ihlalleri neticesinde ortaya çıkan zararların giderilmesi ve telafisi söz konusu olmadıkça, devletlerin koruma yükümlülüğü ve şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu da etkili olarak yerine getirilmiş sayılamayacak ve anlamını yitirecektir. Bu nedenle Rehber İlkeler'in üçüncü sütununda telafi edici çözümlere erişim ilkeleri ve uygulama yöntemleri ile olası mekanizmalar yer almaktadır. Rehber İlkeler uyarınca, yalnızca devletlerin değil aynı zamanda şirketlerin de meydana gelen zararı telafi etme sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluğunu yerine getirmek için şirketlerin, kendi bünyelerinde temel hakları üzerinde olumsuz etki meydana gelmiş kişi ve toplulukların başvurabileceği etkili bir şikayet mekanizması oluşturması gerekmektedir. Bu doğrultuda, telafi mekanizmalarının;

- i. Devlet Temelli Yargısal Mekanizmalar
- ii. Devlet Temelli Yargısal Olmayan Mekanizmalar
- iii. Devlet Temelli Olmayan Mekanizmalar

olmak üzere üç başlık altında sınıflandırıldığını görmekteyiz. Bu sınıflandırma altında mekanizmaların kapsamı ve tarafların sorumlulukları bakımından uygulamaya yönelik tavsiyeler yer almaktadır.⁷³ Etkili çözüme ulaşılabilirlik kapsamında en önemli yöntemin yargı yolları olduğu söylenebilmektedir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, mağdurların yargı yollarına erişiminin zorlaştırılmaması ve adaletin tecellisi hususunda devletler Rehber İlkeler m. 26 uyarınca yükümlülük sahibidir. Aynı maddenin şerhinde, engel teşkil edebilecek durumlar kapsamlı bir biçimde sayılmıştır. Örneğin, Türk hukukunda olduğu gibi, şirketlerin ortaklarından ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması, sorumluluğun şirket tüzel kişiliği ile sınırlı olması ve şirketlerin ihlallerinden ortakların sorumlu tutulamaması, mağdurların etkili çözüme ulaşabilmelerine engel teşkil eden sebepler arasında yer almaktadır. Buna paralel olarak, ana şirketin, iştiraklerinin veya bağlı ortaklıklarının gerçekleştirdiği ihlallerden tüzel kişiliğin ayrı olması gerekçesiyle sorumsuz ya da aralarındaki

⁷³ Bkz. Rehber İlkeler, m. 28-31.

sözleşmesel ilişki kapsamında sınırlı sorumlu olması, şirketlerin yargı önünde hesap verebilirliğinin sağlanması hususunda engel teşkil etmektedir.⁷⁴ Bu ve benzeri her türlü engelin azaltılması hususunda yasal düzenlemeler kabul etmek ve uygulamaya yönelik adımlar atmak devletlerin sorumluluğu altındadır. Devlet temelli telafi mekanizmaları, yargı yoluyla sağlanabileceği gibi arabuluculuk görevi gören yapılanmalar veya düzenleyici ve denetleyici kurumlar aracılığıyla idari yollarla da sağlanabilir. Bu gibi kurumların etkililiği Rehber İlkeler'in 31. maddesinde yer alan kriterleri sağlaması koşuluyla kabul edilecektir.⁷⁵

Rehber İlkeler m. 30 uyarınca şirketlere yüklenen sorumluluk ise, bireylere ve topluluklara başvuru imkanının sağlanacağı bir kurum içi şikâyet mekanizması oluşturulmasıdır. İnsan hakları üzerindeki olumsuz etkinin önceden tespit edilebilmesi ve müdahale edilerek ağır hak ihlallerinin önüne geçilebilmesi amacıyla, bu mekanizmalara başvurmanın ön koşulu bir ihlalin varlığı olmamalı; olumsuz etkilenecek kişilerin makul kaygılarının bulunması yeterli sayılmalıdır. Mağdurların doğrudan başvuracağı şirket içi mekanizmanın varlığı yerine karşılıklı olarak kabul edilen uzman veya arabulucu kuruluşlara başvurma imkânı da sunulabilir.⁷⁶

1.2.3.2. İş Dünyası ve İnsan Hakları Tahkim Kuralları

Rehber İlkeler'de tarafların yükümlülüklerine, uyuşmazlık çözüm yollarına yönelik prensiplere ve etkili telafi mekanizmalarına ilişkin kriterlere yer verilmişse de mağdurların zararının tazminine yönelik belli bir sistem düzenlenmemiştir. Uygulamada ise farklı ülkede bulunan ana şirket ve iştiraklerinin dahil olduğu insan hakları ihlallerinde, hak sahipleri, taleplerini ileri sürerken milletlerarası yetki sorunu başta olmak üzere birtakım engellerle karşı karşıya kalmaktadır.⁷⁷ Bu sorunların bertaraf edilmesi ve etkili başvuru hakkı kapsamında daha adil ve hızlı bir çözüm yolu sunulabilmesi adına, devletlerin iç hukuklarında düzenledikleri çözüm yollarının yanında tamamlayıcı bir seçenek olarak, İş Dünyası ve İnsan Hakları Tahkimine İlişkin Lahey Kuralları ("Lahey Kuralları") kapsamında iş dünyası ve insan haklarına ilişkin

⁷⁴ ÇIMRIN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 74-75.

⁷⁵ Bkz. Rehber İlkeler, m. 31: "*In order to ensure their effectiveness, non-judicial grievance mechanisms, both State-based and non-state-based, should be legitimate ..., accessible..., predictable ..., equitable ..., transparent ..., rights-compatible ..., a source of continuous learning ...*"

⁷⁶ **A.g.b.**, m. 30.

⁷⁷ TARMAN Zeynep Derya, "İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim", s. 1540.

uluslararası bir tahkim mekanizması düzenlenmiştir.⁷⁸ 2019 yılında yayınlanan Lahey Kuralları, BM Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu tarafından hazırlanan ticari uyuşmazlıklara yönelik bir tahkim modeli olan UNCITRAL Tahkim Kuralları esas alınarak düzenlenmiştir. Fakat böylesi genel bir düzenlemenin doğrudan iş dünyası ve insan hakları uyuşmazlıklarına uygulanmasının yerinde olmayacağı düşüncesinden hareketle, hakemlerin iş dünyası ve insan hakları alanında uzman olması, çok taraflı taleplerin birden fazla katılımcı tarafından birlikte ileri sürülebilmesi ve tahkim masraflarının paylaşılması gibi bu alana özel gereklilikler de gözetilerek hazırlanmıştır. Söz konusu tahkim kuralları hazırlanırken, Rehber İlkeler'in üçüncü sütununda yer alan etkili çözüm yollarına erişim ilkesindeki eksikliğe de vurgu yapılmış, belirli bir uluslararası uyuşmazlık çözüm yolu olmayışından kaynaklı boşluğun doldurulmasının amaçlandığı belirtilmiştir.⁷⁹

Lahey Kuralları tahtında düzenlenen uluslararası tahkim mekanizmasına başvurulabilmesinin ancak her iki tarafın rızasıyla mümkün olabilmesi sebebiyle şirketlerin onay vermesinin sağlanması hususunda güçlükler yaşanabilir, taraflar arasında gerek hukuki bilgi ve müzakere edebilirlik gerekse finansal konularda bir eşitsizlik gündeme gelebilir veya tahkim yolunun masraflı olması gibi birtakım sıkıntılar karşımıza çıkabilir. Bu olumsuzluklarına rağmen, söz konusu mekanizmanın devlet temelli yargı yollarına kıyasen daha hızlı, şeffaf ve nötr olması ve çok uluslu şirketlerin dahil olduğu disiplinler arası çetrefilli bir meseleyi alanında uzman hakemlerin ele alması gibi avantajlarından dolayı iş dünyası ve insan hakları alanında atılan pozitif bir adım olduğu kabul edilebilecektir.⁸⁰ Kanaatimizce de, özellikle şirketlerin gerçekleştirdiği insan hakları ihlallerinin çoğunlukla meydana geldiği üçüncü dünya ülkelerinde yargı yoluna başvurularak, uluslararası çapta faaliyet gösteren şirketlere karşı ne kadar etkin sonuç alınabileceği tartışmalıdır.⁸¹ Bu nedenle, uyuşmazlığın üçüncü taraf bir ülkede ele

⁷⁸ AAKEN Anne van, DESIERTO Diane A., RATNER Steven, SANGIUOLO Giorgia, SCHELTEMA Martijn, YIANNIBAS Katerina, “**The Human Rights Remedy Gap in ISDS – The Potential of the Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration**”, University of Notre Dame Law School Faculty Lecturers and Presentations-62, 2023, s. 3.

⁷⁹ Center for International Legal Cooperation, “The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration” <https://www.cilc.nl/project/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/> (E.T.: 14.02.2024).

⁸⁰ Bkz. TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim”, 2020.

⁸¹ Bkz. İşbu çalışmada ele alınan Bhopal Felaketi sonucu yerel mahkemede görülen davada sorumlu ana şirketin yargı önünde hesap verememesi sayısız örnekten bir tanesidir.

alınarak, objektif bir mercii tarafından çözüme kavuşturulması veya en azından taraflara böyle bir ilave seçeneğin sunulması, şirketlerin sebebiyet verdiği insan hakları ihlallerinden dolayı hesap verebilirliğinin sağlanması bakımından olumlu bir adımdır. Son olarak söz konusu tahkim kurallarının uygulandığı bir pilot karar henüz mevcut değildir.⁸² Ancak uygulanmasına ilişkin bir örnek vermek gerekirse, az gelişmiş ülkelerde devlet-yatırımcı ilişkilerinin sürdürülebilirliğine yönelik gerçekleştirilen inisiyatifler kapsamında Gambiya için yatırım anlaşmalarının geliştirilmesi, daha adil bir model ön görülmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen çalışma kapsamında, gelecekte düzenlenecek yatırım anlaşmalarından doğan uyuşmazlıklarda Lahey Kuralları'nın uygulanacağına ilişkin hükmün bulunduğu bir sözleşme modeli kabul edilmiştir.⁸³

⁸² GAJOS Maciej, "Procedural Fairness in Business and Human Rights Arbitration", **European Society of International Law Paper**, Issue: 4, 2024, s. 3.

⁸³ SIMMA Bruno, SANGIULO Giorgia, "The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration: Some Challenges and Responses", **Southwestern Journal of International Law**, Vol.: 28, Issue: 2, 2022, s. 404.

BÖLÜM 2. ŞİRKETLERİN SAYGI GÖSTERME SORUMLULUĞU

Bu bölümde Rehber İlkeler’de yer alan kapsamdan hareketle, şirketlerin uluslararası hukuki statüsü, sorumluluk ve yükümlülükleri açıklanmaya çalışılmıştır. Çoğunlukla gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler dahil, birden fazla ülkede operasyonları bulunan çok uluslu şirketlerin faaliyetleri, toplumu sosyal ve ekonomik anlamda önemli bir biçimde etkilemektedir. Farklı ülkelerde, çok sayıda yükleniciler aracılığıyla sürdürülen bu ticari faaliyetlerin insan hakları ihlalleri ile sonuçlanma ihtimali kaçınılmazdır. Bu sebeple özellikle çok uluslu şirketler kapsamında konu ele alınmıştır.

2.1. ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERİN ULUSLARARASI HUKUKİ STATÜSÜ

Ticaretin serbestleşmesi, yabancı yatırımların korunmasına yönelik sağlanan teşvikler çok uluslu şirketlerin küresel anlamda faaliyetlerinin artmasına yol açmıştır. Bu şirketlerin ev sahibi devletlerle olan ilişkisi yalnızca iş gücü ve hizmet temini ilişkisi olmakla sınırlı kalmamış aynı zamanda o ülkenin sosyal ve ekonomik karar alım aşamalarında da aktif rol oynar hale gelmişlerdir. Bununla beraber çok uluslu şirketlerin küresel ekonomideki artan önemiyle aynı doğrultuda gelişen bir uluslararası denetim mekanizması bulunmamaktadır.⁸⁴ Çok uluslu şirketlerin etik ve gönüllülük esaslı kurumsal sosyal sorumluluk bakımından insan haklarını korumakla ve ihlal etmemekle ahlaken yükümlü olduğu düşüncesi çoğunlukla kabul görse de uluslararası hukuk bakımından bir özne olarak kabul edilip hukuken sorumlu tutulması bugün dahi tam anlamıyla mümkün olamamıştır. Mevcut durumda uluslararası hukukta yol gösterici, saygı çağrısı niteliğinde ve bağlayıcı olmayan kurallara yer verilerek, şirketlere ilişkin bağlayıcı yükümlülüklerin düzenlenmesini devletlerin iç hukukuna bırakma yönünde bir eğilim söz konusudur. Bununla birlikte öğretilerde çok uluslu şirketlerin uluslararası hukuk

⁸⁴ BARAN Deniz, **Çok Uluslu Şirketlerin Hukuk Kişiliği**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 21.

öznesi olarak tanınmasını ve -sınırlı konularda olsa bile- doğrudan yükümlü kabul edilmesini destekleyen görüşler de bulunmaktadır. Hatta uluslararası hukukun genel ilkelerine ve uluslararası örf ve âdet hukukuna çok uluslu şirketlerin de riayet etmesi gerektiğini savunan görüşler mevcuttur.⁸⁵ Bu yenilikçi görüş, çalışmanın ilerleyen kısımlarında ele alınacağı üzere uluslararası genel hukuk kuralları ve teamül hukukuna veya ABD'nin tarafı olduğu antlaşmalara aykırı hareket eden şirketlerin ATCA (*Alien Tort Claims Act*) düzenlemesi uyarınca doğrudan dava edilebilmesini destekler niteliktedir. Bu konuda gelişen mahkeme içtihatlarına göre, özel hukuk kişileri soykırım, savaş suçları ve insanlığa karşı suçlar gibi ağır hak ihlalleri sonucunda devlet dışı bir aktör olarak ATCA kapsamında dava edilebilir sayılacaktır.⁸⁶ Bunların dışında kalan ihlallerde ise ana yükümlü devletler kabul edilecek, şirketler ise iştirak etmesi gereği dolaylı sorumlu tutulabilecektir. Bu noktada belirtmemiz gerekir ki, şirketlerin bir başka ülkede gerçekleştirdiği insan hakları ihlallerinde genellikle yatırım anlaşmaları, ortaklık ve sair iş birlikleri kapsamında devletle birlikte hareket ettiği görülmektedir. Şirketlerin devlet egemenliğini ve denetimlerini aşarak tek başına insan hakkı ihlali gerçekleştirmesi olası olmadığından genellikle devlet ile ortak hareket etme şartının da sağlandığını gözlemleyebiliriz.⁸⁷

2.1.1. Tanımı

“Çok uluslu şirket” ve “ulus ötesi şirket” kavramlarının uluslararası hukuk metinlerinde⁸⁸ zaman zaman birbirinin yerine geçecek veya birbirini kapsayacak şekilde

⁸⁵ De SCHUTTER Olivier, “The Accountability of Multinationals for Human Rights Violations in European Law”, **Non-State Actors and Human Rights**, (Ed. Philip Alston), Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 235-240. (Aktaran Deniz BARAN, **a.g.e.**, s. 105).

⁸⁶ Bu konudaki ilk kararlardan birisi, Bosna Savaşı sırasında soykırım dahil savaş suçları işlediği iddiasıyla dönemin Sırp lideri Radovan Karadzic'e karşı mağdurlar tarafından New York mahkemelerinde açılan davada verilmiştir. Temyiz mahkemesi kararında; yalnızca devletlerin değil, devlet görevlilerinin hatta özel hukuk kişilerinin dahi soykırım gibi uluslararası hukuk çatısı altında kınanan ağır eylemlerinden sorumlu tutulabileceğine ve ATCA hükümleri çerçevesinde ABD mahkemelerinin yetkili olduğuna hükmetmiş, böylelikle özel hukuk kişisi şirketlerin de dava edilebilirliğinin yolu açılmıştır. Karar için bkz.: U.S. Court of Appeals, *Kadic et al. v. Karadzic*, 70 F.3d 232 and 239, 2nd Cir. 1995, cert. denied, 116 S.Ct. 2524, 1996.

⁸⁷ İSPIRLİ Armağan Merve, **a.g.e.**, s. 103.

⁸⁸ Örnek vermek gerekirse, BM, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations ...” veya “Legally Binding Instrument on Transnational Corporations ...” başlıklı belgelerinde ulus ötesi şirketler (*transnational corporations*) terimini kullanırken, ILO ve OECD gibi kuruluşlar “OECD Guidelines for Multinational Enterprises” ve “ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises ...” belgelerinde olduğu gibi çok uluslu teşebbüsler (*multinational enterprises*) terimini kullanmaktadır.

kullanılmıştır. BM'nin metinlerinde yer alan “ulus ötesi (*transnational*) şirket” kavramının diğerinden daha isabetli olduğu düşüncesiyle zaman içerisinde diğer kavramları kapsayıcı bir biçimde kullanılmaya başlandığını söyleyebiliriz.⁸⁹ Doktrinde, bunun sebebinin “çok ulusluluk” kavramının millet/vatandaşlık gibi anlaşılabilirliğinden dolayı karışıklığa mahal vermemek olduğunu ifade eden görüşler mevcuttur.⁹⁰ Her ne kadar ilk bakışta “çok uluslu şirket” terimi şirketin uyruğuna “ulus ötesi şirket” ise şirketin coğrafi olarak faaliyetlerini sürdürdüğü, yerleşik olduğu coğrafi alana vurgu yapıyor gibi görünse de günümüzde faaliyet gösteren global şirketlerin çok büyük oranda hem çok ulusluluk hem de ulus ötesi faaliyet gösterme özelliklerine aynı anda sahip olduğunu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla bu iki kavramın birbiri yerine kullanılması, şirketlerin hukuki statüsü bakımından bir anlam farklılığına sebep olmayacaktır.⁹¹

Çalışmamızın birinci bölümünde incelediğimiz 2003 tarihli Taslak Normlar'ın tanımlar kısmında ulus ötesi şirket; “[h]ukuki biçimleri önem arz etmeksizin, birden fazla ülkede faaliyet gösteren bir kuruluş veya iki veya daha fazla ülkede faaliyet gösteren birbirine bağlı ticari topluluklar”⁹² olarak ifade edilmektedir. Daha kapsayıcı bir tanım benimsendiğini düşündüğümüz, henüz üzerine çalışmalar devam eden ve bağlayıcı bir enstrüman olması hedeflenen Bağlayıcı Belge Taslağı uyarınca, “[b]irden fazla yargı yetkisi veya devlette yürütülen ya da bir devlette yürütülmesine rağmen herhangi bir iş ilişkisi aracılığıyla; hazırlanması, planlanması, yönetimi, denetimi, tasarımı, işlenmesi, imalatı, depolanması veya dağıtımı önemli ölçüde başka bir devlette gerçekleşen, başka bir devletin önemli ölçüde etkilendiği iş faaliyetleri” ulus ötesi karakterli iş faaliyetleri olarak kabul edilmektedir.⁹³ Dolayısıyla bu tür faaliyetleri icra eden şirketler ulus ötesi şirket olarak kabul edilebilecektir.

Kanaatimizce, merkezinin bulunduğu devlet haricinde ufak çaplı iş faaliyeti gerçekleştiren her şirketi uluslararası şirket olarak tanımlamak yerinde olmayacaktır. Koordinasyonun pek çok merkezden gerçekleştiği, sınır ötesi operasyonlara sahip bir

⁸⁹ BARAN Deniz, **a.g.e.**, s. 9-10.

⁹⁰ RIGAUX François, “Transnational Corporations”, **International Law: Achievements and Prospects**, (Ed: Mohammed BEDJAOU), UNESCO, 1991, s. 121.

⁹¹ CLAPHAM Andrew, **Human Rights Obligations of Non-State Actors**, Oxford University Press, New York, 2006, s. 200-201.

⁹² UN Commission on Human Rights, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003, para. 20

⁹³ UN OHCHR, Updated 3rd Draft, 2023, m. 1.4, 1.5.

sistemi olan ve uluslararası ticaret hacmi oldukça güçlü ekonomik toplulukları uluslararası şirketler olarak nitelendirmek mümkündür.⁹⁴ Kimi zaman devletlerden de güçlü ekonomik ve sosyal nüfuzu olması sebebiyle şirketler küresel düzlemde gündeme gelmiş olup bir uluslararası hukuk aktörü olup olamayacağı konusunda tartışmalar söz konusu olmuştur.⁹⁵

2.1.2. İnsan Hakları Bağlamında Çok Uluslu Şirketlerin Hukuki Statüsü

Çok uluslu şirketlerin uluslararası hukukun bir süjesi olarak kabul edilmesi öğretilerde sıklıkla tartışılan bir husus olup geleneksel yaklaşıma göre insan hakları özelinde nihai yükümlülük sadece devletlere ait olmalıdır. Yine çok uluslu şirketlerin sınırlı olarak bazı hak ve yükümlülükleri haiz olabilmesi söz konusu olsa da tam anlamıyla özne kabul edilmesinin mümkün olmayacağına yönelik görüşler mevcuttur.⁹⁶ Bu görüşteki Philip Alston, çok uluslu şirketlerin kamusal alandan ayrılarak özerk hareket edebilme ve risk alabilme özelliklerine sahip olmasını vurgulamıştır. Yazara göre, şirketlerin tıpkı devletler gibi pozitif yükümlülüklerle sahip olma ve kamu yararı gözetme düşüncesinin kabulü, onların doğası gereği kişisel çıkarlarını gözetme ve var oluş amacı olan kâr amaçlı hareket etme özelliklerine zarar verecektir. Bunun yanı sıra yazar, çok uluslu şirketlere yönelik düzenlenecek yükümlülüklerin küçük ölçekli diğer şirketlere ne doğrultuda uygulanabileceği konusunun belirsizliği gibi birtakım sorunlara işaret etmiştir.⁹⁷ Yine bir diğer devlet merkezli yaklaşıma göre, devlet temelli uluslararası hukuk düzeninden uzaklaşmak veya devletin mevcut konumunu zayıflatmak, mağdurların yargı yolu gibi devlet temelli telafi yollarında hak arama imkanını da zayıflatabileceğinden dolayı doğru bir yöntem değildir. Çünkü bu görüşe göre, sorunun kaynağı uluslararası anlamda

⁹⁴ Aynı görüş için Bkz. BARAN Deniz, **a.g.e.**, s. 12-13.

⁹⁵ Örneğin, 1969 tarihli Viyana Antlaşmalar Hukuku Sözleşmesi uyarınca uluslararası antlaşmalara yalnızca devletler taraf olabilecektir ve devlet dışı aktörler dışlanmaktadır. Ancak, 1982 tarihli BM Deniz Hukuku Sözleşmesi'nde tüzel kişilere yönelik doğrudan sorumluluk yüklenmiş olması gibi çelişkiler tartışmalara yol açmıştır. Bkz. BERNAZ Nadia, PIETRAPAOLI Irene, "Developing a Business and Human Rights Treaty: Lessons from the Deep Seabed Mining Regime Under the United Nations Convention on the Law of the Sea", **Business and Human Rights Journal**, Volume: 5, Issue: 2, 2020, s. 200-220. Çok uluslu şirketlerin doğrudan uluslararası aktör olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin görüşler için ayrıca bkz. WEISSBRODT David, KRUGER Muria, "Human Rights Responsibilities of Businesses as Non-State Actors", **Non-State Actors and Human Rights**, (Ed. Philip Alston), Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 315-350.

⁹⁶ ALSTON Philip, "The 'Not-a-Cat' Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors", **Non-State Actors and Human Rights**, (Ed. Philip Alston), Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 19-20.

⁹⁷ **A.g.e.**, s.14.

devletlerin ana aktör konumunda olmasından ziyade mağdurları koruma yönündeki isteksizliğidir. Bu anlamda devletlerin sorumluluklarını güçlendirmek ve etkili hale getirmek daha doğru bir adım olacaktır.⁹⁸

Geleneksel görüş karşıtı, modern uluslararası hukuk anlayışını benimsemiş yazarlar ise çok uluslu şirketlerin tam anlamıyla özel alanda kalmayıp kamusal alanda da bir özne gibi fiilen varlığını sürdürdüğünü; devletlerle yatırım anlaşmaları imzalamak, politikalara etki etmek, devletlerden daha fazla ekonomik güce sahip olmak gibi karakterleri haiz olduğunu iddia etmektedir. Dolayısıyla şirketlerin hukuken yok sayılmasının veya sujeliğinin sınırlandırılmasının doğru bir yaklaşım olmadığını savunmaktadırlar.⁹⁹ Çünkü fiili olarak bir uluslararası aktör gibi hareket eden çok uluslu şirketlerin hukuki olarak sujeliği, etki alanı, sorumluluğu ve bu sorumluluğun kapsamının temelden yoksun olmasından kaynaklı belirsizlik, şirketlerin gerçekleştirdiği ihlallerin uluslararası hukuk boyutunda yaptırımsız kalması ile sonuçlanacaktır. Nitekim, 2008 yılında BM İnsan Hakları Konseyi tarafından yayınlanan iş dünyası ve insan haklarına ilişkin çerçeve metin ve Rehber İlkeler'in ortaya çıkmasında büyük rol oynayan özel temsilci John Ruggie'nin de ifade ettiği gibi Rehber İlkeler'in asıl ortaya çıkış nedeni, şirketlerin küreselleşme ile artan gücünün kapsamının ve toplum üzerindeki etkilerinin düzenlenmemiş olması ve bu alanda var olan boşluğun giderilmesi amacıdır. İş dünyası ve insan haklarına ilişkin bu boşluk, şirketlerin gerçekleştirdiği haksızlıklara elverişli bir ortam sağlayacak ve meydana gelen zararın telafisi tam anlamıyla mümkün olamayacaktır.¹⁰⁰

Durum böyle olmasına rağmen, Rehber İlkeler'de devlet dışı aktörlerin sorumluluğu devletlerin insan haklarını koruma ödevi kapsamı altında değerlendirilmiş ve devletler asıl yükümlü kabul edilmiştir. Ruggie'nin özellikle vurguladığı gibi, Rehber İlkeler çok uluslu şirketlere bir uluslararası sujelik kazandıracak, onlara ilişkin bir yaptırım düzenlenecek şekilde kurgulanmamıştır.¹⁰¹ Dolayısıyla şirketlerin sorumluluğu

⁹⁸ VAN HO Tara, “Band-Aids Don't Fix Bullet Holes’: In Defence of a Traditional State-Centric Approach”, **The Future of Business and Human Rights, Theoretical and Practical Considerations for a UN Treaty**, (Ed: Jernej Letnar Černič, Nicolas Carrillo-Santarelli), Interstentia, Cambridge, 2018, s. 111-113.

⁹⁹ İSPİRLİ ARMAĞAN Merve, **a.g.e.**, s. 31-32.

¹⁰⁰ RUGGIE John G., “Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights”, para. 3.

¹⁰¹ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 84.

normatif olarak herhangi bir hukuki dayanak bulamamış, toplumun beklentilerinden kaynaklı ahlaki ödev olarak kalmıştır. Ruggie bu hususta şirketlerin Rehber İlkeler'e tam da bu sebepten bağlanmayı kabul ettiğini ifade etmiştir.¹⁰² Nitekim, Rehber İlkeler'in oluşturulması aşamasında hukuki normatifik kaygısı gözetmekten ziyade somut bir politika oluşturma çabası ağır bastığından bu pragmatik yaklaşım ve uzlaşmacı çabanın yerinde olduğu söylenebilecektir.¹⁰³

Günümüzde, çok uluslu şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluklarının olması gerekliliği konusunda fikir ayrılığının neredeyse kalmadığını söyleyebiliriz. Bu doğrultuda, Rehber İlkeler dahil uluslararası organizasyonların kılavuz niteliğinde yayınladığı ilkelerin, devletlerin insan hakları eylem planlarında, şirketlerin ise insan haklarına uyum konusunda aldığı operasyonel kararlarında büyük bir etkisi olduğu gerçektir. Hatta şirketlerin tarafı olduğu uyuşmazlıklar sonucu hükmedilen yargı kararlarında dahi Rehber İlkeler'e referanslar yapıldığını görmekteyiz. Bu konuda, Hollanda'da, çevre hakları savunucusu sivil toplum örgütlerinin toplu olarak Shell'e karşı iklim değişikliğiyle mücadele konusunda gerekli adımları atmadığı, uluslararası standartları yerine getirmediği ve karbondioksit emisyonunu azaltmadığı gerekçeleriyle şirketin çevre haklarına ilişkin sorumluluklarını yerine getirmediğinden bahisle açtığı davanın, şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluklarının kabulüne ve buna ilişkin çıkarımlara bir yargı kararında yer verilmesi bakımından önemli olduğu kanaatindeyiz. Mahkeme kararında aynen yer aldığı üzere *“Rehber İlkeler'de formüle edildiği şekliyle ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, faaliyet gösterdikleri her yerde tüm ticari işletmelerden beklenen küresel bir davranış standardıdır. Bu sorumluluk, devletlerin kendi insan hakları yükümlülüklerini yerine getirme yeteneklerinden ve/veya istekliliklerinden bağımsız olarak mevcuttur ve devletlerin yükümlülükleri azaltmaz ve insan haklarını koruyan ulusal yasalar ile düzenlemelere uygunluğun ötesindedir. Bu yüzden şirketlerin, devletlerin aldığı tedbirleri ve gelişmeleri takip etmesi yeterli olmayıp bireysel sorumlulukları vardır.”*¹⁰⁴

¹⁰² A.g.e., s. 101.

¹⁰³ WETTSTEIN Florian, “Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment”, **Journal of Human Rights**, Vol.: 14, Issue: 2, 2015, s. 163.

¹⁰⁴ Rechtbank Den Haag, *Milieudefensie & Others v Shell Petroleum NV & Others*, C/09/571932 / HA ZA 19-379, 2021, para. 4.4.13.

Sonuç olarak ulus ötesi şirketler tek veya çok taraflı gönüllülük esasıyla birtakım yükümlülükler altına girmeyi kabul edebilecektir. Bunun yanı sıra bağlayıcı olmayan, ahlaki ödevler olarak nitelendirebileceğimiz uluslararası kabul edilen belgeler bakımından sorumlulukları bulunduğunu da söyleyebiliriz. Fakat kanaatimizce mevcut düzenlemeler şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklı insan hakları ihlallerinden sorumlu tutulabilmesi yönünde sivil toplum örgütlerinin kullandığı önemli bir baskı aracı olsa da hukuki boyutuyla tek başına yeterli görünmemektedir. Şirketlerin de uluslararası hukuk açısından temsil edilmesi sağlanıp -tam anlamıyla devletler gibi hak ve yükümlülükler sahip olmasa da- uluslararası camianın bir aktörü haline getirilerek faaliyet ve etki alanları kapsamında politika ve hukuk yaratma süreçlerine dahil edileceği hukuki bir mekanizma oluşturma gerekliliği söz konusudur. Şirketlerin bu konuma getirilmeleri suretiyle hesap verebilirliği ve yaptırıma tabi olabilme sıfatları da sağlanacaktır.

2.2. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERME SORUMLULUĞU

2.2.1. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu ile Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun tartışıldığı iş dünyası ve insan hakları başta hukuk olmak üzere iş etiği, sosyal adalet, ekonomi ve politika gibi diğer sosyal bilimlere de temas eden disiplinler arası bir alandır.¹⁰⁵ Bu alanda gerçekleştirilen akademik ve sahadaki çalışmaların, kabul edilen uluslararası düzenlemelerin, ulusal ve bölgesel kapsamda yasalaşma hareketlerinin temel amacının şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluklarının hukuki belgelere dayandırılması, kaynağı etik ve ahlaki ödevler olsa da tam anlamıyla gönüllü bir faaliyet olmaktan çıkarılması, hukuki mahiyetinin ve normatifliğinin tartışılması ve nihayetinde hukuken bağlayıcılığı bulunan bir sorumluluk haline getirilmesidir.¹⁰⁶ Tam olarak bu noktada şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, benzer temellere dayanan ve

¹⁰⁵ SANTORO Michael A., **a.g.m.**, s. 155.

¹⁰⁶ Aynı görüşte Bkz. RAMASASTRY Anita, “Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability”, **Journal of Human Rights**, Vol.: 14, Issue: 2, 2015, s. 238; SANTORO Michael A, **a.g.m.**, s. 158; ŞİMŞEK A. Aslı, “İnsan Hakları Hukuku ve İş Dünyası İlişkisi: Hukuki Yükümlü ile Kurumsal Sorumlu Arasında”, **Prof.Dr Sabih Arkan’a Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 1192.

ortak bazı amaçları bulunması nedeniyle genellikle birisinin bir diğersinin üst kavramı olduğu düşünölebilen ancak önemli birtakım farklılıkları bulunan Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramından (*Corporate Social Responsibility*) (“KSS”) ayrılmaktadır. Şirketlerin insan haklarına saygı göstermesine ilişkin düzenlemeler her ne kadar uluslararası belgelerde yer alan teşvik niteliğinde tavsiyelerden oluşsa da KSS’nin temelinde gönüllölük motivasyonu bulunmaktadır ki bu sorumluluğun asıl dayanağı şirketlerin kendi karar verme süreçlerine dahil etmiş olduğu şirket içi politikalarıdır. Ayrıca KSS, şirketlerin toplumsal hayatın bir parçası olarak gerçekleştirmesi gereken faaliyetlere yönelik ve genel anlamda özel sektöre hitap eden bir konsept iken, iş dünyası ve insan hakları kapsamında şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin denetlenmesi yönünde yükümlölük öncelikli olarak devletlere yüklenmiştir.¹⁰⁷ Bir başka deyişle iş dünyası ve insan hakları çalışmaları hem devletlere hem şirketlere hitap etmesi yönünden KSS’den ayrılmaktadır.

KSS, şirketlerin içerisinde bulunduğu sosyal çevreye katkı sunmak, faaliyetleri dolayısıyla yarattığı olumsuz etkileri farklı yöntemlerle telafi etmek, bulunduğu toplumda koşulların iyileştirilmesini sağlamak amacıyla yasal ve ticari olarak şirketlerin kendisinden beklenenlerin ötesinde gönüllölük olarak ortaya koyduğu davranış biçimidir. Kavramın ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ile çevre sorunlarını da kapsayan bir çatı terim olarak öğretilde yer alması 1980’lere kadar uzanmaktadır. Ancak insan haklarına saygı gösterilmesi kavramı, BM’nin John Ruggie’nin temsilciliğı döneminde iş dünyası ve insan haklarına ilişkin raporlar vasıtasıyla bu konuyu uluslararası gündeme taşımasına kadar KSS’nin temel ilgi alanlarından birisi değildi.¹⁰⁸ Benzer şekilde Avrupa Komisyonu 2001 yılında KSS’yi “*şirketlerin sosyal ve çevreyle ilgili kaygularını ticari faaliyetlerine ve hissedarlarıyla olan ilişkilerine gönüllölük olarak entegre ettiğı konsept*”¹⁰⁹ olarak tanımlarken 2011 yılına ait raporda, Rehber İlkeler’e paralel olarak, KSS tanımını etik ve insan haklarını da kapsayacak biçimde güncellemiş ve raporda şirketlerin potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmesi, azaltması ve önlemesinin

¹⁰⁷ RAMASASTRY Anita, **a.g.m.**, s. 245-246.

¹⁰⁸ WETTSTEIN Florian, “CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide”, **Business Ethics Quarterly**, Vol.: 22, Issue: 4, 2012, s. 739, 746.

¹⁰⁹ European Commission, “Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”, 18.07.2001, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/18607901-76e9-47ea-91f8-436a4f412450/language-en>, s. 8.

KSS'nin amaçlarından birisi olduğu ifade edilmiştir.¹¹⁰ Bununla beraber belirtmeliyiz ki, iş dünyası ve insan hakları alanı, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu temelinde hesap verebilirliğini arttırmaya, mağdurların zararını telafi etmeye ve adaletin sağlanmasına yönelik çözümlere odaklanmıştır. Bu yönüyle KSS'den farklılaşan şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, şirketin itibarını koruma, müşterilerin veya yatırımcıların bağlılığını kazanma amacı taşıyan bir davranış kuralı olarak düşünülemez. Ancak KSS projelerinin uzun vadede amaçlarından bir tanesi de şirketin halkla ilişkilerine, dolayısıyla marka ve ticari değerine katkı sağlamaktır. Bu doğrultuda şirketler, sivil toplum kuruluşları aracılığıyla sosyal sorumluluk projelerine katkı sağlayabilir; kâr payı, ürün, ekipman gibi her türlü ekonomik değer bağışında bulunabilir veya çalışanlarını sosyal sorumluluk projelerine yönlendirmek üzere teşvik edebilirler.¹¹¹ Örneğin, BM'nin de desteğiyle kurulan Kimberley Süreç Sertifikasyon Programı ile ticareti gerçekleştirilen mücevherlerin, “kanlı elmas” olarak da adlandırılan, elde edilen gelirlerinin çatışma bölgelerinde insan hakları ihlaline sebebiyet veren herhangi bir hükümete, paramiliter gruba veya terör örgütlerine aktarılan bir mücevher olmadığını garanti eden söz konusu sertifika ile elmas endüstrisinin meşruluğu büyük ölçüde sağlanmış aynı zamanda alıcıların da çekinceleri giderilerek şirketlerin imajına katkı sağlanmıştır.¹¹²

2.2.2. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğunun Hukuki ve Toplumsal Dayanağı

Şirketlerin insan hakları ihlallerinden kaynaklanan sorumluluğu açıklanırken İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin (“İHEB”) önsöz kısmında yer alan “*her bir birey ve toplumun her bir organı, ... bu hak ve özgürlüklere saygıyı geliştirmeye, ulusal ve uluslararası ilerici önlemlerle bunların evrensel ve etkili bir şekilde tanınmasını ve gözetilmesini sağlamaya çalışmalıdır.*”¹¹³ maddesinden hareket ederek bu sorumluluğa

¹¹⁰ European Commission, “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility”, 25.10.2011, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681>, s. 6.

¹¹¹ YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka: Şirketler ve İnsan Hakları**, s. 48-49.

¹¹² STEINHARTDT Ralph G., “Soft Law, Hard Markets: Competitive Self-Interest and the Emergence of Human Rights Responsibilities for Multinational Corporations”, **Brooklyn Journal of the International Law**, Vol: 33, Issue: 3, 2008, s. 939-940.

¹¹³United Nations, “Universal Declaration of Human Rights”, 1948, Preamble para. 8.

meşruiyet kazandırmaya çalışılmıştır.¹¹⁴ Bu hükümde yer alan “her bir birey” ifadesi tüzel kişiler dahil tüm kişiler için geçerlidir, dolayısıyla şirketleri de kapsamaktadır.¹¹⁵ Her ne kadar İHEB bağlayıcı karakter taşıyan bir belge olmayıp taraflara yönelik herhangi bir yaptırım bu beyannamede hüküm altına alınmamışsa da Rehber İlkeler de dahil pek çok insan hakları belgesine kaynaklık etmesi bakımından önem arz etmektedir. İHEB ve Rehber İlkeler’den hareketle iş dünyası ve insan hakları ihlalleri kapsamında devlet merkezli bir yükümlülük mekanizmasının varlığından söz edilebilecektir. Bu kapsamda şirketlerin sorumluluğu ise insan haklarına saygı göstermek, başkalarının insan haklarına müdahale etmekten kaçınmaktır.

Henüz hukuken bağlayıcılığı bulunmayan saygı gösterme sorumluluğu mesnedini hukuki temelden ziyade Ruggie’nin de ifade ettiği gibi sosyal ruhsata sahip olmaktan alabilecektir.¹¹⁶ Sosyal ruhsat, işletmelerin gerçekleştirecekleri faaliyetler için bölgedeki topluluğun desteğini alacak şekilde hareket etmesi sonucu elde edilmektedir.¹¹⁷ Şirketin toplumun onayına ters düşen davranışları, o bölgede yasal olarak faaliyetlerini sürdürüp sürdürmesinden bağımsız olarak, toplumun o şirkete karşı güvenini kaybetmesi anlamına gelecek ve sonunda şirketin yasal ruhsatının da iptal edilmesine de yol açabilecektir. Üçüncü bölümde daha detaylı bahsedeceğimiz Royal Dutch Shell’in (“Shell”) hissedarı olduğu ortak girişimin Nijerya’nın Ogoni bölgesinde gerçekleştirdiği faaliyetleri sonucu nehre ve karaya sızan petrolün ağır çevre kirliliğine yol açması sonucu halkın büyük tepkisi ve aktivistlerin konuyu uluslararası gündeme taşınması ile Shell yüklü tazminata mahkûm edilmiş, ortaklık yasal olarak faaliyet gösterme ruhsatını kaybetmiştir. Ruggie’ye göre bütün bunların başlangıcı aslında Shell’in insan haklarına aykırılık teşkil edecek faaliyetlerinin bölge halkı arasında infiale sebep olmasıdır. Toplum desteğini yitiren Shell o bölgede faaliyetlerini icra edemez konuma gelmiştir.¹¹⁸ Ancak bizim de katıldığımız bir görüşe göre, şirketlerin saygı gösterme sorumluluğunun sosyal normlara dayandırılması, uluslararası alanda hukuki bir zemin oluşturma çalışmaları üzerinde

¹¹⁴ NOLAN Justine, “Mapping the Movement: The Business and Human Rights Regulatory Framework”, **Business and Human Rights: From Principle to Practise** (Ed. Dorothée BAUMANN-PAULY, Justine NOLAN), Routledge, 2016, s. 34.

¹¹⁵ HENKIN Louis, “The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets”, **Brooklyn Journal of International Law**, Vol: 25, Issue: 1, 1999, s. 25.

¹¹⁶ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 91, 92.

¹¹⁷ UN OHCHR, “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide”, (kısaca Interpretive Guide), HR/PUB/12/02, 2012, s. 14.

¹¹⁸ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 18.

olumsuz etki yaratabilecek, bağlayıcılığı olmayan temellere dayandırılarak sorunların çözüme kavuşturulmaya çalışması daha büyük bir karışıklığa yol açabilecektir.¹¹⁹

Rehber İlkeler uyarınca şirketlerin zarar vermemek ve saygı göstermek zorunda olduğu insan hakları; ulusal hukuk kapsamındaki haklar veyahut sınırlı bazı sözleşmelerde yer alan insan hakları olmayıp uluslararası düzeyde kabul edilmiş tüm insan haklarıdır. Yani asgari olarak İHEB, İkiz Sözleşmeler (Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi) ve ILO'nun Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi insan hakları sorumluluklarının kapsamını belirlenebilecektir. Yine pratikte bazı endüstrilerde, özel ilgi gerektiren koşullarda belli riskler altında çalışanların bazı hakları için daha fazla özen gösterilmesi gerekmektedir.¹²⁰ Faaliyet gösterdiği yer ve büyüklüğünden bağımsız olarak tüm ticari şirketler bu sorumluluk kapsamındadır.

2.2.3. Pozitif ve Negatif Yükümlülükler Bakımından Saygı Gösterme Sorumluluğu

Genel anlamda insan haklarına ilişkin yükümlülükleri pozitif ve negatif karakterli olarak nitelendirdiğimizde, söz konusu saygı gösterme yükümlülüğünün tek başına “müdahil olmama, dokunmama, zarar vermeme” karakterli negatif bir yükümlülük olduğunu söylemek doğru olmayacaktır.¹²¹ Rehber İlkeler uyarınca şirketler; hem kendi faaliyetleri ile olumsuz insan hakları etkilerine sebep olmayacak hem de doğrudan bir eylemi bulunmasa dahi sözleşmesel ilişki içerisinde bulunduğu diğer şirketlerin faaliyetlerinden kaynaklanacak olumsuz insan hakları etkilerinin önüne geçmeye, etkilerini hafifletmeye çalışacaktır.¹²² Yani bir şirketin, bağlantılı olduğu üçüncü tarafın eylemlerine karşı hareketsiz kalması da aslında olumsuz etki yaratacaktır ki bu da saygı gösterme sorumluluğunun pozitif niteliklerinden birisidir.

Saygı gösterme sorumluluğu kapsamında olumsuz insan hakları etkilerine sebep olmak; bizzat sebep olarak, katkıda bulunarak veya faaliyetler veyahut ürünler aracılığıyla bağlantılı olarak mümkün olabilir. Rehber İlkeler'in Saygı Gösterme Sorumluluğu başlıklı ikinci sütununa daha detaylı açıklamalar getirmek amacıyla

¹¹⁹ ÇIMRIN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 82.

¹²⁰ Rehber İlkeler, m. 12, m. 12 şerhi.

¹²¹ YÜCEL DERİCİLER Özge, “Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Nitelendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?”, s. 64.

¹²² Rehber İlkeler, m. 11-13.

BMİHYK tarafından yayımlanan Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğuna Dair Açıklamalı Rehber’de (“Açıklamalı Rehber”) kapsamı çok geniş tutulan olumsuz insan hakları etkisine ilişkin çok sayıda örneklemede bulunulmuştur. Birkaç tanesi yer vermek gerekirse:

- Doğrudan insan haklarında olumsuz etkiye neden olmaya; bir fabrika işçilerinin yeterli güvenlik ekipmanları olmadan tehlikeli koşullara maruz bırakılarak çalıştırılması,
- Olumsuz etkiye katkıda bulunmaya; tutukluların insanlık dışı muameleye maruz bırakıldığı iddiaları bulunan bir tutukevinin inşaatı ve bakım faaliyetleri gerçekleştirilmesi,
- İş ilişkileri/faaliyetleri dolayısıyla doğrudan katkısı olmasa bile sorumlu olacağı olumsuz etkiye sebep olmaya ise; bir işletmeye, üzerinde anlaşılan standartları ihlal ederek toplulukların yerinden edilmesine sebebiyet verecek ticari faaliyetleri için kredi verilmesi,

örnek olarak gösterilebilir.¹²³

Görüldüğü üzere şirketlerin insan haklarına müdahale etmemesi tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda kasti veya ihmali bir şekilde iştiraken insan haklarına olumsuz etkide bulunmaması, mağdurları koruması da gerekmektedir. Rehber İlkeler’de bu sorumluluğun nasıl yerine getirileceğine ilişkin uygulama ilkeleri de düzenlenmiştir. Buna göre şirketler insan hakları bakımından sorumluluklarını yerine getireceğine ilişkin taahhütlerini ortaya koyacak politikalar bildirecektir. Ayrıca şirketlerin faaliyetleri ile alakalı veya iş ilişkileriyle bağlantısı bulunan insan hakları etkileri hakkında insan hakları durum değerlendirmesi/tespiti (“*human rights due diligence*”) gerçekleştirmekten sorumludur. Bizim de katıldığımız görüşe göre, şirketlere bu tür pozitif edimler yüklenmesi ile Rehber İlkeler’in asıl koruma yükümlülüğünün devlete ait olacak şekilde hazırlanan mekanizma arasında bir çelişki mevcuttur.¹²⁴

Son olarak belirtmek isteriz ki, Rehber İlkeler’de “insan haklarının ihlali (*human rights abuses*)” yerine “olumsuz insan hakları etkileri (*adverse human rights impacts*)”

¹²³ Interpretive Guide, s. 17.

¹²⁴ YÜCEL DERİCİLER Özge, “Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Nitelendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?”, s. 67.

ibaresi tercih edilmiştir. İhlal kelimesinin kullanılmasından kaçınılmasının insan hakkı ihlallerini yalnızca esas yükümlü olan devletlerin gerçekleştirebileceği düşüncesiyle bilinçli olarak tercih edilmiş olabileceği kanaatindeyiz. Bununla beraber, “ihlal” gibi gerçekleşmesi için doğrudan bir eylem ve sebep şartı aranan kavram yerine, daha geniş anlamı olan “olumsuz etki” kavramının kullanılmasını; ihlal sayılmayan eylemlerden kaynaklı olumsuz sonuçların dahi kapsamı altına alınması sebebiyle olumlu karşılayan görüşler mevcuttur.¹²⁵

2.2.4. Rehber İlkelerde Yer Alan Özen Yükümlülüğü Uygulama İlkeleri

Şirketlerin insan haklarını tanıma hususunda yeterince farkında, sorumluluklarının bilincinde ve sorumluluklarını yerine getirebilecek yeterli donanım sahibi olduğunu, insan haklarına saygı gösterdiklerini ispat etmeleri gerekmektedir. Rehber İlkeler uyarınca şirketler, ancak belirli politika ve süreçleri hayata geçirerek sorumluluklarını yerine getirebileceklerdir. Bununla birlikte, şirketin elinden gelen her türlü özeni göstermesine rağmen önleyemediği veya öngöremediği bir olumsuz bir etkiye sebep olması ya da katkı sağlaması durumunda insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmiş sayılabilmesi için meydana gelen zararı telafi etmesi veya zararın giderilmesine yönelik iş birliğinde bulunması gerekmektedir. Şirketlerin kendi bünyesinde bulunan bir şikayet mekanizmasına sahip olması veya iş birliğinde bulunduğu durumda çözüm sürecine dahil olması ile şirketlerin sorumluluğunu yerine getirme niyeti olduğuna kanaat getirilebilir.¹²⁶ Rehber İlkeler’de yer alan ve sorumluluğun yerine getirilmesi için gerçekleştirilmesi gereken aşamalara bu başlık altında yer verilecektir.

2.2.4.1. Politika Taahhüdü

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu kapsamında her şeyden önce, yerine getirmesi gereken taahhütleri içerir bir bildiri ile tutumlarını ortaya koymaları gerekmektedir. Bu bildiri,

- a) Şirketin en üst kademesi tarafından onaylanmış,

¹²⁵ Bkz. BIRCHALL David, “Any Act, Any Harm, To Anyone: The Transformative Potential of ‘Human Rights Impacts’ Under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, **University of Oxford Human Rights Hub Journal**, 2019.

¹²⁶ Rehber İlkeler, m. 22.

- b) Şirketin faaliyetlerinin karmaşıklığına göre değişecek düzeyde kurum içi veya dışı uzmanlıklardan yararlanılmış,
- c) Şirketin faaliyetleri, ürün veya hizmetleri ile doğrudan bağlantısı bulunan personelinden, iş ortaklarından ve diğer taraflardan insan hakları hususunda ne beklediklerini ortaya koymuş,
- d) Kamuya açık ve tüm personellerine, iş ortaklarına ve diğer ilgili taraflara şirket içi ve şirket dışı sirküle edilmiş,
- e) Taahhütlerin söz konusu ticari işletmenin tamamına yerleştirilebilmesi için gereken işletme politikaları ve prosedürlerine yansıtılmış,

bir belge olmalıdır.¹²⁷ Görüldüğü üzere şirket, özel bir şekil şartı olmayan politika bildirisini her bir faaliyeti ve beraberinde getirdiği riskleri değerlendirerek gerçekleştirmek suretiyle bir taahhütte bulunmalıdır. Örneğin bir petrol ve gaz şirketinden özellikle faaliyetlerinin çevresel etkilerine ilişkin, bir hazır giyim tekstil şirketinden işçilerin çalışma koşulları, çocuk işçi çalıştırma yasağı veya bir dijital içerik/sosyal medya platformu sahibi bir şirketin kişisel verilerin toplanması ve korunması konularında özellikle beyan ve taahhütte bulunması beklenmelidir.

Şirketlerin politika taahhüdü bildirmesi; insan haklarına saygı konusunda duruş sergilemesi ve iş ortaklarından, personellerinden, bağlantılı tüm taraflardan da bu yönde bir beklentisi olduğunu göstermeye dair önemli bir adım olacaktır. Bu politikanın özellikle şirketin en üst düzeyi dahil tüm kademelere yerleştirilmesi o şirketin insan hakları ihlallerine dahil olma riskini azaltacak bir zemin oluşturan önemli başlangıç aşamasıdır. Sonrasında ise bu politikaların etkili bir şekilde uygulanmaya devam edilmesi gerekmektedir. Şirketin tedarik süreçlerinin insan hakları politikalarına uyumlu bir biçimde ayarlanması ve yürütülmesi, personele yönelik finansal veya başka yollarla teşvik sebeplerine insan haklarına saygı göstermenin de eklenmesi, insan haklarına ve bu hakların korunmasına yönelik şirket faaliyetleri çerçevesinde eğitimler sağlanması¹²⁸ gibi adımlarla şirket, saygı gösterme politikalarını etkin bir şekilde uyguladığına yönelik niyetini ortaya koyabilecektir.

¹²⁷ Rehber İlkeler, m. 16.

¹²⁸ A.g.b, m. 16 şerhi.

2.2.4.2 İnsan Hakları Durum Değerlendirmesinin Temel Aşamaları

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu kapsamında bir diğer ödevi, olumsuz insan hakları etkilerinin tespit edilmesi, henüz gerçekleşmeden önlenmesi ve azaltılması amacıyla hareket edilmesidir. Rehber İlkeler uyarınca, şirketler bu amaç doğrultusunda insan hakları ile ilgili durum değerlendirmesi “*human rights due diligence*” (“HRDD”) süreci yürütmelidir.¹²⁹ İş dünyasında uzun zamandır kullanılmakta olan “due diligence” kavramı bağlamsal olarak farklı anlamlarda karşımıza çıksa da Ruggie’nin de atıfta bulunduğu Black’s Hukuk Sözlüğü’nde “*Belirli koşullar altında, makul ve tedbirli bir kişiden uygun bir şekilde beklendiği ve genellikle onun tarafından uygulandığı şekliyle, herhangi bir mutlak standartla ölçülemeyen ancak özel durumun göreceli gerçeklerine bağlı olan, ihtiyat, eylem ya da özen ölçüsü*” olarak tanımlanmaktadır.¹³⁰

Şirketlerin özellikle birleşme ve devralma, yatırım yapma, kredi tahsis etme ve uyum (*compliance*) süreçlerinden aşına olduğu ya da rekabet hukuku, kara para aklama gibi yüksek riskli hususlardan dolayı halihazırda yürüttüğü “*due diligence*” süreçleri¹³¹ ticari ve hukuki risklerin tanımlanması için hedef şirket hakkında çeşitli sorular sorularak veya belgeler temin edilerek birtakım bilgiler edinilmesidir. Yani şirketlerin karşı karşıya kalma ihtimali bulunan ticari riskleri yönetmek amacıyla “due diligence” süreci yürüttüğünü söyleyebiliriz. Ancak insan hakları bağlamında daha geniş ve farklı perspektiften gerçekleştirilmesi gereken durum değerlendirme sürecinde şirketlerin iş ilişkisi içinde bulunduğu veya gelecekte ilişki içerisinde bulunmayı planladığı üçüncü kişiler aracılığıyla gerçekleştirecekleri faaliyetlerin; bireylere ve topluluklara olumsuz anlamda bir etkisi olup olmayacağının araştırması yapılmaktadır.¹³² Bu yüzden insan hakları durum değerlendirmelerinde şirketin kendi varlığı üzerinde meydana gelebilecek risklerden ziyade, faaliyetlerinden etkilenecek kişiler merkeze alınarak inceleme gerçekleştirildiği söylenebilecektir.

¹²⁹ A.g.b., m. 17.

¹³⁰ Interpretive Guide, s. 6; NOLAN Joseph R., HALEY NOLAN Jacqueline, **Black’s Law Dictionary**, 6th Edition, West Publish Co., 1990, s. 457.

¹³¹ TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri”, s. 1189.

¹³²TAYLOR Mark B., “Human rights due diligence in Theory and Practice”, **Research Handbook on Human Rights and Business** (Ed: Surya DEVA; David BIRCHALL), 2020, s. 88.

İnsan hakları durum değerlendirmesi uluslararası hukuk bağlamında Rehber İlkeler ve ona paralel olarak düzenlenmiş OECD Durum Değerlendirmesi Rehberi gibi belgeler dahilinde yumuşak hukuk kurallarından kaynaklanan bir yükümlülük olarak varlığını sürdürse de Avrupa Birliği'nde ve bazı ülkelerde bu sürecin zorunlu kılınmasına dair düzenlemeler giderek artmaktadır. Ayrıca henüz yürürlüğe girmese de müzakereleri devam eden çalışmamızda da yer verdiğimiz Bağlayıcı Belge Taslağı'nın "Önleme" başlıklı 6. maddesi uyarınca devletler, şirketlere yönelik insan hakları durum tespitini zorunlu kılacak düzenlemeler getirmekle yükümlü olacaktır.¹³³

Rehber İlkeler açısından insan hakları durum tespiti "*makul ve ihtiyatlı bir işletmenin, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek üzere içinde bulunduğu koşullar (sektör, faaliyet bağlamı, büyüklük ve benzeri etmenler) ışığında sürekli olarak yürütmesi gereken bir yönetim sürecidir*".¹³⁴ Söz konusu belgenin 17 ile 21. maddeleri ışığı altında bu sürecin, şirketin büyüklüğüne ve faaliyetlerinin doğasına göre farklılıklar gösterebilmekle beraber süreklilik arz ettiğini ve dört ana adımdan oluştuğunu söyleyebiliriz¹³⁵;

a) Mevcut ve potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek ve değerlendirmek

Şirketler, bir faaliyete başlamadan önce yeni varlıklar kazanma, işletmelerine yeni projeler katma gibi operasyonlarına veya şirket politikalarına ilişkin önemli kararlar almadan önce ve bu gibi çeşitli kritik noktalarda tekrarlanmak suretiyle insan hakları durum tespiti gerçekleştirmelidir.¹³⁶ Mümkünse faaliyetlerin öncesinde insan hakları bağlamında etkilenecek kişilerin tespit edilmesi, ilgili insan haklarının sınıflandırılması, ne tür olumsuz etkilerin ortaya çıkabileceğinin öngörülmesi gerekmektedir. Dezavantajlı gruplar, kadınlar, çocuklar, farklı etkilerle karşı karşıya kalması bakımından, ayrı olarak dikkate alınmalıdır. Rehber İlkeler'de bu tespit sürecine ilişkin, gerekli durumlarda şirket içi veya bağımsız insan hakları uzmanlarından destek alınması ve faaliyetlerden etkilenme potansiyeli bulunan kişilerle veyahut bu mümkün değilse insan hakları

¹³³ UN OHCHR, Updated 3rd Draft, 2023, m. 6.2.

¹³⁴ Interpretive Guide, s. 6.

¹³⁵ DEVA Surya, "Covid-19, Business, and Human Rights: A Wake-Up Call to Revisit The 'Protect, Respect And Remedy' Framework?", *International Community Law Review*, Vol: 23, Issue: 5, 2021, s. 438.

¹³⁶ Interpretive Guide, s. 37.

savunucuları ve sivil toplum dahil diğer kuruluşlarla istişare edilmesi tavsiye edilmiştir.¹³⁷

b) Durum değerlendirmesi sonucu elde edilen bulguları entegre ederek gerekli tedbirleri almak

Şirketlerin tespit edilen etkiler hakkında hızlıca aksiyon alarak potansiyel insan hakkı ihlallerine ilişkin riskleri azaltıp önceden önleyebilmesi ancak mevcut etkileri tespit edip bunu iş yönetim süreçleri ile bütünleştirmesiyle mümkün olacaktır. Rehber İlkeler'in 19. maddesi uyarınca etkili bir entegrasyon süreci için; şirket içerisinde uygun kademe ve görevdeki personellere tespit edilen etkilerin üzerine gitme sorumluluğu verilmesi, karar alma, bütçe tahsisi ve denetim süreçlerinin bu etkilere efektif tepkiler gösterebilecek duruma hazırlıklı olması gerekmektedir.¹³⁸

Gerekli tedbirleri alma hususunda madde metninden anlaşıldığı üzere; şirketin olumsuz etkiye doğrudan veya iş ilişkisinden kaynaklanan faaliyet, ürün veya hizmetleri ile bağlantılı olarak sebep olması ya da olumsuz etkiye katkıda bulunması sonucunda değişecek üç farklı ayrıma gidilmiştir. Şöyle ki, şirketlerin doğrudan sebep olduğu durumlarda zaten etkiyi önleyecek ve azaltacak tedbirleri bizzat kendisi almalıdır ancak şirketlerin dolaylı olarak olumsuz etkiye sebebiyet verebileceği diğer iki olasılıkta şirketin sorumluluğu şirketin bu etkiyi azaltma gücü olup olmamasına göre değişiklik gösterecektir. Şirket insan hakları üzerinde olumsuz etkiye sebebiyet veren diğer şirket üzerinde etki gücü olduğu durumlarda bu nüfuzunu kullanarak olumsuz etkiyi önlemek, azaltmak ve gidermekle sorumludur. Örnek vermek gerekirse, bir ana şirketin tedarik zincirindeki herhangi bir alt yüklenicisi, aralarındaki tedarik sözleşmesi hükümlerine aykırı olmasına rağmen, borca karşılık emek temin edecek biçimde zorla işçi çalıştırıyorsa; ana şirketin tespit ettiği bu ihlale, sözleşmeden kaynaklı etki gücünü kullanarak son verilmesini sağlaması gerekmektedir.¹³⁹ Etki gücü olmadığı durumlarda şirket sözleşme hükümleri veya fiili bazı uygulamalarla, iş birliği veya teşvik gibi yöntemlerle üçüncü kişinin faaliyetleri üzerinde etki gücünü arttırmaya çalışmalıdır. Ancak bir şirket üçüncü kişinin olumsuz insan hakkı etkisini her halükârda azaltamayacağına -o faaliyetler üzerinde etki gücü bulunmadığına- kanaat getirirse iş

¹³⁷ Rehber İlkeler, m. 18.

¹³⁸ Rehber İlkeler, m. 19.

¹³⁹ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 114.

ilişkinini sona erdirmesi veya hiç girmemesi tavsiye olunmaktadır.¹⁴⁰ OECD Rehberi'nde de bu sorumluluk benzer şekilde düzenlenmiştir.¹⁴¹ İş ilişkisini sonlandırmak son çare gibi gözükse de özellikle ihlal riskinin çok yüksek olduğu çatışma bölgelerinde sıkça örneğine rastlanmıştır. Örneğin, Hollanda merkezli fon şirketi PGGM, 2014 yılında İsrail'in haksız işgal ettiği Filistin işgal bölgesinde faaliyet gösteren inşaatlara kredi sağladığı gerekçesiyle İsrail menşeli bankalardaki varlıklarını satıp sözleşmesel ilişkisini sonlandırma kararı vermiştir.¹⁴²

Şirketlerin varlığını tespit ettiği bir diğer şirketin ihlalini sona erdirmek amacıyla yerine getirmesi gereken bu sorumluluk, Rehber İlkeler'de iş dünyası ve insan hakları bakımından yeni bir kavram olan "etki gücü" (*leverage*) olarak tanımlanmıştır. Açıklamalı Rehber'de yer alan basit ama etkili olduğunu düşündüğümüz tanıma göre etki gücü "*Başkalarını etkileme gücü veren bir avantajdır. Rehber İlkeler çerçevesinde etki gücü; bir ticari işletmenin, olumsuz insan hakları etkisine neden olan veya buna katkıda bulunan başka bir tarafın hatalı uygulamalarını değiştirme kabiliyeti*" anlamına gelmektedir.¹⁴³

c) Alınan tedbirlerin, gerçekleştirilen müdahalenin etkinliğini izlemek

Şirket, insan hakları politikalarının etkili bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını izlemelidir. İzleme yöntemine ilişkin Rehber İlkeler'de belirli bir usul düzenlenmemekle birlikte izlemenin iç raporlardan ve dış kaynaklardan alınan geri bildirimlerden yararlanılarak gerçekleştirilmesi, ölçülebilir yöntemlere dayanması tavsiye edilmiştir.¹⁴⁴ Etkili ve güvenilir bir izleme yöntemine sahip olması, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirdiği hususunda delil teşkil etmektedir. Kapsamlı ve güvenilir izleme süreçleri olan bir şirket, gereken durumlarda eleştirilere veya iddialara karşılık verebilecek iyi bir pozisyonda olacaktır.¹⁴⁵

d) Olumsuz etkilerin nasıl ele alındığı konusunda iletişim kurmak

Şirketlerin olası veya mevcut insan hakları etkilerine karşı nasıl bir yaklaşımı olduğunu raporlaması ve etkilenme olasılığı bulunan kişilere, temsilcilerine,

¹⁴⁰ Interpretive Guide, s. 50-51.

¹⁴¹ OECD, Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, para. 21-23.

¹⁴² Financial Times, "Dutch Pension Fund Defends Israel Stance", 30.03.2014, <https://www.ft.com/content/9fe2df4a-b680-11e3-b230-00144feabdc0> (E.T.: 01.02.2024).

¹⁴³ Interpretive Guide, s. 12.

¹⁴⁴ Rehber İlkeler, m. 20.

¹⁴⁵ Interpretive Guide, s. 56.

hissedarlara, sivil toplum örgütlerine ve diğer ilgili şirket dışı aktörlere açıklayabiliyor olması gerekmektedir. Bu adımın amacı şeffaflık ve hesap verebilirlik olmakla birlikte, bu yükümlülük atılan her adımın kamuoyuna ifşası anlamına gelecek şekilde yorumlanmamalıdır. Rehber İlkeler metni incelendiğinde, bir şirketin “... belirli bir insan hakkı etkisine müdahalesinin uygunluğunun değerlendirilmesi için yeterli bilgi” sunması gerekliliği ifadesi yer almaktadır.¹⁴⁶ Yeterli bilgi kavramının göreceli bir ifade olarak suiistimale açık olmasının yanı sıra hükmün devamında paylaşılacak raporun, hak sahipleri, personeller veya ticari gizlilik ile ilgili risk doğurmaması gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla şirketlerin, yasal olarak zorunlu durumlar hariç, bilgi paylaşımının gerekli olmadığına kanaat getirerek veyahut ticari sır niteliği taşıdığı iddia ederek bilgileri gizli tutma hakkı bulunmaktadır.¹⁴⁷ Bu durumda, insan hakları durum değerlendirmesi sürecinin şeffaf bir biçimde ilgililerle paylaşılması gerekliliği ile şirketlerin ticari sırları arasında bir menfaat çatışması söz konusudur. Rehber İlkeler’in lafzından anlaşıldığı üzere, böyle bir durumda öncelik gizli bilgilerin muhafazasıdır ve ifşa edilerek riske atılmaması gerekmektedir. Nitekim metnin hazırlandığı dönemde Ruggie’nin ekibinde bulunan John Sherman, bir konuşmasında şirketlerin gizli bir alana ihtiyaç duyduklarını ve Rehber İlkeler’de yer alan 21. ilkenin bu alana müdahale etmediğini ifade etmiş ancak bu korumanın sınırsız olmayacağına da vurgu yapmıştır.¹⁴⁸

Rehber İlkeler’e ilişkin soru işaretlerinin açıklığa kavuşturulmaya çalışıldığı Açıklamalı Rehber’de bu korumanın sınırlarına örnek olarak, iş ortaklarının müzakere süreçlerine ilişkin detaylar, bir ticari işlemin müzakeresi için çok önemli olabilecek bilgiler veyahut gizlilik sözleşmelerince ya da yasalarca koruma altına alınan bilgiler ticari gizlilik kapsamında değerlendirilmiştir. Ayrıca, insan hakları olumsuz etkilenen bireylerin veya çalışanların kimliklerinin açığa çıkabileceği ve bu ifşa sebebiyle başka tehditlerle karşı karşıya kalabilme risklerinin olduğu durumlarda da bu kişilere ait bilgilerin raporda yer almaması gerektiği belirtilmiştir.¹⁴⁹ Yine de bu gizlilik hususunun kural değil istisna olması gerektiği unutulmamalıdır. Bu doğrultuda, şirketler bu bilgileri

¹⁴⁶ Rehber İlkeler, m. 21.

¹⁴⁷ Interpretive Guide, s. 58.

¹⁴⁸ SHERMAN John, “Are There Risks in Knowing and Showing?”, BSR Human Rights Working Group”, 2012, <https://shiftproject.org/resource/are-there-risks-in-knowing-and-showing/> (E.T.:27.07.2024).

¹⁴⁹ Interpretive Guide, s. 61.

neden açıklamadığını gerekçelendirmeli ve söz konusu bilgiyi tamamen rapordan çıkarmak yerine mümkünse anonimleştirerek kullanma yoluna gitmelidir.¹⁵⁰

Şirketler insan hakları etki değerlendirmesi performanslarını her zaman kamuya açık bir kanal üzerinden paylaşmak zorunda değildir. Şirket genel kurulunda yapılacak açıklamalar, internet sitesinde paylaşım veya hak sahipleri dahil ilgili taraflarla e-posta aracılığıyla bilgi paylaşmak dahi iletişim yöntemlerine örnek olarak sayılabilir. Ancak iş faaliyetlerinin ağır insan hakkı etkisine yol açtığı şirketler daha geniş bir kamu yararı doğması sebebiyle bu açıklamayı resmi olarak kamuya açık bir biçimde raporlamalıdır.¹⁵¹

2.2.5. İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğunun Evrenselliği

Yukarıda değinildiği üzere şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu faaliyet gösterdiği devletlerin iç hukukuna uymakla sınırlı değildir. Bazı durumlarda ev sahibi devletin iç hukukunda yer alan düzenlemeler temel insan haklarını sağlama konusunda yetersiz kalabilir, hiçbir düzenleme mevcut olmayabilir veya var olan düzenlemelerin uluslararası hukuk kurallarıyla çelişmesi dahi söz konusu olabilir. Bu gibi çelişkili durumlarda şirketlerin, sorumluluklarının ulusal değil evrensel insan hakları bağlamında olduğunu unutmaması ve bu standartlara uymanın yollarını araması gerekir.¹⁵² Sendikalaşmanın kısıtlandığı bölgelerde faaliyet gösteren bazı şirketlerin, işçilerle iletişimi sağlayacak farklı süreçler oluşturup ILO kapsamında kabul edilen örgütlenme hakkının ihlal edilmesinin önüne geçmeye çalışması evrensel standartlara uyum sağlamaya yönelik örnek olarak gösterilebilecektir.¹⁵³

Rehber İlkeler'in 23/c maddesi uyarınca, şirketler nerede olursa olsun ağır insan hakları ihlallerine sebep olma riskini yasalara uyma meselesi olarak değerlendirmelidir.¹⁵⁴ Bu noktada belirtmek gerekir ki, madde lafzında Rehber İlkeler'in genel metninin aksine “olumsuz etki” değil açıkça “ihlal” (*abuse*) kavramı kullanılmıştır. Ağır insan hakları ihlalleri; büyük ölçekte ve sistematik olarak gerçekleşen, bunlarla

¹⁵⁰Shift Project, Mazars LLP, “UN Guiding Principles Reporting Framework”, 2015, https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework_2017.pdf, s. 5.

¹⁵¹ Rehber İlkeler, m. 21, Interpretive Guide, s. 59.

¹⁵² Rehber İlkeler, m. 23.

¹⁵³ Interpretive Guide, s. 91.

¹⁵⁴ Rehber İlkeler, m. 23.

sınırlı olmamak kaydıyla soykırım, kölelik, işkence ve zorla kaybetme gibi eylemler olarak kabul edilebilecektir.¹⁵⁵

Şirketlerin sebep olması veya katkı sağlaması suretiyle bir şekilde meydana gelen insan hakları üzerindeki olumsuz etkinin telafisi söz konusu olduğunda; eğer ki bir sorumlu şirketin telafi etmesi gereken birden fazla olumsuzluk mevcutsa, hepsine aynı anda müdahale edilemiyorsa ve önceliklendirmeye ilişkin yasal bir yönlendirme de bulunmuyorsa, Rehber İlkeler'e göre öncelikle en ağır olanı veya müdahale geciktiğinde telafisi mümkün olmayanı ilk olarak ele alması yerinde olacaktır. En ağır olana karar verilirken, 24. maddenin açıklamasında da belirtildiği gibi bu ağırlık çok kesin ve sabit olmadığından, etkilenen/etkilenecek kişi sayısı, ortaya çıkan sonucun ağırlığı ve eski hale getirmenin mümkün olup olamaması gibi ölçütler her olayda göreceli olarak dikkate alınabilir.¹⁵⁶

2.3. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARI DURUM DEĞERLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN ELEŞTİRİLER

Şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluğu özetlemek gerekirse; insan haklarını ihlal etmekten kaçınması, dolaylı veya doğrudan dahil oldukları olumsuz insan hakları etkilerini yukarıda sayılan usule uyararak gözden geçirmesi gerekmektedir. Ana şirketin, tedarik zinciri içerisinde bulunan bir başka şirketin insan haklarına yönelik olumsuz faaliyetlerinin etkisini azaltma veya ortadan kaldırmaya yönelik bir etki gücü olması halinde bunu kullanmalıdır. Ancak bu hususta uluslararası düzeydeki metinlerden kaynaklanan belirsizlik, şirketlerin sorumluluğunun tespiti bakımından sorunlara yol açabileceği noktada eleştirilere maruz kalmıştır. Özel Temsilci Ruggie, 2008 tarihli BM raporunda, şirketlerin etki alanındaki her şirket üzerinde etki gücü olduğunu kabul etmenin doğru olmayacağını, bu kabulün şirketlere devlet üstü bir yükümlülük getireceğini belirtmiştir.¹⁵⁷ Aynı doğrultuda Rehber İlkeler'in ilgili madde metninde "doğrudan bağlantı" ifadesine yer verilerek etki gücünün uygulama alanını sınırlandırılmaktadır.¹⁵⁸ Ancak Wood, mevcut etki gücü tanımının detaylandırılması ve daha sağlam bir normatif zemine oturtulması gerektiği sonucuna varmış ve "etki gücü"

¹⁵⁵ Interpretive Guide, s. 11.

¹⁵⁶ Rehber İlkeler, m. 24 ve şerhi.

¹⁵⁷ RUGGIE John G., "Clarifying the Concepts of 'Sphere of influence' and 'Complicity'", A/HRC/8/16, 2008, <https://digitallibrary.un.org/record/633721?v=pdf> s. 8.

¹⁵⁸ Rehber İlkeler, m. 19.

kavramının geniş yorumlanmasının doğru olacağına kanaat getirmiştir. Wood'a göre, şirketler arasında faaliyet, ürün veya iş ilişkisi bakımından doğrudan bağlantı bulunmasa bile; eğer şirketle hak sahibi arasında önemli bir manevi bağlantı varsa ve şirket söz konusu olumsuz etkiyi etki gücünü kullanarak veya görece düşük bir maliyet sarf ederek ciddi düzeyde bir tehdidi önleyebilecekken etki gücünü kullanmaktan imtina ederse o şirketin de sorumlu tutulabilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.¹⁵⁹

Bu hususta tartışılan bir diğer mesele şirketlerin kendisinden beklenen özen yükümlülüğünü yerine getirmesi anlamında kullanılan “*due diligence*” kavramından ne anlaşılması gerektiğidir. İş dünyasının Rehber İlkeler öncesinden de aşına olduğu bu kavram şirketlerin sürece uyumunu kolaylaştırmak için bilinçli olarak tercih edilmiştir.¹⁶⁰ Ancak kurumsal alanda bu kavram bir çeşit risk yönetim süreci olarak anlaşılırken, hukuki anlamda bir yükümlülüğün yerine getirildiğine kanaat getirilebilmesi için kişiden beklenen, itinalı olmayı ve araştırma yapmayı gerektiren özen veya davranış standardı olarak kullanıldığından dolayı karışıklığa neden olabileceği hatta kabul edilecek tanıma göre şirketlerin sorumluluk sınırlarının değişeceği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bu görüşte olan Bonnitcha ve McCorquodale, söz konusu çelişkiye dikkat çekmiş, Rehber İlkeler’in çerçeve metni olan raporda Ruggie’nin *due diligence*’ı tanımlarken davranış standardı olan ve bir kişinin gerekli özeni yerine getirmemesi sebebiyle ortaya çıkan zarardan o kişinin kusuru olmasa dahi sorumlu tutulabilmesine imkan sağlayan hukuki tanımını kullandığını ancak Rehber İlkeler m.17 ila 21 arasında aşamalarına yer verilen insan hakları ihlallerini önlemeyi veya azaltmayı amaçlayan prosedürden yine *due diligence* olarak bahsedilerek tutarsızlık yaratıldığını ileri sürmüştür.¹⁶¹

Yazarlar bir adım daha ileriye giderek, devletlerin kendi tabiiyetinde bulunan üçüncü kişilerin sebep olduğu zararlardan dolayı sorumlu tutulabilmesinin hukuki gerekçesi olarak uluslararası hukukta karşımıza çıkan devletlerin özen yükümlülüğüne dayanarak Rehber İlkeler’de bu anlamdaki özen yükümlülüğünün kullanıldığı varsayımını değerlendirir. Böylelikle şirketlerin hangi durumlarda ihlalden sorumlu

¹⁵⁹ WOOD Stepan, “The Case for Leverage-Based Corporate Human Rights Responsibility”, **Business Ethics Quarterly**, Vol.: 22, Issue:1, 2012, s. 93.

¹⁶⁰ ÇIMRIN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 158.

¹⁶¹ BONNITCHA Jonathan, MCCORQUODALE Robert, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, **European Journal of International Law**, Vol: 28, Issue: 3, 2017, s. 909.

tutulacağı tartışıldığı makalede; Rehber İlkeler’de, “*due diligence*” davranış kuralı olarak kullanıldıysa, şirketin kendisinden beklenen makul özeni yerine getirerek meydana gelebilecek olumsuz etkiyi önlemeye çalışmasına rağmen beklenmedik bir olay veya bir talihsizlik sonucu insan hakları üzerinde olumsuz bir etki gerçekleşirse artık bu olumsuz etkinin sonuçlarından sorumlu sayılamayacağı tehlikesine işaret etmişlerdir.¹⁶²

John Ruggie ve John Sherman yayınladıkları makale ile söz konusu eleştirilere cevaben; Bonnitcha ve McCorquodale’in Rehber İlkeler’in temel mantığının, amacının ve konseptin anlaşılması konusunda yanılığa düştüklerini, Rehber İlkeler bağlamındaki “*due diligence*” kavramını uluslararası hukukta devletlerin özen yükümlülüğü ile bağdaştırmanın hatalı bir yaklaşım olduğunu ve geleneksel hukuk normlarından farklı olarak ele alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Zira Ruggie’nin birçok kez ifade ettiği gibi şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, hukuki gerekliliklerin daha ötesinde bir anlayışa ve evrensel bir sosyal norma, toplumsal ruhsat alabilme ihtiyacına dayanmaktadır. Rehber İlkeler’in amacı, devletler açısından, şirketler de dahil kişilerin gerçekleştireceği insan hakları ihlallerine karşı uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerini vurgulamak iken şirketler açısından, şirketlerin insan hakları ihlallerine iştirakini önlemek ve dahil oldukları durumlarda insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri ele alarak gereğini yerine getirmelerini sağlamaktır.¹⁶³

Bizim de katıldığımız görüşe göre, Rehber İlkeler’de “*due diligence*” kavramı yer yer her iki anlamda da kullanılmıştır. İnsan haklarına gereken özeni göstermek ve bu tutumun bir göstergesi olarak durum değerlendirmesi süreci yürütmek şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun bir parçasıdır.¹⁶⁴ Dolayısıyla bu kavramı yalnızca tespit sürecine indirgemek doğru bir yaklaşım olmayıp geniş anlamda özen yükümlülüğü olarak değerlendirmek metnin amacıyla da örtüşecektir. Benzer şekilde Özge Yücel Dericiler, şirketlerin insan haklarına ilişkin özenli tutumlarını organizasyonları içerisinde sürekli hale getirme ve durum tespit süreci yürütme pratiğini

¹⁶² A.g.e., s. 910-911.

¹⁶³ RUGGIE John, SHERMAN III John, “The Concept of Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale”, **The European Journal of International Law**, Vol: 28, Issue: 3, 2017, s. 922-924.

¹⁶⁴ YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka: Şirketler ve İnsan Hakları**, s. 105.

“*due diligence*” kavramının Rehber İlkeler’de formüle edilen özel bir şekli olarak tanımlanmaktadır.¹⁶⁵

Bonnitcha ve McCorquodale’in sorumluluk bakımından bir diğer eleştirisi, eğer Rehber İlkeler’de özen yükümlülüğü olarak durum tespiti sürecinin yürütülmesi kastediliyorsa şirket bu süreci yürütmesine rağmen öngörülemeyen bir sebep veya talihsizlik sonucu olumsuz insan hakları etkisi meydana geldiği durumda şirketin herhangi bir sorumluluğundan bahsedilemeyecek, çözüm üretmesi beklenmeyecek olmasıdır.¹⁶⁶ Ancak Rehber İlkeler’in lafzını incelediğimizde bir şirketin olumsuz bir insan hakları etkisine sebep olduğu/olabileceği, katkısı olduğu/olabileceği veya katkısı bulunmasa dahi faaliyet, ürün veya hizmet bakımından doğrudan bağlantılı olabileceği durumlarda, somut olayın karmaşıklığına göre değişiklik göstermekle birlikte, şirketlerin olumsuz etkiyi önleme, azaltma ve hatta telafi etme aşamasında iş birliğinde bulunma sorumluluğu olduğunu¹⁶⁷ anlamaktayız. Dolayısıyla, şirketlerin özen yükümlülüğünün uluslararası hukukta devletlere yüklenen ve sorumsuzluk def’i ileri sürebilme hakkı tanıyan özen yükümlülüğünden farklı olduğu kanaatindeyiz. Aksi halde, devletlerin ileri sürebildiği sorumsuzluk def’ini şirketlerin de kullanabileceği gibi bir yanılsama ortaya çıkabilecektir ki bu varsayım Rehber İlkeler’in ve iş dünyası ve insan hakları disiplininin amacına tamamen aykırı olacaktır. Şirketler tarafından bu tür bir savunmanın yapılamayacağına ve def’i kullanımına ilişkin BM nezdindeki herhangi bir belgede açıkça bir hüküm bulunmamakta olup, bu hakkın suiistimal edilmemesine yönelik düzenlemelerin hüküm altına alınması iç hukukun takdirine bırakılmıştır.¹⁶⁸

Son olarak, HRDD sürecinin iş dünyasında uygulamada yeterince benimsenemediği yönünde eleştirileri değerlendirmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Uluslararası faaliyet gösteren şirketlerin büyük çoğunluğu insan haklarına ilişkin herkese açık politika taahhütleri sunmaktadır. Hiçbir koşulda tolerans gösterilmeyecek hususlar, operasyonel süreçlerde insan haklarına uygun ilerlemeye yönelik atılan adımlar bu politikalarda yer almaktadır. Fakat kağıt üstünde durum değerlendirmesi mekanizmasının yer aldığı görülmekle birlikte, ne kadar etkin bir biçimde hayata geçirildiği, şirketlerin

¹⁶⁵ **A.g.e.**, s. 109.

¹⁶⁶ BONNITCHA Jonathan, MCCORQUODALE Robert, **a.g.m.**, s. 919.

¹⁶⁷ Rehber İlkeler, m. 19 şerhi, m. 22.

¹⁶⁸ ÇİMRİN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 164.

beyan ettiği bu tutum ve davranış kurallarının salt bir imaj oluşturma politikası mı yoksa insan hakları ihlallerinin önlenmesine yönelik atılan iyiniyetli ve samimi bir adım mı olduğu tartışmaya açıktır. Örnek vermek gerekirse faaliyet gösterdiği sektörde önemli bir pazar payı bulunan hazır giyim firması H&M Grubu'nun tedarik zincirinde Bangladeş, Hindistan gibi pek çok farklı ülke menşeli şirketler mevcuttur. H&M Grubu'nun, Rehber İlkeler'e paralel bir dilde hazırlanmış; tedarik zincirinde bulunan ortaklarının denetlendiği belirtilen, ortaya çıkabilecek sorunlara yönelik eylem planının yer aldığı “*due diligence*” sürecini de ihtiva eden bir politika taahhüdü bulunmaktadır. Ancak H&M Grubu'nun özellikle gelişmekte olan ülkelerde bulunan tedarik zincirindeki firma işçilerinin korunması konusunda yetersiz kaldığı, insan hakları üzerindeki olumsuz etkinin sistematik bir şekilde önüne geçmeyi hedefleyen politikanın hayata geçirilmesinde başarısız olduğu gözlemlenmiştir.¹⁶⁹ Daha genel bir çerçeveden bakmak gerekirse, BM tarafından 2000 yılında yayınlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini baz alarak çok sayıda uluslararası şirketi insan haklarına uyum bakımından değerlendiren, kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan World Benchmark Alliance her sene kalkınma hedeflerine yönelik yayınladığı piyasa raporlarını ele almanın yararlı olacağı kanaatindeyiz.

2023 yılında hazır giyim ve madencilik gibi hassas iki sektörden önde gelen 110 şirketin değerlendirildiği İş Dünyası ve İnsan Hakları Raporu'nu inceleyecek olursak; yapılan araştırmada incelenen şirketlerin %61'inin insan hakları durum tespiti sürecine sahip olduğu ancak bunlardan yalnızca %27'sinin hak sahipleriyle iletişime geçerek etkili bir süreç yürütebildiği tespit edilmiştir.¹⁷⁰ Yine söz konusu araştırmaya göre %91 gibi yüksek bir oranda şirketlerin şikayet mekanizmasının mevcut olduğu gözlemlenirken bunlardan yalnızca %5'i şeffaf ve öngörülebilir olması bakımından hak sahiplerinin güvenini kazanabilmiştir.¹⁷¹ Çoğu şirketin sözleşme üzerinde insan hakları ve cinsiyet eşitliğine yönelik yüksek standartlar koymuş olmasına rağmen hazır giyim sektöründeki şirketlerin yalnızca %27'sinin satın alma sürecinde tedarikçi çalışanlarının iş koşullarının

¹⁶⁹ TOPTAş Ece, “Hazır Giyim Sektöründeki şirket Politikalarının ‘İnsan Haklarına Saygı Sorumluluğu’ Kapsamında İncelenmesi (H&M Grubu Örneği ile)”, **Suç ve Ceza Dergisi**, Sayı: 3, 2020, s. 819.

¹⁷⁰ World Benchmarking Alliance, “2023 Corporate Human Rights Benchmark Insights Report”, 2023 <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-insights-report/>, s. 12.

¹⁷¹ **A.g.b.**, s. 14.

insan haklarına uygunluğunun sağlanmasına destek olduğu ileri sürülmüştür. Ancak şirketlerin insan haklarına özen yükümlülüğü uyarınca etki gücünü kullanması, yalnızca sözleşmesel olarak ağır koşullar ileri sürerek deyim yerindeyse hesap sormak veya alt yüklenicinin durumunu zora sokacak tedbirler almak anlamına gelmemektedir. Aksine, şirketin küçük ve orta ölçekli alt yüklenicilerine destek sağlaması, iş birlikçi olarak yaklaşması ve tedarikçinin dolayısıyla işçilerinin üzerine yüklenen yükü azaltarak olumsuz durumların önüne geçmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse; ödemelerin zamanında ve düzenli yapılmaması, son aşamada sipariş değişikliği, teslimat sürelerinin kısalığı gibi tedarikçi üzerinde baskı oluşturacak durumlar işçi üzerinde olumsuz etki yaratacak ve sözleşme üzerindeki beklentilerin karşılanmasını tedarikçi açısından zorlaştıracaktır.¹⁷²

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun ana hatları evrensel ilkeler ile çizilmiş, ulusal ve bölgesel bağlayıcı düzenlemelerin yakın dönemde yürürlüğe girmesi ile iş dünyasında farkındalığın yaygınlaşması bakımından önemli yol kat edilmiştir. Saygı gösterme sorumluluğunu günümüzde çoğu şirketin kabul etmesine rağmen şirketlerin hesap verebilirliğin hukuki bir zeminde uygulama alanı bulduğundan bahsetmenin şu aşamada zor olduğu kanaatindeyiz. Bununla beraber, insan hakları üzerinde şirketlerin sebep olduğu olumsuz etkilerin azaltılmasına yönelik gönüllülük esasına dayalı veya dıştan bir baskı sonucu gerçekleştirilen aksiyonların artmış olması, bu ihlallerin ve ihlallere yönelik çözüm önerilerinin akademik tartışmalarda veya kamuoyu gündeminde kendisine yer bulması gelinen noktada olumlu addedebileceğimiz gelişmelerdir.

¹⁷² A.g.b., s. 16.

BÖLÜM 3. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARINA SAYGI GÖSTERMESİNE YÖNELİK ULUSAL VE BÖLGESEL GELİŞMELER

Son yıllarda birçok ülke, insan hakları üzerine gönüllü taahhütlerde bulunmanın hak ihlallerinin önüne geçilmesinde yetersiz kaldığını kabul etmiş, bu doğrultuda tedarik zincirine yönelik raporlama ve HRDD süreci yürütme gibi ödevleri zorunlu kılan, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun kapsamını ve yapılması gerekenleri belirleyen birtakım bağlayıcı düzenlemeleri yürürlüğe koymuştur. Bu bölümde, şirketlerin insan hakları ihlallerinden kaynaklı yükümlülüklerine ilişkin bağlayıcı düzenleme çalışmaları ulusal ve bölgesel düzeyde incelenecek, ayrıca iş dünyası ve insan hakları alanındaki bu düzenlemelerin yürürlüğe girmesi konusunda tetikleyici unsurlar olan bazı sembolik hak ihlallerine ve bu ihlallerin yargısal veya yargı dışı yollarla nasıl telafi edildiğine yönelik örneklerle yer verilecektir. Konunun daha çok pratik bakış açısından incelendiği bu bölümde, son yılların en büyük felaketlerinden COVID-19 pandemisi döneminde şirketlerin Rehber İlkeler başta olmak üzere insan haklarının korunmasına yönelik hukuk kurallarını ne derece uyguladığına, ilaç şirketlerinin bu gibi temel ilaç ve aşılırları sağlama konusunda ne gibi sorumlulukları doğabileceğine de değinilecektir.

3.1. ABD NEZDİNDEKİ DÜZENLEME ÖRNEKLERİ

ABD’de şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumlulukları konusu, uzunca süredir kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı kapsamında tartışma konusu olmaktadır. Bu konunun görece daha geç tartışılmaya başlandığı Avrupa’da şirketlere yönelik bağlayıcı yükümlülükler öngören düzenlemeler hızla artış gösterirken; ABD’de zorunlu insan hakları durum tespiti öngörme noktasında şu ana dek atılmış somut bir adım olduğu söylenemeyecektir. Hükümetin konuya dair yasama faaliyeti yürütme iradesi olmamasına rağmen özel sektörde, bilimsel çalışmalarda ve ilerleyen bölümlerde yer verileceği üzere yargı kararlarında konunun gündemde olduğunu gözlemlemek mümkündür. Örneğin, Microsoft, Amazon, Hewlett-Packard (HP) gibi proaktif bazı şirketler, yasal düzenleme olmasa bile insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin politika taahhüdünde bulunmuş ve

durum tespit sürecini yürüttüğünü beyan etmiş,¹⁷³ Amerikan Barolar Birliği gibi kuruluşlar insan haklarına saygılı ve sorumlu iş uygulamalarına yönelik düzenlemelerin kabul edilmesi konusunda çalışmalar yaparak hükümete çağrıda bulunmuş,¹⁷⁴ Avrupa Birliği (“AB”) nezdindeki bağlayıcı kuralların dolaylı olarak çok uluslu ABD şirketlerini etkileyecek olduğu olgusundan yola çıkarak yabancı hukuk kurallarına uymak yerine ABD’nin kendi bağlayıcı düzenlemelerini öngörmesini böylelikle uyum sorununun da önüne geçilebileceğini savunan görüşler¹⁷⁵ ortaya çıkmıştır.

Mevcut durumda, küresel çapta etkisi olabilecek zorunlu HRDD yasaları sebebiyle ABD şirketleri üzerinde artan baskı, pandemi sonrası süreç ve aktif olarak çatışma bölgelerinde gerçekleştirilen ticari faaliyetlere yönelik düzenleme yapılması zorunluluğu gibi sebeplerle hükümet tarafından 2024 yılında yeni bir Sorumlu İş Yönetimine İlişkin Ulusal Eylem Planı yayınlanmıştır.¹⁷⁶ Söz konusu eylem planı incelendiğinde Avrupa’daki gelişmelerin aksine şirketlere yönelik bağlayıcı düzenlemeler getirme anlamında isteksiz kalındığı, OECD, ILO ve BM nezdindeki düzenlemelere paralel olarak tavsiye niteliğinde ifadelere yer verildiği, şirketlere durum değerlendirmesi sürecine geçiş konusunda devlet tarafından teşvik ve destek sağlanacağı, koordinasyon amaçlı bir komite kurulacağı gibi hususları içerdiği görülmektedir.¹⁷⁷ Henüz çok yeni olan ve şirketlere ilave bir yükümlülük getirmeyen bu gelişmeye burada değinmekle birlikte halihazırda yürürlükte olan ve şirketlerin birtakım yaptırımlarla karşı karşıya kalmasını sağlayabilecek üç farklı düzenlemeyi örnek olarak ele almış bulunmaktayız.

¹⁷³ CHAMBERS Rachel BIRCHALL David, “How European Human Rights Law Will Reshape U.S. Business”, *UC Law Business Journal*, Vol: 20, Issue: 1, 2024, s. 34.

¹⁷⁴ American Bar Association, “Working with Stakeholders to Ensure Human Rights Due Diligence in Business Contracting”, https://www.americanbar.org/groups/human_rights/business-human-rights-initiative/contractual-clauses-project/, (E.T.: 24.05.2024). Ayrıca şirketlere tedarik zincirinde kullanabilecekleri özen yükümlülüklerine uygun sözleşme örnekleri hazırlayarak özel sektörü insan haklarına uygun operasyonlar konusunda teşvik etmek amaçlanmıştır.

¹⁷⁵ Bkz. CHAMBERS Rachel BIRCHALL David, *a.g.e.*, s. 56.

¹⁷⁶ Bundan önce 2016 tarihinde eylem planı yayınlanmış olup 2024 yılında yenilenmesi söz konusu olmuştur. U.S. Department of State, “2024 United States Government National Action Plan on Responsible Business Conduct”, <https://www.state.gov/responsible-business-conduct-national-action-plan/>, (E.T.: 14.06.2024).

¹⁷⁷ *A.g.b.*, s. 6-10.

3.1.1. Yabancıların Haksız Fiil İddiası Kanunu

ABD'nin henüz kurulmuş olduğu dönem içerisinde, 1789 yılında, esasen korsanlığı önlemek ve diplomatları yabancı ülkelerde karşılaşılabilecekleri kötü muameleye karşı korumak amacıyla kabul edilmiş ve 1980'e kadar iki yüzyıl boyunca neredeyse hiç uygulanmamış ATCA (bir diğer adıyla *Alien Tort Statute*) günümüzde çok uluslu şirketlerin gerçekleştirdiği uluslararası hukukun genel kurallarına aykırı eylemlerden dolayı yargılanabilirliğine yasal zemin oluşturmaktadır.¹⁷⁸ Kanunda yer alan haliyle, “*bölge mahkemeleri, bir yabancı tarafından işlenen ve milletler hukukunu veya ABD'nin taraf olduğu antlaşmaları ihlal eden haksız fiillerin konu edildiği hukuk davaları bakımından yetkilidir.*”¹⁷⁹ Madde metninde yer alan milletler hukuku (“*law of nations*”) ifadesi uluslararası teamül hukuku anlamına gelmektedir.¹⁸⁰ Yine madde metninden anlaşılacağı üzere gerçekleştirilecek yargılama bir hukuk yargılamasıdır ve şirketler haksız fiil kapsamında sorumlu tutulabileceklerdir. Dolayısıyla cezai bir yargılama söz konusu olmayıp şirketler tazminat veya zararın başka türlü giderilmesi gibi yaptırımlarla karşı karşıya kalabileceklerdir. Ancak belirtmemiz gerekir ki, bugüne kadar çok uluslu şirketlerin insan hakları ihlallerinden dolayı ATCA'nın uygulanabilme ihtimali olduğuna ve ABD mahkemelerinin yetkili olduğuna dair az sayıda karar mevcuttur. Hatta yetkili olduğuna yönelik karar verilen bu uyuşmazlıklar, yargılama aşamasındayken tarafların mahkeme dışında anlaşması yoluyla, esasa ilişkin karar verilemeden sona ermiştir.¹⁸¹

Şirketlerin dahil olduğu en ağır çevre ihlallerinden birisi olan Shell'in, Nijerya'nın Ogoni bölgesinde meydana gelmesine sebep olduğu petrol sızıntısı ve sonrasında yaşanan

¹⁷⁸ ORAL Elif, **Legal Grounds For Holding Transnational Corporations Directly Responsible For Human Rights Violations Under Public International Law**, Unpublished Doctorate Thesis, 2015, s. 72-73.

¹⁷⁹ *Alien Tort Claims Act (ATCA)*, 28 U.S.C para. 1350.

¹⁸⁰ İSPİRLİ ARMAĞAN Merve, **a.g.e.**, s. 97.

¹⁸¹ California merkezli petrol şirketi Unocal'ın Myanmar'da darbe ile iktidara geçmiş askeri hükümetin insan hakları ihlallerine iştirak etmesine ilişkin davada ilk derece mahkemesinin ret kararının temyizde bozulmasına rağmen taraflar tazminat üzerinde anlaşarak davayı düşürmüşlerdir. Karar için bkz. U.S. Court of Appeals, *Doe v. Unocal Corp.*, 395 F.3d 932, 2002; Exxonmobil petrol ve doğalgaz şirketinin sahasını korumakla görevli Endonezya güvenlik güçlerinin iç çatışma döneminde gerçekleştirdiği işkence, saldırı ve şiddete iştirak ettiği gerekçesiyle ATCA hükümleri kapsamında açılan dava kabul edilmiş ancak mağdurlar 22 yıl sonra, 2023 yılında, duruşma görülmeden önce Exxon'un ödediği tazminatı kabul ederek uzlaşmışlardır. LLEWELLYN Aisyah, “After 22 Years, ExxonMobil Finally Settles Indonesian Human Rights Case”, 20.06.2023, <https://thediplomat.com/2023/06/after-22-years-exxonmobil-finally-settles-indonesian-human-rights-case/>, (E.T.: 17.05.2024).

protestoların bastırılması için askeri hükümet tarafından gerçekleştirilen şiddet, işkence ve keyfi bir yargılama sonucu verilen karar ile idam edilen dokuz aktivistin yakınları Hollanda ve İngiltere uyruklu Shell aleyhine, Nijerya hükümetinin gerçekleştirdiği insan hakkı ihlallerine lojistik/finansal destek verdiği iddialarıyla ATCA hükümlerine başvurarak şirketin ABD’de yargılanması talebinde bulunmuştur. Muhaliflere liderlik eden ve askeri mahkeme tarafından idam cezasına çarptırılan Ken Saro Wiwa’nın yakınlarının 1996 yılında gerçekleştirdiği başvuru, ilk derece yargılamasında “*forum non conveniens*” ilkesi¹⁸² gerekçe gösterilerek reddedilmiş fakat üst mahkeme bu kararı uygun görmeyerek, davanın ABD’de görülebileceğine karar vermiştir.¹⁸³ Ancak 2009 yılında henüz dava görülmeye başlamadan Shell’in taraflara 15,5 milyon dolar tazminat ödemesiyle anlaşma sağlanmıştır.¹⁸⁴ Shell’e karşı yine Ogoni olayları kapsamında başka mağdurlar tarafından açılan sonraki tarihli bir dava “ABD’yi ilgilendirmedeği ve ABD ile teması bulunmadığı” (“*not touch and concern the territory of the US*”) gerekçesiyle Yüksek Mahkeme (“*Supreme Court of the USA*”) tarafından reddedilmiştir.¹⁸⁵

Yakın tarihte verilen kararları incelediğimizde, şirketlerin bu yola başvurmalarının artık oldukça sınırlı hallerde mümkün olduğunu görmekteyiz. Bu kararlara göre şirketlerin uluslararası genel hukuk kurallarına aykırı davranmış olması tek başına yeterli değildir. Aykırılık şartını sağlamış olmanın yanı sıra, ABD topraklarına etki eden ve ABD’yi ilgilendiren fiiller ATCA kapsamına dahil edilecektir.¹⁸⁶ Örneğin, Orta Doğu’daki terör saldırılarından dolayı zarar görenlerin, ulus ötesi faaliyet gösteren Ürdün menşeli Arab Bank’a karşı terörizmin finansmanına destek oldukları iddiasıyla ATCA hükümlerine dayanarak açtığı Jesner vs. Arab Bank davasında ABD Yüksek Mahkemesi şirketlerin uluslararası hukuktan doğan sorumlulukları gibi girift bir konunun, ayrıca siyasi boyutuna vurgu yaparak ve davanın açıldığı tarihten beri bu davayı egemenliğine

¹⁸² “*Forum non conveniens* Latince “*uygun olmayan mahkeme*” anlamına gelmektedir. Bu deyim, yabancılık unsuru içeren konularda milletlerarası yetki kuralları dolayısıyla mahkemenin, önüne gelen bir uyuşmazlıkta, mahkemenin resen veya talep üzerine yetkili mahkeme olmadığına karar vermesini ifade etmektedir” Tanım için Bkz. TEKİNALP Ünal, TEKİNALP Gülören, “Gelişmelerin Işığında Türk Milletlerarası Usul Hukuku ve Bu Hukukun Avrupa Usul Hukukuyla Karşılaştırılması”, **Prof. Dr. Feyzi Necmeddin Feyzioğlu'nun Anısına Armağan**, (Ed: Abuzer Kendigelen, S. Oktay Özdemir), On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 754.

¹⁸³ Karar için bkz. U.S. Court of Appeals, *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.* 226 F.3d 88, 2d Cir., 2000

¹⁸⁴ NBC News, “Shell Settles Human Rights Suit for \$15.5 million”, 08.06.2009, <https://www.nbcnews.com/id/wbna31175017>, (E.T.: 30.04.2024).

¹⁸⁵ Supreme Court of the United States, *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 569 U.S. 108, 2013.

¹⁸⁶ İSPİRLİ ARMAĞAN Merve, **a.g.e.**, s. 108-109.

bir hakaret olarak gören Ürdün’le yaşanan gerginlikleri de belirterek, bu tür davaların dış siyasete de etkisi olduğundan dolayı ele alınması gereken yerin başka bir ulusun mahkemeleri olmadığını, yabancı şirketlerin ATCA kapsamında dava edilmesinin kabul edilemeyeceğini ifade ederek çok uluslu şirketlerin bu kanuna dayanılarak dava edilebilirliğini kısıtlayacak yönde karar vermiştir.¹⁸⁷ Hatta yüksek mahkemenin bir adım daha ileriye gittiği bir başka kararında, ABD menşeli Nestle şirketinin Fildişi Sahilleri’nden ürün tedarik ettiği bir çiftlikte çalışanlar, çocuk yaşta kaçırılarak zorla çalıştırıldıklarına yönelik iddialarla Nestle’ye karşı dava açmış, ilk derece mahkemesi şirketin operasyonel kararları ABD’de alındığından dolayı bu uyuşmazlığın ABD mahkemelerinde görülebileceği yönündeki karar vermişse de Yüksek Mahkeme kabul edilebilirlik kararını haksız bularak kaldırmıştır. Yüksek Mahkeme, uluslararası hukuka aykırılık teşkil eden dava konusu fiillerin Fildişi Sahilleri’nde gerçekleştiğini vurgulamış ve karar alma gibi genel kurumsal faaliyetlerin ABD’de gerçekleşmiş olması iddiasının ATCA hükümlerinin uygulanması için yeterli olmadığına kanaat getirmiştir.¹⁸⁸

Görüldüğü üzere, her ne kadar ATCA insan hakları ihlallerine karşı hukuki yollara başvuru imkanı olarak bir umut ışığı gibi görünmüş olsa da özellikle çok uluslu şirketlerin uluslararası statüsünün tartışmalı olduğu bu ortamda etkili bir yaptırım mekanizması olmaktan uzaktır. Bu durum çok uluslu şirketlerin karıştığı insan hakları ihlalleri bakımından hesap verebilirliğini oldukça zayıflatarak mağdurların adalete erişimini zorlaştırmaktadır.

3.1.2. Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Yasası

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna karşı bakış açısı ABD’de eyaletten eyalete değişse de genellikle gönüllülük ve sosyal sorumluluk esaslı bir anlayışın hakim olduğu, Avrupa’nın aksine, Birleşik Devletlerde çevresel, sosyal ve yönetsel “*environmental, social, governance (ESG)*” odaklı yatırımların ön planda olduğu fakat federal düzeyde yasal düzenleme öngörme noktasında atılan bir adımın söz konusu olmadığı söylenebilecektir.¹⁸⁹ Eyaletler seviyesinde ise yasal çerçeveyi oluşturan 2012 yılında yürürlüğe giren Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Yasası iş

¹⁸⁷ Supreme Court of the United States, *Jesner v. Arab Bank, PLC*, 138 S. Ct. 1386, 2018, s. 3, 26.

¹⁸⁸ Supreme Court of the United States, *Nestle USA v. Doe J*, 19-416, 2021, s. 4-5.

¹⁸⁹ GAMBLE W. Sarah, “A Corporate Human Rights Due Diligence Law for California”, *University of California, Davis Law Review*, Vol: 55, s. 2421.

dünyası ile ilişkili insan hakları ihlalleri bakımından şirketlere raporlama yükümlülüğü yükleyen hukuki belgelere örnek gösterilebilecektir. Bu kanuna göre, sorumlu şirketler tedarik zincirlerinde insan kaçakçılığı ve köleliği ortadan kaldırmaya yönelik ne tür aksiyonlar aldığını açıklamalarıyla birlikte raporlamalıdır. Şirketler bu raporu, kolayca bulunabilecek ve anlaşılabilir bir biçimde internet siteleri üzerinden yayınlacaktır. Kanun kapsamına; Kaliforniya’da faaliyet gösteren, dünya çapında yıllık yüz milyon dolardan fazla geliri olan her perakendeci ve üretici girmektedir.¹⁹⁰ Ancak ne yazık ki, şirketlerin bu yükümlülüğü ihlaline karşı idari veyahut hukuki herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Böyle bir durumda yalnızca eyalet başsavcısı (*Attorney General*) tarafından ihtiyati tedbir uygulanacak bir dava açılması söz konusu olacaktır.¹⁹¹

3.1.3. Uygur Zorla Çalıştırmayı Önleme Kanunu

Çin Halk Cumhuriyeti’nin Sincan-Uygur Özerk Bölgesi’nde azınlıklara yönelik kitlesel ve sistematik olarak gerçekleştirilen insanlık dışı muamele, zorla tutulma, asimilasyon politikaları gibi hukuka aykırı uygulamalarının mevcut olduğu bir ortamda faaliyetleri bulunan şirketlerin söz konusu insan hakları ihlallerinin gerçekleşmesine tolerans göstermemesi ve ihlallerin finanse edilmesinin önüne geçilmesi amacıyla kabul edilen kanun 2022 yılında yürürlüğe girerek ABD’nin ithalat politikasında önemli değişikliğe sebep olmuştur. Özellikle ham madde ve imalat sektöründe önemli bir pazar olan Çin’de pamuk üretiminin büyük çoğunluğu Xinjiang (Sincan) bölgesinde gerçekleşmektedir. Bu bölgedeki kamplarda tutulan Uygurların zorla çalıştırıldığı yönünde deliller mevcutsa da ülkenin politik pozisyonu veya medyanın dışa kapalılığı ve taraflı olması gibi sebeplerle objektif bir doğrulama gerçekleştirilmenin zorluğu söz konusudur.¹⁹²

Söz konusu kanun uyarınca bu bölge ile bağlantılı hiçbir ürünün, aksi ispat edilmedikçe, ABD’ye ithal edilmemesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda şirketlerin de insan haklarına zarar vermeme ve meydana gelebilecek ihlalleri önleme sorumluluğu gereği tedarik zincirinde bu bölgedeki faaliyetlere yönelik bir araştırma yapması, zorunlu

¹⁹⁰ Senate Bill No. 657, *California Transparency in Supply Chains Act*, 30.09.2010, https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb_657_bill_ch556.pdf

¹⁹¹ **A.g.b.**, Section 3(d).

¹⁹² LAWLER Rachel, “Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) and How It Impacts Apparel”, 28.03.2024 <https://www.just-style.com/features/uyghur-forced-labor-prevention-act-uflpa-and-how-it-impacts-apparel/?cf-view> (E.T.: 15.06.2024).

insan hakları durum tespitine amaç ve yöntemsel olarak benzer bir “*due diligence*” süreci gerçekleştirmesi beklenecektir. Sincan bölgesinde faaliyet gösteren; ürün veya ham madde tedarik eden, zorla işçi çalıştırmaya, çalıştırılacak bu kişileri taşımaya ve barındırmaya yönelik hükümetle iş birliği yapan şirketlerin bilgilerinin yer aldığı ABD İç Güvenlik Bakanlığı tarafından sürekli güncellenen bir liste mevcut olup¹⁹³ ABD şirketlerinin bu firmalarla iş birliği yapması halinde gerekli denetimleri özenli bir şekilde gerçekleştirmesi, tedarik zincirini detaylı bir şekilde takip etmesi beklenmektedir. Ancak belirtmemiz gerekir ki söz konusu kanunda şirketlere bu noktada herhangi bir bağlayıcı yükümlülük yüklenmemiş, yalnızca devletin şirketlere rehberlik etmesi ve destek olması gerektiğine yönelik ifadelerde bulunulmuştur.¹⁹⁴ ABD’de yerleşik şirketlerin, tedarik zincirlerinde böyle bir denetim gerçekleştirmemesinin sonucu, temin edeceği ürünlerin ABD sınırından ülkeye girişinin reddedilmesi, ürünlere el konulması söz konusu olabilecektir.¹⁹⁵

Kanun koyucu bu düzenlemenin uygulanması noktasında tersine bir karine ortaya koymuştur. Şöyle ki, yukarıda bahsettiğimiz Sincan bölgesinde doğrudan veya dolaylı olarak faaliyet gösterdiği tespit edilerek listeye eklenen şirketler tarafından imal edilen veyahut Sincan Özerk Bölgesi’nde imal edilen tüm ürünlerin kural olarak zorla çalıştırma sonucu elde edildiğine kanaat getirilerek el konulacak, aksinin açık ve ikna edici kanıtlarla ispat edilmesi yükü şirketlere yüklenecektir.¹⁹⁶ Yasanın yürürlüğe girmesinden önce, bu denetimi yaparak ithal edilecek ürünün zorla çalıştırma sonucu elde edilmediğinin tespit ve araştırmasını gümrük yetkilileri gerçekleştirirken, söz konusu yasa ile birlikte ispat yükü yer değiştirmiş olup operasyonlarını denetleyerek tedarik zincirinin insan hakları ihlallerinden ari olduğu yönünde bilgi verme sorumluluğu şirketlere ait olmuştur.¹⁹⁷ Yine bu kanunun dolanılması durumunu önlemek için yalnızca Çin’den değil Tayvan, Malezya gibi farklı ülkelere girişler de denetime tabi tutulmuş, aynı şekilde ABD’ye dolaylı yoldan girişi önlemek amacıyla Kanada ve Meksika ile de

¹⁹³ U.S. Department of Homeland Security, “UFLPA Entity List”, <https://www.dhs.gov/uflpa-entity-list> (E.T.: 15.06.2024).

¹⁹⁴ ABD Senatosu ve Kongresi, *117th Congress Public Law 117-78*, Bill No: H.R. 6256, 23.12.2021, <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6256>, Section 2, 6(a), Section 4, 2.

¹⁹⁵ **A.g.b.**, Section 3, (a), (b).

¹⁹⁶ **A.g.b.**, Section 3.

¹⁹⁷ SETA Vakfı, “Uygur Zorla Çalıştırmayı Önleme Yasası Yürürlüğe Girdi”, 24.06.2022, <https://setadc.org/uygur-zorla-calistirmayi-onleme-yasasi-yururluge-girdi/>, (E.T.: 15.06.2024).

aralarındaki gümrük anlaşmaları uyarınca koordinasyonda bulunulması hedeflenmiştir. Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenli olarak istatistikler yayınlayan ABD Gümrük ve Sınır Muhafaza Kuruluşu'nun verilerine göre 2022-2024 mali yılları arasında 3,46 milyar dolar değerinde sevkiyata el konulmuş, el konulan dokuz binden fazla sevkiyatın yaklaşık dört bininin zorla çalıştırma ürünü olmadığı ispat edildiğinden ülkeye girişine izin verilirken üç bin beş yüz kadarı geri gönderilmiştir.¹⁹⁸

3.2. AB NEZDİNDEKİ DÜZENLEME ÖRNEKLERİ

Şirketlerin yalnızca finansal yükümlülükleri olmadığı, buldukları topluma ve çevreye karşı da yükümlülükleri olduğu anlayışının genel anlamda kabul görmesinin ardından AB ve üye ülkeleri, şirketlerin insan hakları sorumluluklarını iç hukuklarında düzenlemeyi tercih ederek bu konuda hızla eylem planları oluşturmuş ve çalışmalara başlamışlardır. Bazı üye devletler şirketlerin özen yükümlülüğü kapsamında zorunlu bir durum tespiti süreci gerçekleştirmesine yönelik yasama sürecini tamamlamıştır. Henüz iç hukuklarına bu yükümlülükleri uyarlamayan üyeler için ise 2024 yılında yürürlüğe giren AB direktifi uyarınca şirketlerin insan hakları sorumluluklarının çerçevesini çecek düzenlemeleri hayata geçirmeleri için sınırlı bir süre öngörülmüştür. Bu kapsamda AB mevzuatında gerçekleştirilen önemli güncellemeler ve örnek kabilinden iki üye ülkede yürürlükte bulunan kanunlar çalışmamızda ele alınmıştır.

3.2.1. Bölgesel Düzenleme Örnekleri

a) AB Finansal Olmayan Raporlama Direktifi ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi

AB'de bu alandaki ilk örneklerden olan, kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik kategorisinde yer alan konular hakkında raporlama ve ifşa etme yükümlülüğü getiren, 2014/95 sayılı direktif (Finansal Olmayan Raporlama Direktifi) 2014 yılında yürürlüğe girmiştir. Direktife göre, beş yüzden fazla çalışanı olan ve kamu yararına çalışan büyük işletmeler insan haklarına saygılı olma, yolsuzluk ve rüşvetle mücadele etme gibi sosyal ve çevresel, bir başka deyişle mali olmayan konularda beyanda

¹⁹⁸ İstatistikler için bkz.: U.S. Customs and Border Protection, Uyghur Forced Labor Prevention Act Statistics, <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade/uyghur-forced-labor-prevention-act-statistics> (E.T.: 27.07.2024).

bulunmakla yükümlüdür.¹⁹⁹ Bu gibi konulara ilişkin oluşturulacak rapor, mevcut veya gerçekleşmesi muhtemel olumsuz etkileri tespit etme, önleme ve azaltma amacıyla şirketlerin hayata geçirdikleri süreçlere ilişkin bilgi içermelidir.²⁰⁰ Bu açıdan Rehber İlkeler’de yer alan HRDD sürecine benzer bir rapor oluşturulması beklendiği söylenebilir. Üye devletlere uygulama ve denetlemeyle ilgili de birtakım talimatlarda bulunan bu direktifi devletler 6 Aralık 2016’ya kadar iç hukuklarına aktarmalıdır ve bu direktifin kapsamına giren şirketler 1 Ocak 2017 itibarıyla finansal olmayan ve ilgili direktifte ifşa edilmesi beklenen bilgilerini raporlamalıdır.²⁰¹ Bu direktifte şirketlere yüklenen sorumluluk raporun sunulmasından ibarettir ve şirketlerin faaliyetleri, faaliyetlerinin insan hakları etkileri ve HRDD sürecini nasıl yürüttüğü, hatta sunulan bilgilerin doğru olup olmadığı dahi direktifin ilgi alanı dışında kalmıştır. Dolayısıyla finansal olmayan raporlama direktifi şirketlerin hesap verebilirliğine yeterince katkı sağlamaktan uzak bir adımdır.²⁰²

Bununla beraber, 2023 yılının başında kabul edilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (“CSRD”) ile Finansal Olmayan Raporlama Direktifinin (“NFRD”) gereklilikleri ve kapsamı değiştirilmiştir. Hatta eski direktifin yerini alan CSRD’de vurgulandığı gibi “finansal olmayan” ifadesi, sunulması gereken raporun finansla ilgisi olmadığı yanılığına sebebiyet verebilecektir. Fakat aslında sürdürülebilirlik, insan haklarına saygı, sosyal ve toplumsal konular yatırımları giderek daha fazla etkilemektedir. Bu sebeple bu defa “sürdürülebilirliğe ilişkin bilgiler” ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.²⁰³ CSRD’nin AB iklim değişikliğiyle mücadele ve sürdürülebilir ekonomi hedefleri doğrultusunda kabul edilmiş bir gelişme olmasının yanı sıra önceki direktife göre daha ayrıntılı ve denetime tabi bir sistem oluşturularak NFRD’nin iyileştirilmesi ve eksiklerin giderilmesi amacı taşıdığını söyleyebiliriz.

¹⁹⁹ European Parliament and European Commission, *Directive 2014/95/Eu Amending Directive 2013/34/Eu as Regards Disclosure of Non-Financial and Diversity Information by Certain Large Undertakings and Groups*, EUR-Lex, 22.10.2014, Article 1.

²⁰⁰ **A.g.b.**, para. 6.

²⁰¹ **A.g.b.**, Article 4(1).

²⁰² ÇİMRİN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 101.

²⁰³ **European Parliament and European Commission**, *Directive 2022/2464/Eu of The European Parliament and of The Council*, 2022, para. 8, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

CSRD ile getirilen diğer yenilikleri ele alacak olursak, ilk olarak önceki direktifte yer alan “kamu yararına çalışan büyük işletmeler” kriteri genişletilmiş olup bu şirketlerin yanı sıra;

- i) NFRD kapsamında olmayan diğer büyük işletmeler,
- ii) Borsada işlem gören KOBİ’ler ile
- iii) AB menşeli olmasa bile AB’de bağlı ortaklığı veya şubesi bulunan ve belli mali kriterleri karşılayan şirketler direktifin kapsamına dahil edilmiştir.²⁰⁴

Böylece, NFRD uyarınca raporlama yükümlülüğü bulunan 11.000 şirket mevcutken yapılan değişiklik ile yaklaşık 49.000 şirket rapor verme yükümlülüğüne tabi olacaktır.²⁰⁵ Raporlama yükümlülüğü ilk olarak 2024 yılına ilişkin kayıtların 2025 yılında yayınlaması ile kademeli olarak başlayacak olup kriterleri ve sorumluluğun başlangıç tarihlerini toparlamak gerekirse;

- i) NFRD kapsamında olan yani aşağıdaki kriterlerden en az ikisini sağlayan büyük şirketler için 2024 yılından itibaren;
 - 500 veya daha fazla çalışan,
 - 40 milyon euro ve üzeri ciro,
 - 20 milyon euro ve bilanço toplamı,
- ii) NFRD kapsamında olmayan ve aşağıdaki kriterlerden en az ikisini sağlayan büyük şirketler için 2025 yılından itibaren;
 - 250 veya daha fazla çalışan,
 - 40 milyon euro ve üzeri net ciro,
 - 20 milyon euro ve üzeri bilanço toplamı,
- iii) Aşağıda kriterlerden en az ikisini sağlayan ve mikro işletmeler hariç olmak üzere, borsada işlem gören küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için 2026 yılından itibaren;
 - 10 veya daha fazla çalışan,
 - 700 bin euro ve üzeri net ciro,
 - 350 bin euro ve üzeri bilanço toplamı,

²⁰⁴ A.g.b., Article 5.

²⁰⁵ KPMG, “A Brief Overview of the Key Changes and Impacts from the CSRD”, <https://kpmg.com/nl/en/home/topics/environmental-social-governance/corporate-sustainability-reporting-directive.html> (E.T.: 14.06.2024).

- iv) AB’de önemli faaliyetler yürüten, şubesi veya bağlı kuruluşu ve 150 milyon euro üzeri net konsolide cirosu bulunan AB-dışı şirketler için 2028 yılından itibaren;

raporlama yükümlülüğü yürürlükte olacaktır.²⁰⁶

Direktif kapsamına giren şirket sayısının artış göstermesinin yanı sıra CSRD’de verilmesi gereken raporun kapsamına iklim değişikliğiyle mücadele ve diğer sürdürülebilirlik hedefleri konuları eklenmiştir. Yine NFRD’den farklı olarak CSRD’ye göre şirketler, ortak bir raporlama usulü oluşturmak amacıyla hazırlanan AB Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları’na uygun olarak raporlarını hazırlamak zorundadır.²⁰⁷ Ayrıca NFRD uyarınca sunulması gereken raporların bağımsız bir denetçi tarafından incelenme zorunluluğu bulunmayıp ülkelerin ihtiyarına bırakılmışken, CSRD uyarınca şirketlerin sunacağı raporların bağımsız denetçiler tarafından onaylanması zorunluluğu getirilmiştir.²⁰⁸ Böylelikle bilgilerin doğruluğunun ve güvenilirliğinin artması beklenmektedir.

b) AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Değerlendirmesi Direktifi

Bir önceki başlıkta aktarmış olduğumuz gibi, şirketlerin sadece raporlama yükümlülüğünün olması şirketlerin hesap verebilirlikleri açısından tek başına yetersiz kalabilecek bir hukuki düzenlemedir. Raporlamanın yanı sıra zorunlu durum değerlendirmesi gerçekleştirme gibi birtakım ek sorumlulukların da hüküm altına alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda Avrupa Parlamentosu 2021 yılında, Avrupa Komisyonu’na bir direktif taslağı sunarak şirketlere zorunlu HRDD yükümlülüğünün getirilmesine yönelik çalışmalara başlanmasını talep etmiştir.²⁰⁹ Konsey ve parlamento arasında gerçekleştirilen yoğun müzakerelerin ardından 2024 yılında üzerinde uzlaşılan

²⁰⁶ Eşik değerler ve tarihler için bkz. European Parliament and European Commission, *Directive 2022/2464/EU* 14.12.2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>, Article 5; *Directive 2013/34/EU*, 26.06.2013, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/34/oj>, Article 3.

²⁰⁷ European Commission, “Corporate Sustainability Reporting”, https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en (E.T.:13.06.2024).

²⁰⁸ **European Parliament and European Commission**, *Directive 2022/2464/Eu of The European Parliament and of The Council*, 2022, Article 14a.

²⁰⁹ YÜCEL DERİCİLER Özge, *Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka: Şirketler ve İnsan Hakları*, s. 145.

direktif, parlamento tarafından da onaylanmıştır ve 2024 Mayıs ayı içerisinde resmi olarak yayımlanmıştır. Bundan sonra üye devletlerin iç hukuklarına asgari olarak bu direktifin kapsamını aktarmaları ve özen yükümlülüğünü bağlayıcı hale getirmeleri gerekecek, üye devletler gerekli görürse bu direktifte yer alanlardan daha esnek olmamak kaydıyla farklı koşulları kabul edebilecektir. Böylelikle ilk olarak Rehber İlkeler’de karşımıza çıkan HRDD süreci ve “*due diligence*” kavramı AB devletleri iç hukuklarında yasalaşmış olarak etki gösterecektir.

Direktifte yer alan durum değerlendirmesi mekanizması; Rehber İlkeler, Rehber İlkelere İlişkin Açıklamalı Rehber, OECD Rehberi ve ILO Bildirgesi gibi uluslararası tavsiye metinleri de esas alarak kurgulanmış olup buna göre sorumlu bir şirket her şeyden önce, insan hakları ve çevreye özen gösterme yükümlülüğünü kabul ettiğine ilişkin bir politika beyan etmeli ve bir risk yönetim sistemini prosedürüne entegre etmelidir. Ardından mevcut veya potansiyel olumsuz etkileri tespit etmesi ve değerlendirmesi, değerlendirme sonucunda belirlenen olası olumsuz etkileri önlemesi, mevcut olanları ise sona erdirmesi veyahut azaltması, telafi sürecine dahil olması beklenir. Bunların yanı sıra şirketlerin, hak sahiplerinin ulaşabileceği bir bildirim ve şikayet mekanizması kurması ve alınan önlemleri hak sahiplerine açıklaması gerekmektedir. Yine şirketler bu süreci bir defaya mahsus değil sürekli olarak işletecek ve etkili olup olmadığını periyodik olarak takip ederek değerlendirecektir.²¹⁰ AB merkezli veya AB ile ticari ilişkileri bulunan birçok uluslararası şirketin tedarik zincirinde küresel güney ülkeleri başta olmak üzere, dünyanın farklı noktalarından küçük çapta alt yüklenicileri bulunmaktadır. Bu doğrultuda direktifin, özellikle COVID-19 salgını sürecinde ve sonrasında yaşanan ekonomik sıkıntılar göz önünde bulundurulduğunda, olumlu addedilebilecek düzenlemelerinden bir tanesi küçük-orta ölçekli işletmelerin (“KOBİ”) korunmasına yönelik hükümlerdir. Bu kapsamda şirketlerin tedarik zincirindeki KOBİ’leri denetlerken aynı zamanda onların durumunu iyileştirmeye yönelik finansal veya finansal olmayan destek de sağlaması gerekmektedir. Örneğin KOBİ’nin faal kalmasının tehlikede olduğu durumlarda düşük faiz ya da finansman desteği, yönetim sistemlerinin iyileştirilmesi desteği, kurumsallaşma ve sorumlu iş kuralları konularında eğitim sağlanması gibi alt yüklenicilerin ve yavru

²¹⁰Council of the European Union, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937”, 15.03.2024, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6145-2024-INIT/en/pdf>, Article 5-11.

şirketlerin özen yükümlülüğüne uyumunu kolaylaştıracak tedbirler alınabilir.²¹¹ Yine direktifte, bu düzenlemenin amaçlarından birisinin KOBİ'ler üzerindeki finansal ve idari yükü hafifletmek olduğu belirtilmiş ve sorumlu şirketlerin özellikle tedarikçi çalışanlarının olumsuz etkilere maruz kalmaması için alt yüklenicilerine yönelik adil bir satın alma politikası kabul etmesi, özen yükümlülüğünün gerekliliklerinden biri olarak gösterilmiştir.²¹²

Bu direktif uyarınca kademeli bir geçiş sistemi belirlenerek aşağıdaki koşullardan herhangi birini sağlayan şirketler;

- i) 1.000'den fazla çalışan istihdam eden ve son mali yılda dünya çapında 450 milyon avrodan fazla ciro elde eden veya konsolide raporda bu rakamlara ulaşan grup şirketlerin ana şirketi olan bir AB şirketi ise,
- ii) Sondan bir önceki mali yılda AB içerisinde 450 milyon avrodan fazla ciro elde eden veya konsolide raporda bu rakamlara ulaşan grup şirketin ana şirketi olan AB-dışı bir şirket ise,
- iii) AB'de franchising veya lisans anlaşmaları olan ve ortak bir kurumsal kimlik sağlayan, dünya çapında 80 milyon avronun üzerinde ciroya sahip ve en az 22,5 milyon avro telif haklarından elde eden bir AB şirketi ise,
- iv) Sondan bir önceki mali yılda AB'de franchising veya lisans anlaşmaları olan ve ortak bir kurumsal kimlik sağlayan, AB içerisinde 80 milyon avronun üzerinde ciroya sahip ve en az 22,5 milyon avro telif haklarından elde eden AB-dışı bir şirket ise,

yükümlü kılınacaktır. Bu finansal eşiklerin iki mali yıl boyunca karşılanmaması halinde, şirketler bu direktif kapsamında yükümlü olmayacaklardır.²¹³

Bu direktifin kapsamına giren şirketler kendilerinin, bağlı şirketlerinin ve tedarik zincirindeki şirketlerin faaliyetlerinin insan hakları ve çevre üzerinde sebep oldukları olumsuz etkiyi ele almakla sorumludur. Ayrıca bu direktifte şirketlere iklim değişikliği ve küresel ısınma üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş planı uygulama yükümlülüğü de öngörülmüştür. Bu konuda direktif

²¹¹ A.g.b., Article 7/2(d), 8/3(e).

²¹² A.g.b., Giriş para. 34, 34(a), 39, 47.

²¹³ A.g.b., Article 2.

uyarınca, sorumlu şirketlerin Paris Anlaşması'nda hüküm altına alındığı gibi küresel ısınmanın 1,5 °C ile sınırlanması amacıyla, iş planlarının ve stratejilerinin söz konusu anlaşmayla uyumlu olmasını sağlayacak bir plan benimsemeleri gerekmektedir.²¹⁴

Bu direktife uymamaya yönelik yaptırımlar şirketlerin dünya çapındaki net cirosu baz alınarak belirlenecektir. Üye devletler net cironun %5'inden az olmayacak bir üst limite kadar para cezası öngörebilecek, para cezasını yerine getirmeyen şirketlerin bilgileri gerçekleştirdiği ihlal ve sorumluluğu da belirtilerek kamuoyuna bildirilecektir.²¹⁵ Ayrıca direktifte şirketlerin hukuki sorumluluklarına da yer verilmiştir. Şöyle ki, şirket direktif uyarınca olumsuz etkilerin önlenmesi ve sona erdirilmesi hususunda üzerine düşen yükümlülükleri kasten veya ihmalen yerine getirmeyerek, bu direktifte korunan haklar üzerinde oluşabilecek olumsuz etkileri önleyemediyse veya mevcut etkileri sona erdiremediyse üye devletin iç hukuku tahtında korunan hakları zarara uğrayan herkes yargı yolunda yükümlü şirketin sorumluluğunu ihlal ettiğini iddia ederek zararının tazminini talep edebilir.²¹⁶

Ancak belirtmiş olduğumuz üzere direktif kapsamındaki şirketlerin özen yükümlülüğü finansal ve çalışan sayısı bakımından büyüklüklerine göre kademeli olarak başlayacaktır. Buna göre,

- i. 5000'den fazla çalışanı olan ve dünya çapında 1,5 milyar avrodan fazla net ciroya sahip AB şirketleri 2027'den itibaren,
- ii. AB'de net cirosu 1,5 milyar avrodan fazla olan AB-dışı şirketler 2027'den itibaren,
- iii. 3000'den fazla çalışanı olan ve dünya çapında 900 milyon avrodan fazla net ciroya sahip AB şirketleri 2028'den itibaren,
- iv. AB'de net cirosu 900 milyon avrodan fazla olan AB-dışı şirketler 2028'den itibaren,
- v. 1000'den fazla çalışanı olan ve dünya çapında 450 milyon avrodan fazla net ciroya sahip olanlar dahil direktif kapsamında kalan tüm AB şirketleri 2029'dan itibaren,

²¹⁴ A.g.b., Article 15.

²¹⁵ A.g.b., Article 20/2a-3.

²¹⁶ A.g.b., Article 22.

vi. AB’de net cirosu 450 milyon avrodan fazla olanlar dahil direktif kapsamında kalan tüm AB-dışı şirketler 2029’dan itibaren, yükümlü olacaklardır.²¹⁷

Direktifin AB merkezli veya AB ile ticari ilişkileri olan çok uluslu şirketlerin insan hakları üzerindeki olumsuz faaliyetlerinin ve tedarik zincirinde gerçekleşen olumsuzlukların sonucu olarak hukuken bağlayıcı yaptırımların hüküm altına alınması iş dünyası ve insan hakları bakımından tarihi adımlardan bir tanesidir. Özellikle müzakere sürecinde direktifin kabulünün engellenmesi ve geciktirilmesi amaçlı lobicilik faaliyetlerine ve direktifin bürokratik yük getireceği düşüncesiyle bazı üye devletlerin karşı çıkmasına rağmen direktif parlamentonun onayından geçmesi, önemli bir başarı olarak kabul edilebilecektir. Direktifin parlamentodan geçmesinin ardından yüzden fazla çok uluslu şirket destek niteliğinde ortak bildiri yayınlamıştır.²¹⁸ Direktif, STK’ler tarafından da insan hakları ve çevre üzerinde ortaya çıkabilecek zararların ve dev şirketler ile etkilenen topluluklar arasındaki adaletsizliğin azaltılmasına katkı sağlayacağı umuduyla karşılanmaktadır.²¹⁹ Bununla beraber belirtmeliyiz ki, parlamento tarafından kabul edilen direktifin son versiyonunda, komisyonun hazırladığı ilk taslakta öngörülenden daha yüksek eşik değerleri yer almaktadır ve ilk taslakta yer alan yüksek riskli sektörler için özel düzenleme direktiften çıkarılmıştır.²²⁰ Böylelikle direktifin kapsamına giren şirket sayısının oldukça düşmesi söz konusu olmuştur. Benzer şekilde direktifin son halinde, “Hukuki Sorumluluk” başlıklı maddeye “*Bir şirket, zarara tedarik zincirindeki iş ortağı tek başına sebep olduysa sorumlu tutulamaz*” ifadesinin eklenmesi gibi verilen birtakım tavizler de mevcuttur.

²¹⁷ A.g.b., Article 30.

²¹⁸ Bildiri için Bkz. “CSDDD Business Statement: A Fair and Sustainable Future for People and Planet”, 16.04.2024, https://media.business-humanrights.org/media/documents/CSDDD_Business_Statement_2024.pdf, (E.T.: 22.05.2024).

²¹⁹ Bkz. Global Witness, “A New Chapter is About to Start for Corporate Accountability”, 24.04.2024, <https://www.globalwitness.org/en/blog/new-chapter-about-start-corporate-accountability/> (E.T.: 23.05.2024), Business and Human Rights Resource Centre, “Step Change for Corporate Accountability as EU Member States Endorse Due Diligence Directive”, 20.03.2024, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/step-change-for-corporate-accountability-as-eu-member-states-endorse-due-diligence-directive/> (E.T.: 23.05.2024).

²²⁰ Bkz. İlk taslakta yüksek etkili tekstil, tarım, madencilik, gibi sektörler için 40 milyon avro net ciro ve 250 çalışan; diğer sektörler için 150 milyon avro ve 500 çalışan eşiği ön görülmüştür. European Commission, *Proposal for a Directive Of The European Parliament And Of The Council On Corporate Sustainability Due Diligence*, 23.02.2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071>, Article 2.

3.2.2. Almanya Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Yasası, (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)

Almanya’da zorunlu insan hakları özen yükümlülüğü tartışmaları, küresel ölçekte yaşanan insan hakları krizleri ve Avrupa’da bu yönde gerçekleşen gelişmelerin etkisiyle 2010’ların ortasında özellikle sivil toplumun ve bu amaçla kurulan gönüllü girişimlerin yoğun katkılarıyla ülkenin gündemine alınmıştır. Nihayet 2019 yılına gelindiğinde hükümet tarafından, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun gönüllü olduğu iş ortamında şirketlerin esnek olan bu sorumluluğa ne kadar bağlı hissettiğini tespit etmeye yönelik birkaç yıl süren bir anket yapılmış ve sonuçta Almanya merkezli beş yüzden fazla çalışanı olan şirketlerden sadece yüzde yirmisinin faal bir şekilde HRDD süreci yürüttüğü tespit edilmiş, bunun üzerine bağlayıcı bir yasanın şart olduğuna kanaat getirilerek yasanın içeriğine yönelik çalışmalar başlatılmıştır.²²¹ 2021 yılında kabul edilen yasanın 1 Ocak 2023’te yürürlüğe girmesine karar verilmiştir.²²²

Türü ne olursa olsun genel merkezi Almanya’da bulunan veya Almanya’da bir şubesi bulunan yabancı bir şirketin; yurt içindeki ve yurt dışındakiler dahil, ilk olarak 3.000’den fazla çalışanı olması durumunda bu yasaya tabi olması, 1 Ocak 2024’te ise bu kriterin azaltılması ve 1.000’den fazla çalışanı olan şirketlerin de bu yasanın kapsamına dahil edilmesi ilk maddede hüküm altına alınmıştır.²²³ Böylelikle, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yaklaşık 900, 1 Ocak 2024’ten sonra ise 4800 şirket için geçerli olması öngörülmüştür.²²⁴

Kanunun ekinde insan hakları ve çevrenin korunmasına yönelik bir dizi uluslararası anlaşmaya yer verilmiş, yükümlülükler belirlenirken de bu anlaşmalara atıflar yapılmıştır. İhlali söz konusu olabilecek durumlar ilk maddede detaylıca yer almakta olup bunlardan bazıları çocuk işçiliğinin yasaklanması, zorla çalıştırmanın yasaklanması,

²²¹ CSR Initiative Germany, “Supply Chain Act: Background and Development”, <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/Background-and-development/background-and-development.html>, (E.T.: 18.03.2024).

²²² Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Gesetz über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten*, (English Version: Corporate Due Diligence Act for the Prevention of Human Rights Violations in Supply Chains), 26.07.2021, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3

²²³ *LkSG*, Article 1, Division 1, Section 1 (1).

²²⁴ KRAJEWSKI Markus, TONSTAD Kristel, WOHLTMANN Franziska, “Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?”, **Business and Human Rights Journal**, Cilt: 6, 2021, s. 553.

toplu pazarlık ve grev hakkı gibi sendikal hakların dikkate alınmamasının yasaklanması, ayrımcılık yasağı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasaklar gibi uluslararası sözleşmelerle koruma altına alınan insan haklarıdır. Bunlara hanel getirme ihtimali olan bir eylem veya ihmale yönelik riskler, özen yükümlülüğü kapsamında dikkate alınmalıdır. İnsan hakları riski ise kanunun tanımlar kısmında, bu kanun kapsamında yasaklanmış durumlardan birisinin ihlal edileceğine yönelik yeterli bir olasılık bulunması durumu olarak tanımlanmıştır.²²⁵

Çevreye ilişkin koruma altına alınan hükümler ise, tehlikeli atıkların ithalatı/ihracatına ilişkin Basel Sözleşmesi hükümleri; cıva üretimi, işlenmesi, kullanımına dair Minamata Sözleşmesi hükümleri; kalıcı organik kirleticilere ilişkin Stockholm Sözleşmesi hükümleridir. İnsan hakları sözleşmelerinde olduğu gibi, şirketler özen yükümlülüğü kapsamında tedarik zincirinde çevresel etki bakımından bu sözleşmelere yönelik risk tespitleri de gerçekleştirmelidir.²²⁶

Söz konusu kanunda özen yükümlülüğü kapsamında HRDD sürecinin nasıl yürütüleceği de oldukça detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bu kapsamda şirketler; bir politika taahhüdü ve şikayet mekanizması oluşturmak, bununla birlikte sorumlu kişilerin tayin edildiği bir risk yönetim sistemi kurarak düzenli risk analizleri gerçekleştirmek, önleyici ve telafi edici tedbirler almak ve tüm bunları belgeleyerek kamuya açık olarak raporlamakla yükümlüdür.²²⁷ Kanunda, Rehber İlkeler ile genel anlamda paralel bir mekanizma öngörüldüğünü söyleyebiliriz. Ancak Rehber İlkeler'den farklı olarak kanunda özel bir "tedarik zinciri" tanımına yer verildiğini ve özen yükümlülüğü kapsamında doğrudan tedarikçi ile dolaylı tedarikçi ayırımına gidilerek bu ayırma göre ana şirkete farklı sorumluluklar yüklendiğini de belirtmek isteriz.

Doğrudan tedarikçi; "şirketin ürün imal etmesi veya hizmet sağlaması ve bu hizmetten faydalanılması için tedariki gerekli olan malların teslimini veya hizmetlerin sağlanmasını gerçekleştiren sözleşme ortağı" olarak tanımlanırken, dolaylı tedarikçi bu tanımın dışında kalan diğer tedarikçilerdir.²²⁸ Örneğin bir tekstil firması için pamuk tedarikçisi doğrudan tedarikçi kabul edilirken, firma çalışanlarına yemek sağlayan bir

²²⁵ *LkSG*, Article 1, Division 1, Section 2 (2).

²²⁶ *LkSG*, Article 1, Division 1, Section 2 (3).

²²⁷ *LkSG*, Article 1, Division 2, Section 3-(10).

²²⁸ *LkSG*, Article 1, Division 1, Section 2 (7), (8).

yiyecek içecek hizmeti tedarikçisi, firma ürünlerini doğrudan etkileyen bir hizmet sunmadığından bahisle dolaylı tedarikçi olarak değerlendirilebilecektir.²²⁹ Şirketin kendisinin ve doğrudan tedarikçisinin faaliyetlerinden kaynaklı sorumluluğu söz konusu kanuna göre daha geniş ve sürekli iken, dolaylı tedarikçi bakımından ana şirketin harekete geçme yükümlülüğü bu tedarikçinin insan hakları veya çevre ihlaline ilişkin “doğrulanmış bir bilgiye” sahip olması halinde doğacaktır.²³⁰ Ancak kanaatimizce, hangi faaliyetlerin doğrudan tedarikçiye atfedilip hangi mal veya hizmet tedarikinin dolaylı kabul edileceğinin belirsiz olması nedeniyle, bu kademeli kurgu uygulamada sorunlara yol açma riski taşımaktadır. Böylelikle bazı şirketlerin sürekli sorumluluk kapsamı dışında kalma ihtimali doğabilir. Rehber İlkeler’in mantığına ters düşerek kapsamın daraltılması ve dolaylı tedarikçilere yönelik sürekli olarak bir risk denetimi öngörülmemesi, diğer bir deyişle sadece ihlale yönelik doğrulanmış bir bilgi olması halinde denetim gerçekleştirilmesinin kabulü nedeniyle kanun eleştirilere maruz kalmıştır.²³¹

Şirketin özen yükümlülüğünü yerine getirdiğine ilişkin hazırladığı yıllık raporları yetkili makam Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi’ne (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle*) gönderme zorunluluğu bulunmaktadır. Yetkili makam re’sen veya başvuru üzerine şirketin yükümlülüklerine uyduğunu izlemek, tespitlerde bulunmak, ihlalleri önlemek ve ortadan kaldırmak için harekete geçer.²³²

Söz konusu kanunun 3(3). maddesinde de ifade edildiği gibi, şirketlerin bu kanunda yer alan özen yükümlülüklerinin ihlali, doğrudan hukuki bir sorumluluğa yol açmayacaktır. Mağdurların haksız fiil hükümlerine dayanarak tazmin talebinde bulunması bu kanundan bağımsız olarak mümkündür.²³³ Bir başka deyişle, bu kanun mağdurların tazminat talepleri için kullanacakları bir hukuki dayanak değildir, zararının giderilmesini talep edenlerin genel haksız fiil hükümlerine dayanarak hukuk mahkemelerine başvurmaları gerekmektedir. Bu kanunda yer alan yaptırımların idari

²²⁹ Kabine Law Office, “German Act on Due Diligence in Supply Chains”, 15.04.2024, https://www.kabinelaw.com/german-act-on-due-diligence-in-supply-chains/#_ftnref12 (E.T. 10.07.2024).

²³⁰ *LkSG*, Article 1, Division 2 Section (9).

²³¹ KRAJEWSKI Markus; TONSTAD Kristel; WOHLTMANN Franziska, **a.g.m.**, s. 556.

²³² Article 1, Division 4, Section 12,19(1).

²³³ Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, “Alman Tedarik Zincirleri Yasası’nın Türkiye’ye Etkileri: Şirketlerin Durum Tespiti Yükümlülükleri ve Öngörüler”, 2023, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/20112.pdf>, s. 17.

nitelikte olduğunu ve şirketleri özen yükümlülüğü kapsamında HRDD süreci yürütmeye teşvik etme amacı taşıdığını söyleyebiliriz. Bu doğrultuda, HRDD yükümlülüklerini yerine getirmeyen şirketlerin ciddi para cezaları ve/veya üç yıla kadar kamu ihalelerinden men yaptırımlarıyla karşı karşıya kalmaları söz konusu olacaktır.²³⁴

Kanunun uygulanması ve denetlenmesinden sorumlu makam Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi, kanunun uygulandığı ilk sene içerisinde şikayet prosedürü aracılığıyla 38 başvuru ele almış, farklı sektörlerden 486 firmayı denetlemiş ancak 2023 yıl sonu itibarıyla herhangi bir yaptırım uygulanmasına karar vermemiştir. Yıl sonunda yapılan bu açıklamaya göre; kanunun uygulanmasında olumlu sonuçlara ulaşılmış, şirketlerle iletişimin ve iş birliğinin yoğun olduğu dile getirilmiştir.²³⁵ Yürürlüğe girdiği tarihten itibaren söz konusu kanun, STK'lerin çok uluslu şirketlere yönelik baskılarına dayanak sağlamıştır. Örneğin, Alman menşeli üç büyük otomobil üretim firmasının Çin'in Xinjiang (Sincan-Uygur) özerk bölgesinde zorla çalıştırma yasağının ihlali dahil pek çok insan hakkı ihlalinin gerçekleştirildiği iddia edilen tesislere ilişkin bağlantısını yeterince açıklayamadığı gerekçesiyle şikayetlerde bulunulmuştur. Bunun üzerine yetkililerin bölgeyi ziyaret etmesi veya tesislerde bağımsız dış denetim gerçekleştirilmesi gibi önlemler alındığı, en azından bu baskıyı hissederek açıklamalar yapıldığı görülmektedir.²³⁶

3.2.3. Fransa Şirketlerin Özen Görevi Hakkında Kanun

İş dünyası ve insan hakları alanında gerçekleştirilen ilk bağlayıcı yasalardan birisi olan Özen Görevi Hakkında Kanun; sivil toplumun, ulusal insan hakları kurumunun ve iş dünyasının da dahil olduğu uzun bir süreç sonucu 2017 yılında Fransa'da yürürlüğe girmiştir. Kanun kapsamına giren şirketlere yönelik merkezinin Fransa'da olup olmamasına ve istihdam ettiği çalışan sayısına göre bir ayrıma gidilmiştir. Buna göre birbirini izleyen iki mali yılın sonunda;

²³⁴ LkSG, Article 1, Division 5, Section 22, 24.

²³⁵ Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, "Ein Jahr LkSG: BAFA Zieht Positive Bilanz", 21.12.2023, [²³⁶ Reuters, "VW audits Xinjiang plant as rights group pressures car makers", 21.06.2023, \[68\]\(https://www.reuters.com/business/autos-transportation/german-carmakers-accused-not-complying-with-supply-chain-law-xinjiang-links-2023-06-21/, \(E.T.: 25.08.2024\).</p></div><div data-bbox=\)](https://www.bafa.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Lieferketten/2023_21_1_jahr_lksg_-_bafa_zieht_positive_bilanz.html#:~:text=Januar%202023%20m%C3%BCssen%20Unternehmen%20mit%20Unternehmen%2C%20ohne%20sie%20zu%20%C3%BCberfordern, (E.T.: 25.08.2024).</p></div><div data-bbox=)

- i) Merkezi Fransa’da bulunan şirketler için, şirketin doğrudan veya dolaylı iştirakleri ile birlikte ülke sınırları içerisinde en az 5.000 çalışanı olması halinde veya
- ii) Merkezi olan Fransa’da ya da yurt dışında bulunan doğrudan veya dolaylı iştirakleri dahil en az dünya geneli 10.000 çalışanı olması halinde,

şirket etkili bir önlem planı oluşturmalı ve uygulamalıdır.²³⁷ Dört maddelik bu kanun Fransız Ticaret Kanunu’nun belli kısımlarına eklenmek üzere yürürlüğe girmiştir. Ticaret kanunda eklenen bölüm dikkate alındığında, özen planı hazırlama ve uygulama yükümlülüğünün her türden şirkete değil anonim şirketlere, komandit şirketlere ve kolaylaştırılmış anonim şirketlere yüklendiğini de ayrıca belirtmeliyiz.²³⁸

Yasanın devamında özen planının nasıl olması gerektiği ifade edilmiştir. Aslında Rehber İlkeler uyarınca gerçekleştirilmesi gereken HRDD aşamalarına paralel olan bu plan, şirketin kendisinin, kontrolünde bulunan şirketlerin, ticari ilişkileri bulunan tedarikçilerinin ve alt yüklenicilerinin faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak kaynaklanan temel hak ve özgürlüklere yönelik ciddi ihlallerin, ağır bedensel yaralanmaların, çevresel zararların veya sağlık risklerinin önlenmesine ve tespit edilmesine makul ölçüde imkan tanıyacak nitelikte olmalıdır. Yine maddenin devamında tedarik zincirinde meydana gelebilecek ihlalleri tespit edip önlemesi için, şirketlerin alması gereken tedbirlerin ve buna ilişkin planın kamuya açık bir şekilde duyurulması gerektiğine yer verilmiştir. Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen şirketler bakımından hukuki ve idari sorumluluk doğacaktır. Şirket, yükümlülüklerine uyması için resmi bir bildirim tebliğ almasından itibaren üç ay içerisinde yasal yükümlülüklerini yerine getirmezse, zarar görenler şirketin yükümlülüklerini yerine getirmesi talebiyle yargı yoluna başvurabileceklerdir. Ayrıca mahkeme, ihmalin boyutuna göre şirketin on milyon avroya kadar para cezası ödemesine karar verebilir.²³⁹

²³⁷ Legifrance, *Loi No. 2017-399 Relative Au Devoir De Vigilance Des Sociétés Mères Et Des Entreprises Donneuses D’ordre*, (İngilizce Çevirisi için; Respect International English Translation Duty of Vigilance Law), 27.03.2017 <https://respect.international/french-corporate-duty-of-vigilance-law-english-translation/>

²³⁸ CERRAHOĞLU Alp, **Fransa Örneğinde Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022, s. 10

²³⁹ *Devoir De Vigilance*, Article 1.

Şirketlerin insan haklarına ilişkin yükümlülüklerinin ve zorunlu HRDD'nin yasalaşması bakımından söz konusu kanun önemli bir dönüm noktasıdır. Bununla birlikte, özen yükümlülüğünün yerine getirilmediği olgusunun ve meydana gelen zarar ile ana şirket faaliyetleri arasındaki illiyet bağının ispat yükü halen mağdurun üzerindedir. Söz konusu düzenleme, meydana gelen olumsuz sonucun telafisine yönelik şirketlere mutlak ve etkili bir sorumluluk getirmemesi sebebiyle, zayıf tarafla dev şirketler arasındaki güç dengesini yeterince sağlayamadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.²⁴⁰ Gerçekten de kanunun 2. maddesinde yer alan “görevlerini yerine getirmeyen sorumlu şirket, gerekli özeni göstermiş olsaydı önleyebileceği zararları tazmin etmekle yükümlüdür”²⁴¹ hükmü yer almaktadır. Sorumluluğun belirlendiği bu maddeye tersten bakarsak; ana şirket, HRDD süreci yürütme yükümlülüğünü yerine getirerek gerekli özeni göstermesine rağmen yine de ihlal sonucunun ortaya çıkmasını önleyemediyse artık sorumlu tutulamayacaktır. Elbette sorumluluğun sınırsız olmaması ve bir noktada illiyet bağının kesilmesi gerekse de bu hüküm, ana şirketin bağlantısının bulunduğu her türlü olumsuz etki ile mücadelede iş ortaklarına destek olmasını, iş birliğinde bulunmasını ve gerektiğinde zararın telafisi sürecinde yer almasını tavsiye eden Rehber İlkeler'in ruhuna ve insan hakları ihlalleriyle etkili mücadele amacına aykırı olarak yorumlanabilecektir.

Ayrıca bu kanunun dayanak alındığı ilk mahkeme kararlarından birisi olan 2023 tarihli bir kararda; “özenli şirket” kavramının ne anlama geldiği hakkında bir standart olmayışı ve kanunda şirket faaliyetlerinin değerlendirilmesi gibi ölçütlerde kesinlik bulunmayışı gibi meselelerin yargılamayı zorlaştırdığına değinilmiştir.²⁴² Benzer şekilde, STK'ler de şirketlerin kanun kapsamına girip girmediği tespitini gerçekleştirerek hangi şirketler aleyhine başvuruda bulunulabileceğini değerlendirirken şirket türü, çalışan sayısı ve iştirakleri gibi bilgilerin kolayca bulunabilecek sistematiklikte veya kamuya açık olmayışından dolayı bir liste çıkarmanın zor olduğunu belirtmişlerdir. Hatta Ekonomi Bakanlığı'na bağlı Ekonomi Genel Konseyi dahi bir liste verilmesi talebine karşılık

²⁴⁰ DEVA Surya, “Mandatory Human Rights Due Diligence Laws In Europe: A Mirage For Rightsholders”, *Leiden Journal of International Law*, Vol: 36, 2023, s. 407.

²⁴¹ *Devoir De Vigilance*, Article 2.

²⁴² Linklaters LLP, “First Decision by French Courts on Duty of Vigilance Law: Dismissal of Claims Lodged by Six NGOs Against TotalEnergies”, <https://sustainablefutures.linklaters.com/post/102i8vw/first-decision-by-french-courts-on-duty-of-vigilance-law-dismissal-of-claims-lod>, (E.T.: 11.06.2024), Karar için Bkz. Tribunal Judiciaire De Paris, *Les Amis De La Terre France et autres v. La Société TotalEnergies SE*, No. 22/53942, 2023.

olarak yaklaşık bir rakam belirtebilmiş, Özen Görevi Kanunu'nun açıklığa kavuşturulabilmesi ve sadeleştirilmesine yönelik bir tadil gerçekleştirilmesini teklif etmiştir.²⁴³

Daha önceden yalnızca raporlama yükümlülüğü getiren düzenlemelerin aksine, ilk kez özen yükümlülüğünün yasalaştırıldığı bu kanun, sonraki düzenlemelere ilham olmuş yenilikçi bir adımdır. Paydaşların, şirketlerin ve yargı makamlarının henüz öğrenme aşamasında olmasından dolayı kanunun uygulama aşamasındaki etkililiği zaman içerisinde gözlemlenebilecektir. Bugüne kadar TotalEnergies, La Poste, BNP Paribas, Suez, Yves Rocher gibi uluslararası faaliyet gösteren Fransız şirketlere söz konusu kanuna dayanarak hukuk davası açılmıştır. Bu bakımdan şirketlerin özen yükümlülüğünün ihlali davası ile karşı karşıya kalmalarının insan hakları evrensel kabullerine uyum sağlamasına yönelik etkili bir baskı aracı olarak nitelendirilebileceği düşünülebilir. Ancak bugüne kadar verilen ilk derece mahkeme kararlarına baktığımızda büyük çoğunluğunun, dava şartı olması gereği sorumlu şirkete resmi tebliğde bulunulurken birtakım usuli eksikliklerin varlığından bahisle reddedildiğini görebiliriz. Örneğin TotalEnergies'e karşı, şirketin iklim değişikliğini önleme yükümlülüklerini yerine getirmediği iddiasıyla çevre hakları savunucusu STK'ler tarafından açılan dava, şirkete yapılan resmi bildirimde yer alan talepler ile dava sonucu elde edilmesi talep edilen faydalar örtüşmediğinden dolayı reddedilmiştir.²⁴⁴ İtiraza tabi bu kararlar hakkında kesin bir sonuca varmak mümkün olmasa da uygulamada kanun metninin yeterince açık olmamasından kaynaklı yanlışlıklar yapılabileceğini veya mahkemelerce yapılması gerekenin farklı yorumlanabileceğini, bu sebeplerle de kanunun bu haliyle hak sahiplerinin amacına ulaşmakta güçlük yaşama ihtimali olduğunu söyleyebiliriz. Belki de yaşanan belirsizlikleri bertaraf etmek adına, 2024 yılının başlarında konunun özel bilgi gerektirmesine ve artan dava sayısına binaen Paris Temyiz Mahkemesi bünyesinde Özen Görevi Kanunu, CSDDD ve CSRD kapsamında insan hakları ve çevre uyumsuzluklarında uzmanlaşan yeni bir daire oluşturulmuştur.²⁴⁵ Bu doğrultuda, söz konusu kanun metninde

²⁴³ SAVOUREY Elsa, BRABANT Stéphane, "The French Law on the Duty of Vigilance: Theoretical and Practical Challenges Since its Adoption", **Business and Human Rights Journal**, Vol: 6, 2021, s. 143.

²⁴⁴ Tribunal Judiciaire De Paris, *Notre Affaire À Tous et autres v. La Société TotalEnergies SE*, No. 22/03403, 2023, s. 25.

²⁴⁵ Cour D'Appel De Paris, "Création d'une chambre des contentieux émergents – devoir de vigilance et responsabilité écologique à la CA de Paris", 18.01.2024, <https://www.cours-appel.justice.fr/paris/creation-dune-chambre-des-contentieux-emergents-devoir-de-vigilance-et-responsabilite>, (E.T. 11.06.2024).

2024 tarihli CSDD direktifine uygun biçimde bir tadil gerçekleştirilmesini de tavsiye etmekteyiz. Son olarak bu süre zarfında Özen Görevi Kanunu'nun uygulandığı Fransa menşeli bir kozmetik şirketine karşı açılan davaya Türkiye'yi de ilgilendiren bir uyuşmazlık olması sebebiyle değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Dava henüz sonuçlanmamış olmakla birlikte, verilecek karar özen yükümlülüğü yasasının Türkiye üzerindeki etkilerini gözlemleyebilmemiz bakımından fikir verici bir kaynak olacaktır.

Fransız Yves Rocher Grubu'nun bağlı ortaklığı Kosan Kozmetik'in (Flormar) Gebze'de üretim gerçekleştiren fabrikasında çoğunluğu kadın, yüz otuzdan fazla çalışanın ücretlerinin düşük olmasından, ayrımcılıktan ve çalışma koşullarından duyduğu rahatsızlıkları dile getirmek ve toplu sözleşme müzakerelerini başlatmak amacıyla Petrol-İş sendikasına katılımları sebebiyle 2018 yılında iş akdine son verilmiştir. Bir yıla yakın süren eylemlerin sonunda firma eski çalışanlarla anlaşma sağlamıştır.²⁴⁶ Ancak bu olayın yerel hukuk boyutundan bağımsız olarak uluslararası insan hakları durum tespiti gerçekleştirilmesi ve özen yükümlülüğüne sahip olması gereği Fransa menşeli Yves Rocher'e karşı, %51 hissedarı olduğu şirketin faaliyetlerini insan hakları bakımından irdelemesi gerekirken ihmal ettiğinden bahisle tazminat talebinde bulunulabilmesi mümkün olmuştur. Adalet erişim bağlamında bu ek mekanizmanın varlığı hak sahipleri için umut vericidir. Bu kapsamda Kosan Kozmetik eski çalışanları, Fransa Özen Görevi Kanunu hükümlerine dayanarak Fransa merkezli örgüt Sherpa, küresel olarak faaliyet gösteren ActionAid'in Fransa kolu ve Petrol-İş sendikası olmak üzere STK'lerin desteğiyle öncelikle kanunda gerçekleştirilmesi zorunlu olarak öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmesi talepli resmi bildirim şirketin tebliğini sağlamış, ardından otuz dört eski çalışan Fransa'da özen yükümlülüğü kanununa dayanarak 2022 yılında dava açmıştır. Dava Yves Rocher tarafından önleyici tedbirler alınması, eski çalışanların ve sendikanın zararını tazmin etmesi taleplidir. 2023'ün sonlarında kırk yedi eski çalışan daha davaya katılmıştır.²⁴⁷ Ancak yukarıda bahsettiğimiz üzere, ilk derece mahkemeleri genellikle dava öncesi şirkete gönderilmesi gereken resmi

²⁴⁶ Petrol-İş Sendikası, "Direnişin Simgesi Flormar İşçisi Kazandı, Dayanışma Kazandı", 08.03.2019, <https://www.petrol-is.org.tr/haber/direnisin-simgesi-flormar-iscisi-kazandi-dayanisma-kazandi-12310> (E.T.: 12.07.2024).

²⁴⁷ The Sherpa Association, "Workers' Rights in Türkiye: 47 Former Employees Join the Lawsuit Against Yves Rocher", 15.11.2023, <https://www.asso-sherpa.org/workers-rights-in-turkiye-47-former-employees-join-the-lawsuit-against-yves-rocher> (E.T.: 11.07.2024).

bildirim konusunda katı bir yaklaşım sergileyerek ön inceleme aşamasında önüne gelen bazı davaları reddetmiştir. Bahsimize konu uyuşmazlıkta da Yves Rocher'in kabul edilemezlik iddiası incelenecek olup ilk derece mahkemesinin davayı görmeyi kabul edip etmeyeceği halen belirsizdir.

3.3. TÜRK HUKUKUNDA İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI

3.3.1. Genel Durum

Rehber İlkeler ve diğer uluslararası yumuşak hukuk belgeleri bir anlamda amacına ulaşmış, özellikle AB üyesi ülkelerde bağlayıcı hukuk kurallarının yürürlüğe girmesine katkı sağlamış, yol gösterici olmuştur. Türkiye'nin iş dünyası ve insan hakları alanında, özen yükümlülüğünü veya insan hakları durum tespitini düzenleyen bağlayıcı bir düzenleme, eylem planı veya düzenleme hazırlığı bulunmamaktadır. Ancak Türkiye'de faaliyet gösteren, kendi ülkesinin bağlayıcı kurallarına tabi yabancı şirketlerin veya Almanya, Fransa, Hollanda gibi insan haklarına saygılı bir iş dünyası modeli benimsemiş ülkelerle ticari ilişkileri olan Türk şirketlerinin bu ülkelerin mevzuatlarından etkilenmesi kaçınılmazdır. Özellikle Türkiye'de yer alan AB ülkelerine imalat/tedarik gerçekleştiren şirketler, AB ülkelerindeki bağlantılı şirketler aracılığıyla hesap verebilirlik denetlemesine maruz kalabilecek, hak sahipleri Türkiye dışında da ana şirketlere karşı hak ihlali iddiasında bulunabileceklerdir. Fransa merkezli çok uluslu şirket Yves Rocher'in Türkiye'deki imalathanesinde çalışan işçilerin olumsuz çalışma koşulları gerekçesiyle Fransız mahkemelerinde dava açarak hak arama imkanı elde etmeleri bunun bir göstergesidir.

3.3.2. Türk Hukukunda Yer Alan Düzenlemeler

Rehber İlkeler'de işaret edilen tüm sözleşmelerin tarafı olan Türkiye'nin ILO, OECD ve BM bünyesinde kabul edilen iş dünyası ve insan hakları ilkelerine, bağlayıcı kurallar olmasalar bile, riayet etmesi gerekliliği bir gerçektir. Bu sözleşmeler uyarınca, devletlerin, şirketler dahil, üçüncü kişilerin gerçekleştireceği insan hakları ihlallerine karşı koruyucu önlemler alma ve telafi mekanizmaları tesis etme yükümlülüğü söz konusudur. Ancak örneğin ILO özelinde, Türkiye'nin devletlere yüklenen uluslararası yükümlülükleri yerine getirme hususunda ciddi eleştirilere maruz kaldığı görülmektedir. Üyesi olmasına rağmen örgütün sözleşmelerini kabul etme hususunda çekinceli

davrandığı veyahut kabul etse dahi gerekliliklerini yerine getirmediği gerekçesiyle Türkiye, denetim organının gündeminde çok kez yer almıştır.²⁴⁸

Uluslararası anlamda Türkiye'nin yer aldığı oluşumlardan bir diğeri olan, çalışmamızın başında bahsettiğimiz Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne devletlerin yanı sıra devlet dışı organizasyonlar da gönüllü olarak katılım sağlayarak, insan hakları ve çevreyi korumaya ilişkin olanlar da dahil on ilkeye uyacağını taahhüt etmektedir. Türkiye'den bugün itibarıyla şirketler de dahil olmak üzere beş yüzden fazla kurum ve kuruluş Küresel İlkeler'e katılımcıdır.²⁴⁹ Üye olan şirketler, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamayı, insan haklarını desteklemeyi ve haklara saygı duymayı kabul etmişlerdir. Küresel İlkeler, gönüllülük esasına dayalı olması ve raporlamanın takibinin yetersizliği gibi sebeplerle hesap sorulabilirlik bakımından yeterli görülmeyen bir inisiyatif olarak değerlendirilse de şirketler üzerinde baskı kurulabilmesi bakımından önemli bir girişim olduğu kanaatindeyiz. Yine Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler, STK'lerin çabalarıyla, kamuoyu oluşturmak ve aleyhe kampanya yürütmek için (*naming and shaming*) etkili araçlar olarak kullanılabilir. Böylelikle şirketlerin ekonomik sebeplerin yanı sıra şirketin imajı üzerinde olumsuz bir etki oluşmaması motivasyonu da söz konusu yumuşak hukuk kurallarına uyum sağlamayı kabul edebilmesi mümkündür.²⁵⁰

Türk hukukunda şirketlerin insan haklarına saygı gösterme/özen yükümlülüğüne mahsus bir yasama faaliyeti olmadığını belirtmiştik. AB ülkelerinde olduğu gibi doğrudan bağlayıcı hükümler bulunmamakla birlikte, hak sahiplerinin zararının tazmini noktasında birtakım genel düzenlemelere başvurabilmesi söz konusudur. Örneğin, özel hukuk tüzel kişiliği altında şirketlerin gerçekleştirdiği ihlallere yönelik haksız fiil hükümleri, devletin de müdahil olduğu ihlallerde özellikle imar ve çevre etki değerlendirme kapsamındaki uyuşmazlıklarda idare hukuku, işçi-işveren ilişkisinden ileri

²⁴⁸ KIVILCIM Zeynep, "İnsan Hakları ve Karşı Hegemonya", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 8, 2009, s. 231-232.

²⁴⁹ UN Global Compact, "Our Participants", https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc&search%5Bper_page%5D=50, (E.T.: 08.07.2024).

²⁵⁰ Bkz. Örneğin Alman bir firma için Türkiye'de diyaliz üniteleri üreten tedarikçi Novamed işçileri hak ihlalleri gerekçesiyle 2006 yılında greve çıkmış, STK desteği ve uluslararası kampanya baskısına direnemeyen firma ekonomik olarak büyük bir zararı olmamasına rağmen toplu sözleşme imzalamaya razı olmuştur. KIVILCIM Zeynep, "İnsan Hakları ve Karşı Hegemonya", s. 229-230.

gelen insan hakları sorunlarında ise iş hukuku kapsamında hak arayışı mümkün olabilecektir.

Anayasa kapsamında şirketlerin sorumluluğunu değerlendirmemiz gerekirse, m. 11 uyarınca “*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluşlar ve kişileri bağlayan kurallardır.*” Diğer kuruluşlar kapsamında şirketler de dahil her bir gerçek veya tüzel kişi, faaliyetlerini gerçekleştirirken bir diğer kişinin temel haklarını göz önünde bulundurmakla yükümlüdür. Hatta bu maddenin yasama, yürütme ve yargı organlarını da bağlayan olmasından ve insan haklarının yatay etkisi kapsamında devletin özel kişiler arasında geçen ihlallerin de önüne geçerek koruma sağlaması gerekliliğinden bahisle, şirketlerin insan hakları ihlalleri gerçekleştirmesini önleyecek hükümlerin olmayışının veya bu hükümle çelişen kanuni düzenlemelerin varlığının da Anayasa m. 11’in ihlali anlamına geleceği ve dava sebebi olarak sunulabileceğine yönelik görüşler mevcuttur.²⁵¹

Türkiye’de şirketlerin insan hakları özen yükümlülüğüne yönelik uluslararası rehber ilkelere uyum süreci kapsamında gerçekleştirilen çalışmalardan biri olarak değerlendirebileceğimiz, Adalet Bakanlığı tarafından insan hakları ihlallerine karşı daha güçlü bir koruma sistemi inşa etmek amacıyla 2021 yılında yayımlanan, İnsan Hakları Eylem Planı’nın 9.3.b. madde numaralı hedefi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dikkate alınarak iş ve çalışma hayatına ilişkin ulusal rehber ilkeler hazırlanmasına ve farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenmesine karar verilmiştir.²⁵² Bu kararın sonucunda hazırlanmış “Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler” isimli on bir ilkeden oluşan rehber ile ayrımcılık, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma yasağı ve sendikalaşma hakkı gibi iş yaşamında karşılaşma ihtimali bulunan konularla alakalı ulusal mevzuattaki temel düzenlemeler ile uluslararası belgeler ve insan hakları sözleşmeleri hakkında bilgilendirmelerde bulunulmuştur.²⁵³ Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2024 yılı başında yayınlanan 2024-2028 Stratejik Planı’nda tedarik zincirinde insan haklarına saygı konusunda küresel anlamda artış gösteren hassasiyete vurgu yapılmış, bu hususta iş

²⁵¹ YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka: Şirketler ve İnsan Hakları**, s. 209-210.

²⁵² Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı, “İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi: Özgür Birey, Güçlü Toplum; Daha Demokratik Bir Türkiye”, 2021, s. 128.

²⁵³ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler”, 2022.

dünyası ve toplumun bilgilendirilmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Türkiye'nin ihracat pazarı olan ülkelerde daralan pazar nedeniyle istihdam kaybı yaşamamak adına işletmelerin bu konuda bilinçlendirilmesi gerektiği de belirtilmiştir.²⁵⁴

Bu hususta vurgulamak istediğimiz, bağlayıcı olmayan, bir diğer düzenleme Sermaye Piyasası Kurulu tarafından halka açık şirketlere yönelik yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği'dir. Bu düzenleme uyarınca ortaklıkların uymakla yükümlü olduğu bir grup ilke ve uyulması gönüllülük esasına dayanan ancak uyulmadığı takdirde “uy ya da açıkla prensibi ile” açıklama yapılması gereken ilkeler öngörülmüştür.²⁵⁵ Tebliğin uymakla yükümlü olunmayan kısmında kurumsal sosyal sorumluluk niteliğinde; çevre ve sosyal sorumluluğa karşı duyarlı olma, etik kurallara uyma, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına saygı duyma ve yolsuzlukla mücadele gibi prensipler yer almaktadır.²⁵⁶ Söz konusu gönüllü ilkelere 2020 yılında sürdürülebilirlik ilkeleri de eklenmiştir.²⁵⁷ Uyulması zorunlu olmayan bu ilkelerin gereğini yerine getirmeyen şirketler yalnızca yıllık raporlarında gerekçeleriyle birlikte neden uyulmadığını, gelecekte bu ilkeler çerçevesinde değişiklik yapma planları olup olmadığını açıklamakla yükümlüdür. Bu açıklama yükümlülüğünün maddi bir durum tespiti ve daha kapsamlı yükümlülükler gerektiren zorunlu insan hakları durum değerlendirmesi yükümlülüğü olarak düşünülmemesi gerekir.²⁵⁸

Uluslararası ve ulusal gelişmeler dikkate alındığında iş dünyasında kurumsal sorumluluk alanında bağlayıcı düzenlemeler lehine bir dönüşüm yaşandığını söyleyebiliriz. Bu kapsamda bir uyum sürecinin gerekliliği açıktır ki yukarıda bahsettiğimiz gelişmelerden de görüleceği üzere, Türkiye'de idare tarafından da bu durum kabul edilmiştir. Bu kabulün ardından her şeyden önce insan haklarını koruma

²⁵⁴ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “2024-2028 Stratejik Planı”, 2024, s. 55.

²⁵⁵ Sermaye Piyasası Kurulu, *Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)*, RG 03.01.2014, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-3.htm>

²⁵⁶ A.g.b., m. 3.5.2.

²⁵⁷ Sermaye Piyasası Kurulu, *Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17.1.a)*, RG 2.10.2020, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/10/20201002-4.htm>
Sürdürülebilirlik İlkeleri için Bkz. Sermaye Piyasası Kurulu, “Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi”, 2020, <https://spk.gov.tr/data/63a17b1a8f95db0fa40e3309/s%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilirlik%20ilkeleri%20uyum%20cercevesi.pdf>

²⁵⁸ TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri”, s. 1215.

anlamında esas sorumlu olan devletin ulusal ve uluslararası yükümlülüklerini göz önünde bulundurarak bir eylem planı hazırlaması, ardından bir yasal çerçeve ortaya koyması ve böylelikle şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun hukuki altyapısını oluşturması gerektiği kanaatindeyiz. Bu noktada sonuçların hukuki, cezai veya idari yaptırımlara bağlanıp bağlanmayacağı kanun koyucunun tasarrufundadır ki Almanya ve Fransa örneğinde gördüğümüz üzere, kimi devlet yaptırım olarak haksız fiil sorumluluğunu öngörürken kimisi şirketlerin yalnızca idari cezalara maruz kalmasını düzenleyebilir. Kanaatimizce, Türkiye özelinde en azından ilk aşama için, şirketlerin insan hakları durum tespiti sürecini sürekli olarak yürütmesini sağlayacak yükümlülükler öngörülmesi yerinde olacaktır.

3.3.3. Güncel Olaylar: Plastik Geri Dönüşüm Tesisleri Çerçevesinde Türkiye’de İş Dünyası ve İnsan Hakları İncelemesi

Kurumlarca alınan bu tür kararlara ve paylaşılan kılavuzlara rağmen Türkiye gerçeğiyle yüzleşmemiz gerekirse; düzensiz göç, ekonomik sıkıntılar ve yüksek eğride artış gösteren asgari ücret sebebiyle kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, özellikle mevsimlik tarım işlerinde aileleriyle birlikte ücretsiz iş gücü olarak çalışan çocukların maruz kaldığı çocuk işçilik, ölümcül iş kazalarında artış, kamuoyunun da yoğun dikkatini çektiğini söyleyebileceğimiz maden, doğalgaz ve sair enerji projeleri kapsamında çevreye verilen zararlar göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’nin iş dünyası ve insan hakları bakımından riskli olarak değerlendirilebilecek ülkeler arasında yer aldığını söyleyebiliriz.²⁵⁹

Greenpeace tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya, ulusötesi şirketlerin de dahil olduğu Türkiye’de gerçekleşen ve insan hakları ile çevre üzerinde uzun vadeli olumsuz bir etki teşkil eden faaliyetleri açığa çıkarması sebebiyle örnek kabilinden yer vermenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Gelişmiş ülkeler, polietilen türevi plastik ve PVC gibi geri dönüştürülmesi zor veya mümkün olmayan atıklarını başka ülkelere ihraç etmektedir. Başta geri dönüşüm tesisi işçileri ve çevre sakinleri olmak üzere insan sağlığı ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerine rağmen bu zararları atıkların gönderimlerinin çok büyük bir kısmı özellikle 2017 yılında Çin’in atık ithalini yasaklamasının ardından

²⁵⁹ Daha fazlası için bkz. Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, “Türkiye’de İş Dünyası ve İnsan Hakları: Güncel Olaylar Çerçevesinde Bir İnceleme Raporu”, 2024, https://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2024/05/Minerva-2023-Rapor_TR_Final-and-Approved.pdf

Türkiye'ye gerçekleştirilmektedir. 2020 yılında AB ülkelerinin Türkiye'ye gönderdiği atık sayısının 2016 yılına göre 20 kat daha fazla olması bu durumu ispatlar niteliktedir. Basel Sözleşmesi uyarınca, bu tehlikeli atık ticaretinin mümkün olduğunca az ve kontrollü gerçekleştirilmesi gerekirken, Türkiye'nin bu orantısız artışla kontrollü bir biçimde başa çıkabilmesi oldukça güçtür. Nitekim OECD verilerine göre daha önceki yıllarda Türkiye kentsel atıkların geri kazandırılması konusunda %12 ile OECD ülkeleri arasında son sırada yer almıştır.²⁶⁰ Yönetilemez hale gelen sürecin bir sonucu olarak Greenpeace'in belgelendirdiği incelemeye göre, İngiltere'de birçok süpermarkette bulunan, pazarda hakim firmaların markalarına ait ambalaj atıkları, Adana'da on farklı lokasyonda yol kenarlarına atılmış, denize ve su kenarlarına dökülmüş olarak tespit edilmiştir. Bu atıkların kontrolsüz bir biçimde açık alanda yakılarak imha edilmeye çalışıldığı ortaya konmuştur.²⁶¹ Bu konuda Türkiye'deki güncel tutuma bakacak olursak, ilk olarak 31 Mayıs 2021 tarihli Resmi Gazete'de Ticaret Bakanlığı tarafından yayınlanan tebliğ uyarınca, Türkiye'nin Avrupa'dan ithal ettiği bu zararları atıkların %70'ini oluşturan polietilen maddesi, ithali yasak atıklar listesine alınmıştır.²⁶² Bu durum başta STK'ler olmak üzere kamuoyu tarafından memnuniyetle karşılanırsa da sektörde finansal anlamda büyük krizler yaşanacağından bahisle iş dünyasının olumsuz tepkilerine sebebiyet vermiştir.²⁶³ Düzenleme yürürlüğe girdikten birkaç gün sonra sanayi topluluklarından gelen itirazlar göz önünde bulundurularak, henüz uygulanmadan iptal edilmiş, yasaklamak yerine bu ham maddenin ithalatına ve işlenmesine yönelik denetimlerin daha da sıkılaştırılacağına yönelik bir genelge yayınlanmıştır.²⁶⁴

Denetimlerin artacağına yönelik açıklamalar yapılsa da Türkiye'de atık işleme tesislerinin insan hakları standartlarına uyum konusunda başarılı olduğu halen söylenemeyecektir. Plastik geri dönüşümünün hava kirliliğine ve insan sağlığı için risk

²⁶⁰ KARASIK Rachel, "Plastic Pollution Policy Country Profile: Turkey", 2022, <https://nicholasinstitute.duke.edu/sites/default/files/projects/Plastic-Pollution-Policy-Country-Profile-Turkey.pdf>

²⁶¹ Greenpeace, "How The UK is Still Dumping Plastic Waste on the Rest of the World?", 2021, <https://www.greenpeace.org.uk/wp-content/uploads/2021/05/EMBARGOED-GPUK-Trashed-report.pdf>

²⁶² T.C. Ticaret Bakanlığı, *Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Atıkların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği ve Denetimi: 2021/3)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ*, RG 18.05.2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/05/20210518-10.htm>

²⁶³ Greenpeace Türkiye, "Plastik Atık İthalatı Yasağı Kaldırıldı!", 28.07.2021, <https://www.greenpeace.org/turkey/haberler/plastik-atik-ithalati-yasagi-kaldirildi/> (E.T.: 09.07.2024).

²⁶⁴ T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, *Atık İthalatı İşlemleri Genelge 2021/16*, RG 16.07.2021, <https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/2021-16-sayili-genelge-20210716165454.pdf>

oluşumuna sebebiyet verecek zararlı kimyasalların salınımına yol açtığı bir gerçektir. İnsan Hakları İzleme Örgütü, 2022 tarihli raporunda Adana’da ve İstanbul’da bulunan bu tür tesislerde çalışanların ve civar bölge sakinlerinin bir kısmında solunum sorunları ve cilt rahatsızlıkları meydana geldiğini, çalışma koşullarının yetersizliğini ve ilgili mevzuata aykırı olmasına rağmen yerleşim birimlerine iki yüz elli metreden az mesafede kurulmuş tesislerin varlığını tespit etmiştir.²⁶⁵ AB’nin Türkiye’ye ilişkin 2023 ilerleme raporunda da plastik geri dönüşüm tesislerine ilişkin sorunlar vurgulanmıştır.²⁶⁶

Yukarıda bahsedilen sorun özelinde bu durumu devletlerin yükümlülükleri ve şirketlerin özen sorumluluğu kapsamında değerlendirecek olursak, bir devletin ticari faaliyetlerden kaynaklı ihlallere karşı insan haklarını koruma yükümlülüğü uygulamada etkili politikalar, mevzuat ve yargı yoluyla bu tür istismarları önleme, tespit etme ve telafi etme konusunda uygun adımları atmasını gerektirir. Örneğin yalnızca tesislere yönelik denetimlerin artırılması değil, plastik kullanımının veya ticaretinin de azaltılmasına yönelik önlemlerin de alınması gerekmektedir. Şirketler ise özen yükümlülüğü kapsamında maksimum kar elde etme hedefinin yanı sıra faaliyetlerinin, mevzuatta bir düzenleme olsun veya olmasın, iklim ve insan sağlığı üzerindeki etkilerini dikkate alma sorumluluğu taşırlar. Örnek vermek gerekirse, şirketlerin çalışanlarının hava kirliliği ve toksinlere maruz kalmasını önleyecek ne gibi tedbirler aldığı, hava sirkülasyonu ve filtreleme sisteminin ne derece yeterli olduğu ve koşulların iyileştirilip iyileştirilmediği özen yükümlülüğü kapsamında incelenmesi gereken konulardır.

Türkiye’de özen yükümlülüğü konusunda bağlayıcı düzenlemeler bulunmamaktadır ancak örneğin atık ticareti gerçekleştiren AB şirketlerinin Türk firma ile iş ilişkisine başlarken bir insan hakları durum tespiti süreci gerçekleştirmesi, sonrasında periyodik olarak bilgi raporu edinmeye devam etmesi, bir risk bulgusu ortaya çıktığında bunu önlemek veya azaltmak için ne gibi tedbirler alınabileceğini değerlendirmesi, gerekirse şirket üzerindeki sözleşmesel ve benzeri etki gücünü kullanarak şirketi ihlalin giderilmesine teşvik etmesi ve desteklemesi beklenmektedir.

²⁶⁵ Human Rights Watch, “It’s As If They’re Poisoning Us: The Health Impacts of Plastic Recycling in Turkey”, 2022, https://www.hrw.org/report/2022/09/21/its-if-theyre-poisoning-us/health-impacts-plastic-recycling-turkey#_ftn189

²⁶⁶ Bkz. AB Komisyonu, “2023 Türkiye İlerleme Raporu Türkçe Çeviri”, 8.11.2023, <https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/2023%20T%C3%BCrkiye%20Raporu.pdf>, Fasıl-19 Sosyal Politikalar ve İstihdam.

Yeri gelmişken bilgi vermemiz gerekirse, Greenpeace'in raporunda yer verdiği kontrolsüz biçimde atıkların Türkiye'ye gönderildiği ülke Birleşik Krallık'ta zorunlu insan hakları durum değerlendirmesi Modern Kölelik Yasası kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu yasa uyarınca belli kriterleri sağlayan firmaların kölelik ve insan ticaretini kendi bünyesinde ve tedarik zinciri boyunca ortadan kaldırmaya yönelik “*due diligence*” süreci yürütmek dahil gerçekleştirdikleri eylemleri raporlaması gerekmektedir. Ancak kısıtlı insan hakları risklerini korumaya yönelik olması, ihlallerden kaynaklı bir yaptırım öngörmemesi bakımından yetersiz kalmaktadır. Hatta AB'nin kabul ettiği zorunlu insan hakları ve çevre durum tespiti yasaları gibi daha kapsayıcı bir yaklaşımın Birleşik Krallık için de bir ihtiyaç olduğuna yönelik kamuoyu ve sektör baskısı mevcuttur.²⁶⁷

Sonuç olarak, tavsiye niteliğinde olan, bağlayıcılığı bulunmayan kılavuzların yanı sıra devletlerin insan haklarını koruma yükümlülüğü kapsamında iç hukuklarında insan haklarına zarar verilmesi durumunda karşı karşıya kalınacak caydırıcı yaptırımlar ve sürekli denetimlerle insan haklarına yönelik saldırılara karşı önleme kabiliyeti yüksek etkili yöntemler geliştirmesi gerekmektedir. Ancak insan hakları üzerindeki olumsuz etki, sadece sebep olan faaliyetlerin gerçekleştiği ülkeye mahsus bir sorun olmayıp o ülkenin mevzuatında ihlal önlemeye ilişkin etkili bir düzenleme olup olmadığına bakılmaksızın, doğrudan veya dolaylı olarak faaliyetleriyle ilişkilendirebileceğimiz her bir uluslararası şirketin uyum sorunu haline gelecek, bu şirketlerin de insan haklarına özen gösterme yükümlülüğü olduğu kabul edilebilecektir. Yine Türk şirketlerinin bağlayıcı bir düzenleme bulunmamasına rağmen proaktif yaklaşımla insan hakları yükümlülüklerine uyum çalışması gerçekleştirmesi, uluslararası piyasada rekabet edebilmesi bakımından bu şirketleri güçlü kılacaktır.

²⁶⁷ Bkz. Corporate Justice Coalition, “Yougov Poll Shows 4 in 5 of The British Public Want Law to Prevent Business Human Rights and Environmental Harm – Businesses And Investors Agree”, 02.10.2021, <https://corporatejusticecoalition.org/news/press/press-release-yougov-poll-shows-4-in-5-of-the-british-public-want-law-to-prevent-business-human-rights-and-environmental-harm-businesses-and-investors-agree/> (E.T.: 10.07.2024). Ayrıca Bkz. 167 uluslararası şirketin bağlayıcı düzenleme getirilmesine yönelik ortak çağrısı “BHREA Business Statement for UK Human Rights Due Diligence” 17.04.2024 https://media.business-humanrights.org/media/documents/2024_BHREA_Business_and_Investor_Statement-1.pdf, (E.T.: 10.07.2024).

3.3.4. Ulusal Yargı Dışı Telafi Edici Mekanizma Örnekleri

a) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Yargı yollarının yanı sıra ulusal takip ve telafi mekanizmalarının varlığı çözüm yönünde atılan önemli adımlardan birisidir. Ulusal insan hakları kurumları (“UİHK”), Rehber İlkeler’de de vurgulandığı üzere “*ilgili yasaların insan hakları yükümlülükleriyle uyumlu olup olmadığını, etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının belirlenmesinde devletlere yardımcı olma ve ticari işletmeler dahil diğer devlet-dışı aktörlere insan hakları ile ilgili rehberlik sağlama hususlarında önemli rol oynamaktadır.*”²⁶⁸ Yine aynı belgenin kurallar arası ihtilaf olması durumlarını düzenleyen 23. maddesine göre “*Ticari işletmeler ... kamudan, sivil toplumdaki, ulusal insan hakları kuruluşlarından ve ilgili çok paydaşlı girişimlerden güvenilir ve bağımsız uzmanlara danışmaya dikkat edeceklerdir.*” UİHK’lerin danışmanlıkta bulunma rolü yalnızca ticari işletmelerle sınırlı değildir. Yukarıda değindiğimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2022’de yayınlanan Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler hazırlanırken Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (“TİHEK”) ilgili bakanlığa materyalleri sağlama konusunda destek vermiştir. UİHK’ler devletleri iş dünyası ve insan hakları alanında eylem planları hazırlama konusunda teşvik etmelidir ve onlara gerekli desteği sağlamalıdır.²⁶⁹ Ancak bu kurumların şirketlere ve devletlere insan haklarına yönelik sorumluluklarını yerine getirmeleri noktasında oynadıkları danışmanlıkta bulunma ve yol gösterme rollerinin yanı sıra devlet temelli yargısal olmayan telafi mekanizması olarak görevlendirilmeleri de söz konusudur.²⁷⁰

Türkiye’de UİHK statüsünde bulunan kurum olan TİHEK, yukarıda sayılan görevlerinin, sivil toplum kuruluşları dahil pek çok kurum ve kuruluşlarla iş birliğinde bulunmanın yanı sıra, insan hakları ve ayrımcılık yasağına yönelik ihlalleri re’sen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle yükümlüdür.²⁷¹ TİHEK, taraflara uzlaşma çağrısında bulunmaya, ihlal tespit ettiği durumlarda idari para cezası vermeye yetkilidir. Kurul tarafından verilen kararlar bağlayıcıdır, verilen kararlara

²⁶⁸ Rehber İlkeler, m. 3 şerhi.

²⁶⁹ KARAGEDİK Betül, “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Önemi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun Bu Bağlamda İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi Public and Private International Law Bulletin**, 2022, s. 14.

²⁷⁰ A.g.e., s. 14-17.

²⁷¹ 6710 No.’lu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, R.G. 06.04.2016/29690, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, m.9/f ve 9/g

karşı idare mahkemelerinde itirazda bulunulabilmektedir.²⁷² Ancak özellikle vurgulanması gereken bir diğer husus, aynı kanunun 17. maddesi kapsamında yalnızca ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar görenlerin TİHEK'e başvuruda bulunabilmesidir.²⁷³ Böylece ayrımcılık dışında insan hakları ihlali gerekçesiyle TİHEK'e başvuruda bulunulması mümkün olmayacak, yalnızca kurumun re'sen harekete geçtiği durumlarda insan hakları ihlalleri telafi edilebilecektir. Bu durumun insan hakları bakımından telafi mekanizmasının etkililiğine gölge düşürdüğü kanaatindeyiz.

b) Ulusal Temas Noktası

Çok uluslu şirketlerin gerçekleştirdiği insan hakları ihlallerinin telafisi için devlet temelli yargısal olmayan mekanizmalara verilebilecek bir diğer örnek, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi uyarınca üye ülkelerin kurmakla yükümlü olduğu ulusal temas noktalarıdır ("UTN"). UTN'ler, OECD Rehberi'nde yer alan insan hakları dahil olmak üzere herhangi bir ilkenin ihlal edildiği iddiasıyla gerçekleştirilen başvuruları inceleyerek bir nevi arabuluculuk işlevi yerine getirmektedir. Ancak kararları bağlayıcı nitelikte değildir.

Türkiye'de Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bağlı Teşvik ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü, UTN olarak görevlendirilmiştir. Bu organın diğer faaliyetlerinin yanı sıra arabuluculuk görevini değerlendirecek olursak, OECD'nin web sitesinde yer alan verilere göre Türkiye'nin UTN'si 2008-2021 yılları arasında toplam yedi başvuruyu incelemiştir. Bu başvurulardan üç tanesi sendikal hakların ihlalinden veya sendikal sebeplerle işten çıkarılma iddialarından bahisle gerçekleştirilmiş, bunlardan ikisi uyuşmazlıkların halihazırda devam eden, derdest davalarda ele alındığı gerekçesiyle; diğeri ise başvuran tarafın sonrasında UTN'nin taleplerini cevapsız bırakarak başvuruyu ilgilenmemesi sebebiyle kapatılmıştır. Diğer başvurular ise yine devam eden yargısal sürecin olması, tarafların anlaşması, iddiaların çok uluslu değil yerel bir şirkete karşı yöneltilmesi ve uyuşmazlığın OECD Rehberi ile ilgili olmayıp ticari bir ihtilaftan doğması gibi gerekçelerle sonuçlandırmıştır.²⁷⁴ Bu uyuşmazlıklar arasında diğerlerinden Türkiye'nin faaliyetlerin gerçekleştiği ev sahibi ülke olarak değil, bir başka ülkede

²⁷² A.g.b., m. 18, m. 25.

²⁷³ A.g.b., m. 17.

²⁷⁴ OECD, Database of Specific Instances,

[\(https://mneguidelines.oecd.org/database/?hf=10&b=0&r=%2Bf%2Fmne_ncp%2Fturkey&s=desc\(mne_daterceived\)\)](https://mneguidelines.oecd.org/database/?hf=10&b=0&r=%2Bf%2Fmne_ncp%2Fturkey&s=desc(mne_daterceived)) (E.T.: 01.05.2024).

faaliyet gösteren Türk menşeli Tosyalı Holding'in Senegal'de kurulan bağlı şirketine karşı Senegalli sivil toplum kuruluşları tarafından gerçekleştirilmiş olması özelliğiyle ayrılan başvuruyu ayrıca ele almamızın yararlı olacağı kanaatindeyiz.²⁷⁵

Senegalli sivil toplum kuruluşları Lumière Synergie pour le Développement (LSD) ve Bargny Guedj Balıkçı Kadınlar Derneği'nin şikayetine göre, Tosyalı Holding ile Senegal Hükümetinin demir çelik üretimi için imzaladığı anlaşma uyarınca üretimin yapılacağı bölgede 1,500'den fazla dernek üyesi kadının uzun yıllardır balıkçılık faaliyetlerini sürdürdüğünden bahisle çok uluslu bu şirketin faaliyetlerinin çevre, insan hakları ve genel ilkeler hükümleri kapsamında OECD Rehberi'ne yönelik ihlal oluşturması söz konusudur.²⁷⁶ Türkiye UTN'si, Tosyalı Holding'le iletişime geçmiş, şirket ise cevaben 8 Eylül 2020'de bölgede çevresel ve toplumsal etki değerlendirmesinin ayrıca topografik etütlerin Senegalli firmalar tarafından halen yürütüldüğünü belirtmiştir. Yine 26 Nisan 2021'de Türk şirket başvuruda güncelleme talebi ile UTN ile yeniden iletişime geçmiş; bölge halkının ve balıkçıların Tosyalı'nın projesine artık olumlu baktıklarını, şirketin yetkililerle, yerel halkla ve Balıkçı Kadınlar Derneği ile bir araya geldiklerini, projenin avantajlarını anlattıkları bilinçlendirme programları gerçekleştirdiklerini ifade etmiştir. En son Tosyalı 2023 yılında UTN Türkiye'yle yeniden iletişime geçerek, kadınların bölgede balıkçılık faaliyetlerini sürdürebilmesi için ayrı bir alan tahsis edildiğini ve bu kapsamda gerçekleştirilecek inşaat projesinin Tosyalı tarafından finanse edileceği hususunda tarafların anlaşabildiklerini bildirmiştir. Taraflar arasında uyuşmazlık kalmadığından dosya kapanmıştır.²⁷⁷

Başvuruların az olmasından hareketle UTN'nin yeterince bilinir bir arabuluculuk mekanizması olmadığı sonucuna varılabilir. Önceki açıklamalarımızda da yer aldığı üzere UTN'lerin sorumluluklarından biri OECD Rehberi'nin bilinirliğini arttırmak, tanıtımını sağlamaktır. Yine de Tosyalı örneğinde de görüleceği üzere şirketin üzerinde bir kamuoyu baskısı oluşturulması konusunda veya faaliyet göstereceği toplumla iletişim

²⁷⁵ 2021 yılında Somali Sendikalar Federasyonu tarafından iki Türk şirkete karşı bir başka başvuru daha yapılmış, 2023 yılında daha sonra federasyonun ve diğer tarafın UTN'nin taleplerini yanıtız bırakması sebebiyle tarafların sürece ilgi göstermediğinden bahisle dosya kapatılmıştır. Herhangi bir inceleme gerçekleştirilmemiş bu başvuruyu ele almaya gerek duyulmamıştır.

²⁷⁶ OECD National Contact Point Turkey, "Specific Instance LSD v Tosyalı (Senegal) Initial Assessment", 27.08.2021, <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp/a11606>

²⁷⁷ OECD, National Contact Point Turkey, "Specific Instance LSD v Tosyalı (Senegal) Final Statement", 16.08.2023, <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/TurkiyeNCPLSDTosyalıFinalStatement.pdf>

kurarak ve Ruggie'nin deyiimiyle şirketlerin "sosyal ruhsatını" elde ederek hareket etmesinde UTN telafi mekanizmasının katkısı olduğu söylenebilecektir.²⁷⁸

3.4. ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARI SORUMLULUKLARINA İLİŞKİN SEMBOLİK OLAYLAR

İş dünyası ve insan haklarına ilişkin düzenlemeler, şirketlerin sorumlu kılınmasına ilişkin gerekli girişimler, hukuk yapma sürecinin doğası gereği çoğunlukla ihtiyaçlardan doğmuştur. Geçmişte yaşanan olumsuz örneklerden ders çıkararak bunlarla mücadele edilmesi amaçlanmıştır. Şirketlerin karıştığı çok sayıda insan hakkı ihlalleri mevcutken bunlardan bazıları ne yazık ki çok ağır sonuçlara sebebiyet vererek geniş kitlelerin dikkatini çekmiş bu sayede şirketlerin insan hakları sorumluluğuna dair yeni tartışmalara yol açmış, mağdurlar tarafından açılan davalar bu alanda içtihatlar gelişmesine sebep olmuştur. Aşağıda şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlallerine ilişkin sembolik bazı vakalara yer verilmiştir.

3.4.1 Hazır Giyim ve Tekstil Sektöründe Meydana Gelen Olaylar

En temel ihtiyaçlardan birisinin temin edilmesi, düşük iş gücü maliyeti ve yüksek istihdam gibi gerekçelerle ekonomiye önemli anlamda yön veren tekstil ve hazır giyim sektöründeki çok uluslu firmalar maliyetlerini daha da düşürmek amacıyla genellikle az gelişmiş ülkelerdeki alt yükleniciler ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Ancak o ülkelerdeki olumsuz çalışma koşulları, işçilerin insan haklarını koruma hususunda iç hukukun yeterince etkili işlemeyişi, olumsuz gelenek ve uygulamalar gibi sebeplerle insan hakları ihlallerinin meydana gelmesi olasılığı yüksektir.

a) Nike Örneği

Nike, 1970'lerde üretim faaliyetlerini tamamen diğer ülkelerde yavru şirketler aracılığıyla gerçekleştiren ilk şirketlerden birisiydi. 90'lı yıllarda ise oldukça gelişmiş iş hacmi ve cirosu olmasına rağmen üretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği Vietnam ve Endonezya gibi ülkelerdeki işçilerin aldığı çok düşük ücretler, çok ağır ve sağlıksız şartlarda çalışmaları, neredeyse her gün fabrikalarda zorla tutulmaları ve çocuk işçiliği gibi problemlerle ABD'de gündem olmuştu. Sürecin başında, yürütülen aleyhe kampanya

²⁷⁸ YÜCEL DERİCİLER Özge, *Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka: Şirketler ve İnsan Hakları*, s. 231.

ve protestolara karşı Nike’ın cevabı; gelişmemiş ülkelerdeki bu firmalardan sadece ürün satın aldıkları, o fabrikaların kendilerine ait olmadığı, aralarında herhangi bir organik bağ/hissedarlık bulunmadığı ve yürürlükteki hukuka uygun hareket ettikleri gerekçesiyle sorumluluğu olmadığıydı.²⁷⁹

Tepkiler sonucu şirket kurumsal sosyal sorumluluk anlamında bazı adımlar atmaya başlamış, örneğin, 2000 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin kurucu üyelerinden birisi olmuştur. Yine sarsılan itibarını düzeltmek amacıyla eleştiri konusu üretim yerleri hakkında ilerleme raporları yayınlarak işçilerin elverişli koşullarda, yeterli ücret alarak ve yasal düzenlemelere uygun biçimde çalıştığını belirtmiştir. Nike’ın bu beyanlarının kamuoyunu yanıltıcı olduğu, sahte reklam yaptığı gerekçesiyle insan hakları aktivisti Marc Kasky tarafından 1998 yılında Nike aleyhine dava açılmıştır. Bu iddialara karşılık olarak Nike’ın savunması, kamuoyunu ilgilendiren bir konuda, kamusal bir diyalog niteliğinde gerçekleştirdiği bu açıklamaların ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve anayasal anlamda korunduğu olmuştur. Ayrıca, bu açıklamalarının ticari beyan olmadığından haksız rekabet hükümleri uygulanamayacağı gerekçesiyle davanın reddedilmesini talep etmiştir. Kaliforniya ilk derece ve temyiz mahkemeleri Nike lehine karar vererek, Nike’ın davranış kurallarına uygun davrandığı yönündeki açıklamalarını ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmek suretiyle Kasky tarafından açılan davayı ön inceleme aşamasında reddetse de Kaliforniya Yüksek Mahkemesi, Nike’ın açıklamalarının “ticari bir kuruluşun, yine kendi ticari faaliyetleriyle alakalı ve ürünlerinin satışını teşvik etmek amacıyla müşteri kitlesine yönelik yaptığı ticari açıklamalar” olarak değerlendirilmesine karar vermiş, ancak önceki mahkemelerde esasa ilişkin bir inceleme yapılmadığından dolayı Nike’ın açıklamalarının doğru olup olmadığı hakkında bir değerlendirmede bulunmamıştır.²⁸⁰ Eyalet Yüksek Mahkemesi’nin Nike’ın açıklamalarının ticari kapsamda yer aldığına yönelik kararını ABD Yüksek Mahkemesine taşıyan şirket, federal mahkemenin davaya ilişkin karar vermeyi kabul

²⁷⁹ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 3-6.

²⁸⁰ California Supreme Court, *Kasky v. Nike, Inc.*, 27 Cal.4th 939, 2002.

etmeyip alt mahkemeye geri göndermesi üzerine,²⁸¹ Kasky ve davayı takip eden STK'ler ile uzlaşarak Fair Labor Association'a 1,5 milyon dolar ödemeye razı olmuştur.²⁸²

Taraflar mahkeme dışında anlaşmış olduklarından Nike'in açıklamalarının yanıtıcı olup olmadığı veya ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tartışmaları netleşmese de Nike'in toplumsal baskıya kayıtsız kalamaması ve Kaliforniya Yüksek Mahkemesi'nin şirketlerin insan haklarına saygı gösterdikleri yönündeki beyanlarının niteliği ve ifade özgürlüğü koruması kapsamı dışında olması konusundaki emsal kararı bu uyuşmazlığın önemli sonuçlarından. Hatta bu mahkeme kararı nedeniyle, şirketlerin aleyhlerine dava açılmasından çekindikleri için kurumsal sosyal sorumluluk raporları yayınlamaktan imtina edebileceklerine yönelik görüşler ortaya çıksa da davanın üzerinden bir süre geçtikten sonra durumun bu şekilde olmadığı Nike dahil iş dünyasının KSS raporlamasına devam ettiği görülmüştür.²⁸³

Sonuç olarak, üretim faaliyetlerini başka ülkelerde gerçekleştiren ilk şirketlerden birisi olan Nike dönemin şartlarına göre faaliyette bulunduğu ülkelerin yasalarına uyduğu söylemlerinde haklı olsa da aslında kendisinden beklenenin bundan daha fazlası olduğu mesajı kamuoyu tarafından ortaya konulmuş, çok uluslu şirketlerin tedarik zincirindeki insan hakları sorunları bakımından sembol haline gelmiş, küresel güney ülkelerinde istihdam edilen işçilerin çalışma koşulları konusunda duyarlılığın ve kurumsal etiğin iş dünyasında yaygınlaşmasına sebep olmuştur.

b) Rana Plaza Felaketi

Ucuz iş gücü sunması nedeniyle dünyanın en büyük hazır giyim ihracatçılarından birisi olan Bangladeş'te 2013 yılında bu sektördeki belki de en ağır felaketlerden birisi yaşanmıştır. Üç binden fazla tekstil işçisinin çalıştığı Rana Plaza'da 23 Nisan 2013 tarihinde binada büyük çatlaklar tespit edilip girişler kapatılmasına ve tekstil işçilerinin binaya girmeye itiraz etmesine rağmen işçiler binaya girmeye ve çalışmaya zorlanmıştır.

²⁸¹ ABD Yüksek Mahkemesi, dosyayı inceledikten sonra önceki mahkeme kararının basiretsizce ("improvidently" ifadesi kullanılmaktadır) verildiğine kanaat getirip tekrar karara bağlanmak üzere geri gönderilmesine karar vermiştir. Karar için Bkz. Supreme Court of the United States, *Nike Inc. v. Kasky*, 539 U.S. 654, 2003.

²⁸² Fair Labor Association, "Fair Labor Association Receives \$1.5 million in Settlement of Kasky v. Nike First Amendment Case", 12.09.2003, <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/9b6174ed-8de3-4fd0-90d8-e55632ba2b3a/content> (E.T: 12.07.2024).

²⁸³ OKUYUCU Deniz, **Anonim Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022, s. 123-124.

24 Nisan 2013 tarihinde ise binanın çökmesi nedeniyle 1134 işçi hayatını kaybederken 2500'den fazla işçi yaralanmıştır.²⁸⁴ Her ne kadar, bazı uluslararası şirketler Bangladeş'te güvenli bulmadığı için plaza tipi binalarda üretim yapan tedarikçilerle çalışmayı durdurmuş olsa da²⁸⁵ dünyaca bilinen pek çok dev hazır giyim firması için üretim yapan konfeksiyon imalathanelerinin bu binada olması sebebiyle olay, tedarik zincirinde gerçekleşen hak ihlalleri anlamında büyük bir etki yaratmış, aynı zamanda küresel eşitsizliğin sembolü haline gelmiştir. Olay, Rehber İlkeler'in kabulünden sonra meydana gelmiştir ve Bangladeş Rehber İlkeler'i tanıyan devletlerdendir. Facianın bir diğer trajik boyutu binanın üst katlarına hukuka aykırı olarak duvar eklenmiş olması ve Bangladeş iç hukukunda kazanın gerçekleştiği tarihte iş sağlığı ve güvenliği hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamasıdır.²⁸⁶ Facianın hemen ardından tekstil sektöründe faaliyet gösteren iki yüzü aşkın uluslararası şirket, Bangladeş'te Yangın ve Bina Güvenliği Muvafakati'ni oluşturup bağlayıcı olacak şekilde kabul etmiştir. Bu anlaşma kapsamına alınan tedarikçi fabrikalarının denetlenmesi, iyileştirilmesi ve güvenli hale getirilmesi amacıyla bakım yapılmasından fabrikaların hizmet veremediği süre boyunca işçilerinin kayıplarının tazmin edilmesine yönelik bir dizi sorumluluk öngören mutabakat beş yıllığına kabul edilmiştir.

Görüldüğü üzere bağlayıcı yükümlülüklerin ihtiyacı özellikle böyle facialardan sonra yoğun bir şekilde hissedilmektedir. Şirketlerin insan haklarına yönelik özen yükümlülüğü kapsamında hukuken bağlayıcı ilk düzenlemelerden birisi olan Fransa Şirketlerin Özen Görevi Kanunu bu olayın ardından hazırlıklarına başlanarak yürürlüğe girmiştir. Fransa menşeli tekstil firmalarına da ürün tedarik edilen Rana Plaza'da yaşanan olaydan yaklaşık 6 ay sonra ilk kanun teklifi yapılmış ve bu kanunun hazırlanmasının amaçlarından birisinin Rana Plaza gibi faciaların önüne geçmek olduğu kayıtlara geçmiştir.²⁸⁷

²⁸⁴ Independent, "Fashion Revolution Week: What was the Rana Plaza Disaster and Why Did It happen?", 23.04.2020, <https://www.independent.co.uk/life-style/fashion/rana-plaza-factory-disaster-anniversary-what-happened-fashion-a9478126.html>, (E.T.: 06.03.2024).

²⁸⁵ Bkz. H&M 2009 yılından itibaren çok katlı binalarda hizmet veren üreticilerle çalışmama kararı almıştır. TOPTAŞ Ece, **a.g.m.**, s. 816.

²⁸⁶ ÇİMRİN ARDIÇ Çiğdem, **a.g.e.**, s. 87.

²⁸⁷ CERRAHOĞLU Alp, **a.g.e.**, s. 20.

3.4.2. Şirketlerin Çevreye Verdikleri Zarara İlişkin Sorumluluk Örnekleri

a) Bhopal Gaz Sızıntısı

1984 yılında, ABD menşeli tarım ilacı şirketi olan Union Carbide Corporation'a ("UCC") bağlı Hindistan'ın Bhopal şehrinde bulunan tesisten yaklaşık kırk ton gaz sızıntısı meydana gelmiş binlerce insanın ölümüne ve kalıcı hasarı olanlar dahil iki yüz bin insanın yaralanmasına sebep olmuştur.²⁸⁸ Felaketin sebebinin ana şirket UCC'nin gerekli bakımları yapmaması, olaydan önce tespit edilen sorunlara yönelik tedbir almaması suretiyle ihmali ve Hindistan hükümetinin de tesisi denetlememesinin sonucu tesisin konumu ve güvenlik arızalarının mevcudiyeti gibi sorunlar olduğu tespit edilmiştir. Şirketin ticari sır olduğu gerekçesiyle sızan gazın detayları ve ne derece zehirli olduğu hakkında bilgi vermemesi de sonuçların ağırlaşmasına sebep olmuş; sular, toprak ve çevre uzun bir süre temizlenemediği için kazanın etkileri yıllar boyu devam etmiştir.²⁸⁹

Ana şirket ABD menşeli UCC, Hindistan'daki faaliyetleri için kurduğu UCIL isimli yavru şirketin %50,9 hissedarıydı, ortaklığın geri kalan kısmını ise Hindistan hükümeti ve borsadan hisse satın alan yatırımcılar paylaşmaktaydı. Felaketin ardından mağdurlar adına gerek Hindistan'da gerekse ana şirketin merkezi ABD'de ATCA hükümlerine dayanarak davalar açıldı. ABD'deki dava "*forum non conveniens*"²⁹⁰ ilkesi gereğince reddedilmiş, davaya Hindistan mahkemelerinde bakılmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir.²⁹¹ Hindistan'daki davada ise ülke dışında bulunan UCC yetkilileri hiçbir zaman mahkeme karşısına çıkmamış, mağdurlarla anlaşma yoluna gitmemiş, hükümet ile şirketin tazminat üzerinde anlaşmasıyla uyuşmazlık sonuçlanmıştır. Neticede şirket kendi payına düşen 470 milyon doları, bunun bir ceza veya yaptırım değil mağdurlara yapılan bir iyilik olduğunu belirterek, ödemiştir. Ancak bu meblağ mağdurlara tam olarak

²⁸⁸ KAPUR Ratna, "From Human Rights Tragedy to Human Rights: Multinational Corporate Accountability for Human Rights Violations", **Boston College Third World Law Journal**, Vol:10, Issue: 1, 1990, s. 4.

²⁸⁹ AKYEŞİLMEN Nezir, **(Ir)Responsibility Of Transnational Corporations For Human Rights: The Case Of Baku-Tbilisi-Ceyhan Oil Pipeline Project**, Unpublished Dissertation Thesis, 2008, s. 81.

²⁹⁰ Tanım için Bkz. s. 52-53.

²⁹¹ U.S. Court of Appeals, *The Union of India and Others v. Union Carbide Corp*, 809 F.2d 195 2d Cir., 1987.

ulaşmadığı gibi her bir mağdura düşen kısmı da zamana yayılarak yıllar içerisinde ödenmiştir.²⁹²

Görüldüğü üzere Bhopal trajedisi, çok uluslu şirketlerin insan haklarını, çevreyi, toplumu ağır bir şekilde zarara uğratabileceğinin, dolayısıyla insan hakları üzerinde tek sorumlunun devletler olmasının mağduriyeti giderme konusunda yetersiz kalacağına, uluslararası şirketlerin dahil olduğu davalarda mağdurların hak arama yollarının oldukça çetrefilli, maliyetli ve karmaşık olduğunun anlaşılması yönünden sembolik bir vaka olmuştur.

b) Ogoniland – Shell Petrol Sızıntısı

Madencilik, petrol ve doğalgaz sektörleri doğası gereği ağır insan hakları ihlallerinin sıklıkla yaşandığı sektörlerdir. Bu konuda belki de en ağır ihlallerden birisi olan ve iş dünyası ve insan hakları alanında içtihatların gelişmesine yol açan olaylardan biri, Shell'in 1950'lerden beri dünyanın en büyük petrol rezervine sahip ülkelerden birisi olan Nijerya'nın Ogoni etnik grubunun yaşadığı bölgesinde yürüttüğü faaliyetlerinin sonucudur. Bu faaliyetler, geri dönülemez biçimde çevresel tahribata, asit yağmurları ve solunum yetmezliği gibi sağlık problemlerine sebep olan hava, toprak ve su kirliliğine ve ciddi oranda petrol sızıntısına yol açmıştır. Shell'in faaliyetlerinin, Nijerya hükümeti için de büyük bir gelir kaynağı olması sebebiyle şirkete imtiyazlar tanınmış, Ogoni halkının sorunlarına ilgisiz kalınmıştır. Ancak Ogonililer arasında başta sağlık hakkı olmak üzere en temel haklarının ihlal edilmesi, çevresel kirliliğin yerel halkın balıkçılık ve tarım gibi ekonomik faaliyetlerini de olumsuz etkilemesi ve halkın giderek yoksulluğa sürüklenmesi üzerine protestolar başlamıştır.²⁹³

1993 yılında bölge nüfusunun yarısından fazlası protesto için adeta sokağa dökülmüştür. Yukarıda da aktarıldığı üzere, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Özel Temsilcisi Ruggie, bu durumu, şirketin devletle arasında yasal bir ruhsatın varlığına rağmen halkın güvenini kazanamamışsa, faaliyetlerini sürdürürken insan haklarına saygılı davranarak barışçıl bir ortamın varlığını sağlayamamışsa toplumun sosyal ruhsatını da elde edememesi şeklinde ifade etmektedir. Şirketler insan haklarına saygı

²⁹²Amnesty International, "Clouds of Injustice: Bhopal Disaster 20 Years On", 2004, <https://www.amnesty.org/en/documents/asa20/015/2004/en/>, s. 58, 68-70.

²⁹³ AKYEŞİLMEN Nezir, **a.g.e.**, s. 87-88.

gösterme sorumluluğunu yerine getirmesiyle toplum tarafından kabul görecek, faaliyetlerini sorunsuz bir şekilde sürdürmeye devam edebilecektir.²⁹⁴ Protestoların büyümesi üzerine Ogonililere büyük baskı uygulanmış, protestolara katılanlar şiddete maruz kalmış ve askeri hükümetin güvenlik adı altında gerçekleştirdiği eylemler ağır insan hakları ihlali boyutuna varmıştır. Olaylar sırasında Ogoni dokuzlusu olarak anılan insan hakları savunucuları keyfi bir yargılamayla idam edilmiştir. Shell'in ise tüm bu süreçteki sistematik ihlallere finansal, lojistik ve benzeri yollarla destek sağladığı gerekçesiyle suç ortağı olduğu iddia edilmiştir. Görüldüğü üzere olayın Shell açısından çevresel boyutu ve Nijer askeri hükümetinin gerçekleştirdiği suça ortak olması olmak üzere iki farklı boyutu bulunmaktadır. Ogoni dokuzlusunun yakınları tarafından yargıya taşınan meseleye ilişkin ABD'de görülen davadan bir diğer başlıkta bahsedildiğinden,²⁹⁵ çevre ihlallerini konu aldığımız bu başlıkta meselenin suç ortaklığı boyutuna yer verilmemiştir.

Sivil toplum örgütlerinin ve uluslararası kamuoyunun da gündeme getirmesiyle çok kez yargıya taşınan bu olay hakkında verilen şirketlerin çevre ihlallerinden doğan sorumluluğuna ilişkin emsal kararları toparlamak gerekirse; Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'nın ("Afrika Şartı") denetlenmesinden sorumlu organ Afrika İnsan ve Halkların Hakları Komisyonu, Nijerya hükümetinin yükümlülüklerini ihlal ettiğine, petrol şirketlerinin Ogoni halkının refahını zarara uğratmasına "yeşil ışık yakarak" izin verdiğine dolayısıyla şirketler dahil üçüncü kişilerin ihlal niteliği taşıyan davranışlarına yönelik önleme ve koruma pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediğine kanaat getirmiştir.²⁹⁶ Bu karar, uluslararası hukuk anlamında devletlerin yükümlü olduğuna, şirketlerin ihlal niteliği taşıyan fiillere sebebiyet vererek dolaylı yoldan uluslararası sözleşmelere aykırı davranabileceğine, ancak böylesi durumlarda yine devletlerin koruma yükümlülüğünü yerine getirmediği için söz konusu ihlallerden sorumlu olacağına yönelik tutumu gösterir niteliktedir. Komisyon, Afrika Şartı uyarınca korunan yaşam hakkı, çevre hakkı, sağlık hakkı ve besin kaynaklarının tahribata uğraması gereği beslenme hakkı gibi birçok temel hakkın ihlal edildiğine karar vermiş, Nijerya hükümetine bu ihlallerin

²⁹⁴ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 10, 91.

²⁹⁵ Bkz. Başlık 3.1. ABD ATCA Yasası, Ken Saro Wiwa v. Royal Dutch Shell ve Kiobel v. Royal Dutch Shell davaları, s. 52-53.

²⁹⁶ African Commission on Human and People's Rights, *Social and Economic Rights Action Center & the Center for Economic and Social Rights v. Nigeria*, No. 155/96, 2002, para. 58.

sonlandırılmasına, zarar gören toprak ve nehirlerin kapsamlı bir şekilde temizlenmesine, mağdurlara yeterli tazminat sağlanmasına ve sonraki endüstriyel faaliyetler için önleyici tedbirler almasına yönelik çağrıda bulunmuştur. Ayrıca Nijerya hükümetinden, alınan önlemlere ilişkin bilgi talep etmiştir.²⁹⁷ Komisyonun kararı bu yönde olmakla birlikte hukuki olarak yarı-yargısal bir organ olduğunu, Afrika Şartı'nı yorumlamaya yetkili olduğunu ancak bağlayıcı nitelikte kararlar veremediğini belirtmek isteriz.²⁹⁸ Bu nedenle de tam anlamıyla etkili bir yaptırım mekanizması olmadığını söylemek mümkündür.

Petrol sızıntısından olumsuz etkilenen Nijeryalı çiftçiler, Nijerya'da kurulan ortaklığın hissedarı Shell'in tabiiyetinde bulunduğu Birleşik Krallık ve Hollanda mahkemelerinde, özen yükümlülüğünün yerine getirilmediği gerekçesiyle ana şirket Shell'e ve Nijerya'daki bağlı ortaklığına dava açmışlardır. İngiliz hukukuna göre ana şirketin bağlı şirket üzerinde özen yükümlülüğünden bahsedebilmemiz için bağlı şirketin faaliyetleri üzerinde kontrol ve denetimlerde bulunuyor olması beklenen bir ilişkinin varlığı gerekmektedir.²⁹⁹ İlk derece ve temyiz mahkemeleri Shell'in özen yükümlülüğü bulunmadığından bahisle, davacıların davanın İngiltere'de görülmesi talebini reddetse de Yüksek Mahkeme (*Supreme Court of the UK*) davanın esasının kapsamlı incelenmeden şirketler arasındaki bu bağın anlaşılamayacağı gerekçesiyle kararı hatalı bulmuş, uyuşmazlığın İngiliz mahkemelerinde görülebilirliğine ve temyiz edenlere bu davayı açma yetkisi verilmesine hükmetmiştir.³⁰⁰ Henüz esasa ilişkin bir karar olmaması sebebiyle kesin bir sonuca varılamamakla birlikte, İngiliz hukukunda kurumsal ayrılık ilkesi genellikle katı bir şekilde uygulandığından, ana şirketin özen yükümlülüğü olabileceği ihtimaline yönelik en azından davacı dostu bu karar çok uluslu şirketlerin sorumluluğu bakımından önem arz etmektedir.³⁰¹ Shell'e karşı Hollanda'da açılan dava

²⁹⁷ **A.g.b.**, Conclusion.

²⁹⁸ Komisyonun yetkiler için Bkz. Afrika Birliği Örgütü, "Afrika İnsan ve Halklar Hakları Şartı", 1981, m. 45. Yarı-yargısal olduğuna ilişkin bkz. "The African Commission on Human and Peoples' Rights Communication Procedure Information Sheet, No. 3", 2021, <https://achpr.au.int/en/communications-procedure>, s. 8.

²⁹⁹ OBA Meltem Ece, "Çok Uluslu Şirketlerin Sınır Ötesi Faaliyetleri ve Haksız Fiil Sorumluluğu: Vedanta v Lungowe ve Okpabi v Shell Kararları Çerçevesinde İngiliz Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi", **İstanbul Üniversitesi Public and Private International Law Bulletin**, Cilt: 41, Sayı: 1, 2021, s. 173.

³⁰⁰ Karar için Bkz. The UK Supreme Court, *Okpabi and others (Appellants) v Royal Dutch Shell Plc and another (Respondents)*, 2021.

³⁰¹ White & Case LLP, "Okpabi v Royal Dutch Shell Plc: UK Supreme Court Allows Nigerian Citizens' Environmental Damage Claim to Proceed Against UK Parent Company", 19.02.2021, <https://www.whitecase.com/insight-alert/okpabi-v-royal-dutch-shell-plc-uk-supreme-court-allows-nigerian-citizens> (E.T.: 03.03.2024).

ise esasa ilişkin de karar verilmesi bakımından önemlidir. Söz konusu kararla, bağılı şirket Shell Nijerya'nın petrol sızıntılarından sorumlu olduğuna, dolayısıyla zarar gören topluluğa ödenmek üzere 15 milyon avro tutarında³⁰² tazminata mahkum edilmesine; ana şirket Shell'in ise sızıntı tespit sistemi kurması ve olası petrol sızıntılarının önlenmesi gerektiğine bu hususta özen yükümlülüğü olduğuna hükmedilmiştir.³⁰³ Bu doğrultuda ana şirket ve Nijerya'daki bağılı ortaklığın, söz konusu kararın tebliğinden itibaren bir yıl içerisinde petrol borularına sızıntı tespit sistemi kurması gerekmektedir. Şirketler bu talimata verilen süre içerisinde uymadıkları her bir gün için yüz bin avro cezaya mahkum olacaklardır.³⁰⁴

3.4.3. İnternet Servis Sağlayıcılarının Sebep Olduğu Hak İhlalleri Örneği

Günümüzde hayatımızın önemli bir parçası olan internet servis sağlayıcılarının sorumlulukları ve faaliyetleri, başta basın ve ifade özgürlüğü, özel hayatın gizliliği olmak üzere insan hakları açısından ayrıca önem arz etmektedir. Bu husustaki çarpıcı ihlallerden birisi 2004 yılında Çin'de gerçekleşmiştir. Pekin'de bir gazeteci isminin yer almadığı Yahoo uzantılı bir e-posta adresi üzerinden, rumuzla yayımlanmak üzere New York merkezli bir web sitesine makale gönderir. Bu makalede Tiananmen Meydanı olaylarının yıl dönümü için hükümet tarafından medyaya verilen, gazetecilerin toplumda infiale sebep olmayacak şekilde davranmalarına yönelik talimatlar içeren gizli bir belgenin özeti bulunmaktadır. Hükümet iki gün sonra Yahoo'dan kullanıcının gerçek kimliğine yönelik bilgi talep eder, Yahoo'nun da bu talebi yerine getirmesi üzerine gazeteci yakalanır ve devlet sırlarını ifşa etmekten on yıl hapis cezasına çarptırılır. Başta uluslararası sivil toplum örgütlerinin tepkisi olmak üzere geniş çapta dikkat çeken bu olayın ardından Yahoo protesto edilmiş, Yahoo'nun CEO'su 2006 yılında yaptığı bir açıklamada, verilerin talep edilme gerekçesinin şirket tarafından bilinmediğini ve Çin'de iş yapmak için bu gibi talepleri karşılamak zorunda olduklarını ifade etmiştir.³⁰⁵

³⁰² Mahkeme kararında tazminat miktarı yer almamakta olup sonradan 15 milyon avro üzerinde anlaşılmıştır. Bkz.: Milieudéfensie, "Shell pays 15 million euros compensation for oil spills in Nigeria", 23.12.2022, <https://en.milieudéfensie.nl/news/shell-pays-15-million-euros-compensation-for-oil-spills-in-nigeria> (E.T.: 28.07.2024).

³⁰³ VETTER David, "Niger Delta Oil Spills: Shell Ruled Responsible in Landmark Verdict", 29.01.2021, <https://www.forbes.com/sites/davidrvetter/2021/01/29/niger-delta-oil-spills-shell-ruled-responsible-in-landmark-verdict/?sh=5e7f4d7c465e>, (E.T.: 22.02.2024) karar için Bkz. *Gerechtshof Den Haag, Milieudéfensie & Others v Shell Petroleum NV & Others*, 200.126.804/01 200.126.834/01, 2021.

³⁰⁴ Bkz.: *Milieudéfensie & Others v Shell Petroleum NV & Others*.

³⁰⁵ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 15.

Çin hükümeti ile birlikte basın özgürlüğünü ve veri gizliliğini ihlal eden Yahoo yetkilileri, ABD Kongresi'ne olayla ilgili ifade vermek üzere çağırılmıştır.³⁰⁶ Ardından Dünya İnsan Hakları Örgütü, San Francisco'da Yahoo'ya karşı dava açmıştır.³⁰⁷ Dava süreci devam ederken Yahoo, aileyle miktarı açıklanmayan bir tazminat üzerine dava dışında anlaşmış ve ailenin isteği üzerine Çin'de internet üzerinden servis ettikleri içerikler nedeniyle mahkum olan insanlara yardım amaçlı "Yahoo İnsan Hakları Fonu" kurmuştur.³⁰⁸ 2008 yılında ise Google ve Microsoft'un içerisinde bulunduğu sivil toplum örgütlerinin de yer aldığı, kullanıcılarının ifade özgürlüğü ve gizlilik haklarına saygı gösterme sorumluluğunu kabul eden, bu hakları ihlal eden hükümet politikalarına karşı nasıl bir yaklaşım sergilenmesi gerektiğini değerlendiren "Küresel Ağ Girişimi" (*Global Network Initiative*) isimli ortak girişimin kurucularından olmuştur.

İnternet servis sağlayıcısı şirketlerin rolünü ve faaliyetlerini tanımlayacak olursak, OECD'nin 2011 yılında yayımladığı bir raporuna göre bu şirketler üçüncü kişileri internet ortamında bir araya getiren, aralarındaki işlemleri kolaylaştıran, üçüncü bir kişinin sunduğu ürünlere hizmetlere, içeriğe ve sunuculara erişimin sağlandığı veya internet tabanlı hizmetlerin sunulduğu şirketlerdir.³⁰⁹ Üretilen içeriklere uygun bir platform sağlayarak yayılmasına ve herkes tarafından erişilmesine katkı sağlayan internet servis sağlayıcılarının yükümlülükleri her şeyden önce nefret söylemi, terör propagandası, taciz gibi yasa dışı içerikleri kaldırarak erişiminin engellemesini sağlamaktır. Bununla birlikte ifade özgürlüğü kapsamında kullanıcılarının haklarını korumak, sansüre yönelik taleplerin karşısında durmak da insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu kapsamındadır.³¹⁰

Bu bağlamda internet servis sağlayıcısı şirketlerin insan hakları sorumluluklarının ortaya çıktığı önemli konulardan biri diğeri ise çatışma bölgelerinde gerçekleşen hak ihlallerini nasıl ele alması gerekliliğidir. BM raporlarında da yer aldığı üzere şirketlerin

³⁰⁶China Digital Times, "Yahoo Summoned to Washington Over Chinese Arrests", 16.10.2007, <https://chinadigitaltimes.net/2007/10/yahoo-summoned-to-washington-over-chinese-arrests-elinor-mills/> (E.T.: 28.07.2024).

³⁰⁷ BBC News, "Yahoo Plea Over China Rights Case", 28.08.2007, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/asia-pacific/6966116.stm>, (E.T.: 28.07.2024).

³⁰⁸ RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, s. 16.

³⁰⁹ OECD, "The Role of Internet Intermediaries in Advancing Public Policy Objectives", OECD Publishing, 2011, <https://doi.org/10.1787/9789264115644-en>, s. 20.

³¹⁰ YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka: Şirketler ve İnsan Hakları**, s. 42.

çatışma bölgesinde tarafsız kalması gerektiği düşüncesi büyük bir yanılgıdır. Aksine, şirketler varlıklarının ve faaliyetlerinin etkisi ile çatışmanın dinamiklerini etkileyecektir.³¹¹ İsrail ile Filistin arasındaki aktif çatışmanın yeniden başladığı 7 Ekim 2023 tarihinden bu yana devam eden insan hakları ihlallerine iştirak etmeme sorumluluğu bulunan şirketleri değerlendirdiğimizde, ortaya çıkan konulardan birisi de internet servis sağlayıcılarının bölgedeki etkisidir. İnternet platformları üzerinde yaşanan bu sorunların; neticesi çok daha ağır olan, hak sahiplerini ciddi yıkıma uğratan birçok eylemin yanında etkisi nispeten hafif de olsa maalesef dijital ortamda hizmet sağlayan bu şirketlerinin gerçekleştirilmesi en mümkün olan, asgari yükümlülüklerini bile yerine getirme konusunda isteksiz kaldığının tespit edilmesinden dolayı çalışmamızda bu sorunlara yer vermek isteriz.

Rehber İlkeler'in 23. maddesinde vurgulandığı üzere, şirketler silahlı çatışma durumlarında uluslararası insancıl hukuk kurallarına saygı göstermelidir. Böyle durumlarda şirketlerin devlet, güvenlik güçleri veyahut farklı grupların sistematik olarak gerçekleştirdiği insan hakkı ihlallerine iştirak etme ihtimali yüksek olduğundan standart özen yükümlülüklerinden bir adım daha fazlasını gerçekleştirmesi, daha kapsamlı bir HRDD süreci işletmesi gerekmektedir. Buna ek olarak kamu kuruluşlarından, STK'lerden, bağımsız uzmanlardan görüş alarak ilerlemeye dikkat etmeleri önemlidir. İnsan hakları ihlallerine iştirak etme riski, çatışma bölgelerinde yasalara uyma sorunu olarak kabul edilmeli, çatışma bölgesi dışındaki yargı yerlerinde hukuki ve cezai sorumluluk da dahil yargılamalara dahil edilme riski göz önünde bulundurulmalıdır.³¹²

BM İnsan Hakları ve Ulusötesi Şirketler ile Diğer Ticari İşletmeler Çalışma Grubu dahil BM insan hakları uzmanlarının gerçekleştirdiği soykırımın önlenmesine ilişkin ortak açıklamada, yalnızca devletlerin değil şirketler dahil devlet-dışı aktörlerin de elinden geleni yapmasına yönelik çağrıda bulunulmuştur.³¹³ Daha önce de karşılaştığımız ve bu çalışmada da yer verdiğimiz gibi, şirketlerin insan hakları ve uluslararası hukuktan

³¹¹ UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, "Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action", A/75/212, 2020, para. 43.

³¹² Rehber İlkeler, m. 23, m. 23 şerhi.

³¹³ UN OHCHR, "Gaza: UN Experts Call on the International Community to Prevent Genocide Against the Palestinian People", 16.11.2023, <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/11/gaza-un-experts-call-international-community-prevent-genocide-against> (E.T.: 18.06.2024).

kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu davalarla karşı karşıya kalma riski bulunmaktadır. İhlal ve ihlale yönelik dava riski, çatışma bölgelerinde daha fazladır.

Durum böyle olmakla birlikte bu sorumluluğun hayata geçirilmesi konusunda internet platformları üzerinden gerçekleştirilen nefret söylemleri ve kışkırtma, yanlış bilgi yaymak suretiyle dezenformasyon, Filistin yanlısı paylaşımlara haksız olarak uygulanan sansür ve internete erişimin engellenmesi gibi endişe verici meseleler ilk andan itibaren sivil toplum örgütlerinin incelemesi altındadır. Örneğin, İnsan Hakları İzleme Örgütü'nün Aralık 2023 tarihli raporunda Meta şirketi bünyesindeki sosyal medya platformlarında Filistin destekçisi paylaşım gerçekleştiren hesaplara sistematik ve haksız bir şekilde içeriğin kaldırılması, hesapların askıya alınması ve görünürlüğünün azaltılması gibi yöntemlerle sansür uygulandığını ortaya koymuştur. Bu raporda, kaldırılan 1050 paylaşıma yer verilmiştir ki bunlardan 1049 tanesi Filistin'i destekleyen barışçıl içerikli paylaşımlarken yalnızca 1 tanesi İsrail yanlısıdır. Hatta İnsan Hakları İzleme Örgütü'nün Instagram platformundaki resmi hesabından söz konusu raporun hazırlanması için delil gönderilmesi çağrısında bulunduğu paylaşım dahi istenmeyen/uygunsuz içerik (*spam*) olarak kabul edilmiş ve etkileşimi engellenmiştir.³¹⁴ Bu noktada belirtmek istediğimiz husus Meta, şirket yetkililerinin de beyan ettiği üzere, bağımsız bir kuruluştan destek alarak bu bölgedeki faaliyetleri üzerinde HRDD süreci yürütmektedir ve tespit edilen olumsuz etkiler ile bu etkileri azaltmak için aldıkları önlemleri kamuya açık olarak yayımlamakta, eksiklerin giderileceğine yönelik taahhütlerde bulunmaktadır.³¹⁵ Ancak daha önce de ifade ettiğimiz üzere, HRDD mekanizmasının adeta bir yapılacaklar listesi veya toplumda olumlu bir intiba yaratma aracı gibi görüp³¹⁶ kağıt üstünde verilen sözler olarak kalması bu yöntemin amacının dışında bırakılmasını ve etkisiz hale gelmesini sağlayacaktır.

³¹⁴ Human Rights Watch, “Meta’s Broken Promises: Systemic Censorship of Palestine Content on Instagram and Facebook”, 2023, <https://www.hrw.org/report/2023/12/21/metas-broken-promises/systemic-censorship-palestine-content-instagram-and-facebook>

³¹⁵ Eylül 2023'te güncellenmiş HRDD raporu için Bkz. Meta Platforms Inc., “Israel-Palestine Human Rights Due Diligence Updated September 2023”, <https://humanrights.fb.com/wp-content/uploads/2023/09/September-2023-Israel-and-Palestine-HRDD-Meta-Update.pdf> (E.T.: 18.06.2024).

³¹⁶ HRDD için “halkla ilişkiler amacıyla düzenlenmiş bir ‘tick-box’a’ dönüşme riski taşıdığı” benzetmesi için Bkz. MUCHLINSKI Peter, “Implementing the new UN Corporate Human Rights Framework: Implications, for Corporate Law, Governance, and Regulation”, **Business Ethics Quarterly**, Vol.: 22, Issue: 1, 2012, s. 158.

3.5. COVID-19 DÖNEMİNDE ŞİRKETLERİN İNSAN HAKLARI YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş dünyası ve insan hakları alanında olumlu karşılanan pek çok hukuki düzenlemenin kabul edilmesine rağmen, insan haklarının hemen hepsini olumsuz anlamda etkilemiş olan COVID-19 salgını, özellikle Rehber İlkeler'in pratikte uygulanabilirliğinin test edildiği olumsuz koşullardan birisi olmuş ve ne yazık ki küresel tedarik zincirlerinin ne denli kırılgan olduğunun ve büyük şirketlerin tedarikçisi şirketlerde çalışan işçilerin böylesi bir küresel krizde derinden etkilendiğinin gözler önüne serilmesini sağlamıştır.³¹⁷ Yine böylesi benzeri görülmemiş bir durumda, ilaç ve aşı şirketlerinin idealde tam anlamıyla seferberlik sağlaması beklenirken ne yazık ki özel hukuk kişileri olarak kar amacıyla hareket etmeleri, bilgi paylaşmama, gizli fiyatlandırma ve ikili anlaşmalar gibi adil olmayan işlemler gerçekleştirmeleri eleştirilmiş, bu durum ilaç şirketlerinin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu konusunda tartışmalara neden olmuştur.³¹⁸

3.5.1. COVID-19 Döneminin Tedarik Zinciri Üzerindeki Etkileri

Küresel sağlık krizi döneminde devletlerin salgınla başa çıkmak için aldığı önlemleri uygularken bir yandan da insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlaması gerekir. Şirketlerin ise aksayan ticari faaliyetlerin, zorlu ekonomik koşulların baskısı gibi gerekçelerle başta kendi çalışanları, tedarik zincirinde yer alan çalışanlar ve müşterileri olmak üzere bireylere ve topluluklara tehdit oluşturan faaliyetleri en aza indirgeyerek insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu çerçevesinde hareket etmiş olması beklenmelidir.

Belirtmiş olduğumuz üzere, şirketlerin tedarik zincirinde gerçekleşen insan hakları ihlallerini de sürekli bilgi edinilerek, denetleyerek, sözleşmesel veya manevi etki gücünü kullanarak önlemesi veya azaltması özen yükümlülüğünün bir gerekliliğidir ve bu gibi küresel krizlerin aşılmasında önemli rol oynayacaktır. Ancak, genel tabloya baktığımızda çok uluslu şirketlerin Rehber İlkeler'i ve insan hakları durum değerlendirmesi sürecini tam anlamıyla uygulamaya geçirdiği söylenememektedir.

³¹⁷ Human Rights Watch, "EU Parliament Vote Critical to Hold Companies to Account", 21.01.2021 <https://www.hrw.org/news/2021/01/21/eu-parliament-vote-critical-hold-companies-account#>, (E.T.: 17.04.2024).

³¹⁸ YÜCEL DERİCİLER Özge, "Covid-19 Aşısı, İlaç Şirketleri ve İnsan Haklarına İlişkin Sorumlulukları", **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, 2021.

COVID-19 sürecinde yasal veya kayıt dışı, yerli veya yabancı pek çok işçi işten çıkarılmaya, ücretsiz izne veya sağlıksız koşullarında çalışmaya zorlanmıştır.³¹⁹ Bu durum, çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının da gözler önüne serilmesine neden olmuş, pandemi sürecinin olumsuz etkileri kadın çalışanlar üzerinde daha ağır hissedilmiştir. ILO'nun raporuna göre, 2020 yılında kadın istihdamı %5 azalırken bu oran erkeklerde %3,9 olarak gözlemlenmiştir.³²⁰ Bunun en büyük sebeplerinden birisi, pandemiden en ağır etkilenen üretim ve hizmet sektöründe düşük ücretlerle, düşük eğitim seviyesi gerektiren pozisyonlarda çoğunlukla kadınların istihdam edilmesidir. Bu yüzden, salgın sonrasında erkeklerin istihdam açığının kapatılması mümkün olsa da kadınların işe geri dönme oranında büyük düşüş yaşanmıştır.³²¹ Söz konusu salgından en çok etkilenenler yine dezavantajlı topluluklardır.

2020 yılı sonu itibarıyla Singapur'da çalışan göçmen işçilerin %47'si SARS-CoV-2 virüsünden etkilenmiştir,³²² hazır giyim sektörünün büyük pek çok şirketinin tedarikçilerinin bulunduğu Bangladeş'te 21 ila 25 Mart gibi dört günlük kısa bir süre içerisinde sipariş iptalleri ve ödemelerin yapılmaması sebebiyle bir milyondan fazla işçi işten çıkarılmış veya ücretsiz izne ayrılmaya zorlanmıştır. Çoğunluğu Avrupa ve Kuzey Amerika merkezli olan alıcı şirketlerin %97'si, Bangladeş'te verilmesi yasal hak olmasına rağmen işten çıkarılan işçilerin kıdem tazminatına katkıda bulunmayı reddetmiş, mücbir sebep gerekçesiyle ödeme yapmaktan kaçınmıştır.³²³ Böylesi büyük bir küresel kriz göstermiş oldu ki, büyük sermayeli pek çok uluslararası şirket tedarik zincirindeki küçük ölçekli şirketlerin krizin etkilerini olabildiğince az hissetmesi ve işçilerine

³¹⁹ Business and Human Rights Resource Center, "Garment Workers Across Asia Face Widespread Labour Rights Violations Linked to COVID-19", 18.09.2020, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/garment-workers-across-asia-face-widespread-labour-rights-violations-linked-to-covid-19/> (E.T.: 28.07.2024).

³²⁰ ILO, "Slow Jobs Recovery and Increased Inequality Risk Long-Term COVID-19 Scarring" 02.06.2021, <https://www.ilo.org/resource/news/slow-jobs-recovery-and-increased-inequality-risk-long-term-covid-19>, (E.T.: 04.06.2024).

³²¹ ILO, "Fewer women than men will regain employment during the COVID-19 recovery says ILO", 19.07.2021, <https://www.ilo.org/resource/news/fewer-women-men-will-regain-employment-during-covid-19-recovery-says-ilo>, (E.T.: 04.06.2024).

³²² BBC News, "Covid-19: Singapore Migrant Workers Infections Were Three Times Higher", 16.12.2020, <https://www.bbc.com/news/world-asia-55314862> (E.T.: 27.03.2024).

³²³ ANNER Mark, "Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains", 2020, <https://www.workersrights.org/research-report/abandoned-the-impact-of-covid-19-on-workers-and-businesses-at-the-bottom-of-global-garment-supply-chains/>

yansıtmamasını sağlama konusunda başarısız olmuş, insan haklarından ziyade şirket çıkarlarını ön planda tutarak hareket etmeye eğilim göstermiştir.³²⁴

Yine Rehber İlkeler uyarınca, devletlerin ve şirketlerin salgın döneminde meydana gelen ihlallerin telafisi amaçlı mekanizmaları mağdurların erişimine sunması beklenmekteydi. Bu noktada World Benchmark Alliance tarafından COVID-19 ve İnsan Hakları üzerine 2021 senesinde yayımlanan, farklı sektörlerden önde gelen şirketlerin incelendiği çalışmaya göre bu gibi kriz dönemlerinde insan haklarına yönelik risk ve olumsuz etkileri yönetebilecek en temel mekanizmalara büyük oranda sahiptirler. İncelenen şirketlerin %90'ı çalışanlarının COVID-19 ile ilişkili sorunları ve kaygılarını dile getirebilecekleri bir şikayet mekanizmasına sahip olduğunu bildirmiştir.³²⁵ Ancak bu mekanizmaya sahip olmanın tek başına yeterli olmadığını, şikayetlerini dile getiren çalışanların ne gibi sonuçlarla karşı karşıya kaldığı veyahut endişelerinin etkili bir şekilde giderilip giderilmediği hususunun önem arz ettiği kanaatindeyiz. Yine şirketlerin yalnızca kendi çalışanlarına yönelik önlemler alması, tedarik zincirini denetleme noktasında gerekli eylemlerin gerçekleştirilmemesi maalesef salgından dolayı meydana gelen olumsuzlukların yükünü tedarik zinciri çalışanlarının üstlenmesine sebep olmuştur.

Rehber İlkeler ve diğer yumuşak hukuk kuralları bağlayıcı yükümlülükler getirmediğinden, uluslararası kuruluşların şirketlere COVID-19 döneminde insan haklarına saygı göstermesi yönünde bulunduğu telkinler, genellikle gerekli önlemleri alarak ne kadar kazançlı çıkacakları ve ne gibi fayda sağlayacakları anlatımıyla gerçekleştirilmiştir.³²⁶ Örneğin, OECD'nin yaptığı bir açıklamada COVID-19 kriz

³²⁴ Diğer örnekler için Bkz. RUSSELL Michelle, "Myanmar's Garment SMEs Feeling Covid-19 Impact", 16.03.2020, <https://www.just-style.com/news/myanmars-garment-smes-feeling-covid-19-impact/?cf-view> (E.T.: 27.03.2024); CHUA Jasmin Malik, "Central American Factories Accused of Exploiting Workers During COVID-19 Crisis", 26.03.2020, <https://sourcingjournal.com/topics/labor/honduras-el-salvador-garment-workers-coronavirus-maquiladoras-factories-202209/> (E.T.: 27.03.2024).

³²⁵World Benchmarking Alliance, "COVID-19 and Human Rights", 2021, https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/CHBR-Covid-Study_110221_FINAL.pdf, s. 8.

³²⁶ DEVA Surya, "Covid-19, Business and Human Rights: A Wake-Up Call to Revisit The 'Protect, Respect And Remedy' Framework", s. 443.

yönetimine sorumlu iş davranışlarının eklenmesinin uzun vadeli bir kazanım olduğu ve şirketin pandemi sonrası dönemde de kalıcı etkileri olacağı ifadeleri yer almaktadır.³²⁷

Bu hususta son olarak, Rehber İlkeler ve diğer iş dünyası ve insan hakları uluslararası belgelerinin meşruiyetini hukuk kurallarından değil de Ruggie'nin ifade ettiği üzere ahlaki ve toplumsal normlardan almasının yarattığı belirsizliğin COVID-19 sürecine yansımalarına değinmenin yararlı olacağı kanaatindeyiz. Bu yaklaşıma göre, toplumun şirketlerden ne beklediğine göre insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun ihlal edilip edilmeyeceği değişecektir. Özellikle pandemi döneminde toplumun şirketten beklentileri artış gösterebilecektir. Örnek vermek gerekirse, sokağa çıkma yasağının geçerli olduğu dönem için şirket çalışanlarının tam ücret talep etmesi ve işten çıkarılmaması beklentisi mevcuttur. Toplumsal ruhsat teorisinden hareketle şirketin bu beklentiyi karşılayamadığı durumda Rehber İlkeler'den ileri gelen sorumluluklarını yerine getirmediği kabul edilmelidir. Kanaatimizce, COVID-19 iş dünyasında pek çok soruna sebebiyet vermiştir ancak bunların her birinin çözümü şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, şirketlerin insan hakları üzerindeki her türlü olumsuz etkiden sorumlu tutulması şeklinde yapılacak bir yorum veyahut bu sorumluluğun toplumla yapılan bir anlaşmadan kaynaklı olması insan hakları ihlalleriyle mücadele amacına fayda sağlamaktan çok süreci daha tartışmalı bir hale getirerek zarar verebilecektir. Bu gibi soyut beklentiler ile sınırları, sonuçları ve yaptırımları belli olmayan düzenlemeler şirketlerin insan hakları bağlamında dava edilebilirliğini de zorlaştıracaktır. Bize göre, sorumluluğun hukuki bir sebebe dayanması gerekir ve bu noktada bağlayıcı düzenlemeler önem kazanmaktadır. Rehber İlkeler'de gözlemlediğimiz bu kavramsal boşluğu devletlerin iç hukukunda kapsamlı bir şekilde tamamlayarak şirketlere atfedilen sorumlulukları ve sonuçlarını belirli hale getirmesi gerekmektedir.

3.5.2. Küresel Sağlık Krizinde İlaç Şirketlerinin Yükümlülükleri

Daha önceki açıklamalarımızda bahsetmiş olduğumuz üzere, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu yalnızca zarar vermemek değil aynı zamanda

³²⁷OECD, “COVID-19 and Responsible Business Conduct”, 2020, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-responsible-business-conduct-02150b06/>, s. 10.

uluslararası kabul gören insan hakları üzerindeki olumsuz etkiyi azaltma ve buna yönelik birtakım önlemler almayı da içermektedir. Bu bağlamda aşı üretimi gerçekleştiren ilaç şirketlerinin Rehber İlkeler kapsamında saygı göstermesi gereken sözleşmelerden birisi olan Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (“ESKHS”) kapsamında “Sağlık Hakkı” başlıklı m. 12 ve “Bilimsel İlerlemelerden Yararlanma Hakkı” m. 15 kapsamında³²⁸ sorumluluğunun söz konusu olduğu söylenebilir.

Ayrıca ilaç şirketleri özelinde Rehber İlkeler henüz hazırlanma aşamasındayken, BM Sağlık Hakkı Özel Raportörü Paul Hunt’un oluşturduğu, İlaç Şirketleri için İlaçlara Erişimle İlgili İnsan Hakları Rehber İlkeleri bu sektördeki şirketlerin insan haklarına saygılı davranması gerekliliğini ve bu kapsamda yerine getirmesi gereken sorumluluklarını belirtir hukuki belgedir.³²⁹ Genel olarak, bireylerin sağlık hakkından en iyi şekilde yararlanabilmesi için asıl sorumluların devletler olduğu, ancak şirketler dahil diğer aktörlerin de toplulukların ilaçlara erişimini artırma sorumlulukları bulunduğu belirtilmektedir. Örneğin, ilaç şirketlerinin patent hakkına ilişkin uluslararası standartların üzerinde düzenlemeler öngörerek ülkelerin erişimini engelleyecek eylemler gerçekleştirmemesi gerekir. Hatta şirketler buna yönelik kamuya açık bir taahhütte bulunmalıdır. Yine ilaç şirketleri, uluslararası standartlara riayet edecek ve üretim gerçekleştiremeyen ülkelerin söz konusu ilaçları ihraç etmesini engellemeyeceklerdir.³³⁰ Bu belgede, patent hakkına yönelik sınırlandırmaların yanı sıra, genel olarak şirketlere hayati ilaçların (“*essential medicine*”) dezavantajlı topluluklara, çocuklara, yaşlılara erişimini kolaylaştırıcı yönde hareket etmeleri, aldıkları operasyonel kararlarda özellikle bu bireylerin göz önünde bulundurmaları telkin edilmiştir.³³¹ COVID-19 aşısının da toplumun öncelikli ve acil ihtiyacının karşılanmasını ve salgının kontrol altına alınmasını sağlaması sebebiyle bu tanım kapsamında olduğu açıktır.

Bu hukuki dayanaklar çerçevesinde, ilaç şirketlerinin üretim aşamasından aşılardan dağıtımına dek tüm tedarik zinciri boyunca örneğin yolsuzluk gerçekleşmediğini, etik

³²⁸ United Nations, “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 16.12.1966, United Nations, Treaty Series, Vol. 993, <https://www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html>, Article. 12.2(c), Article 15.

³²⁹ UN OHCHR, “Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in Relation to Access to Medicines”, 2008, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Health/GuidelinesForPharmaceuticalCompanies.doc>

³³⁰ A.g.b., Article 26, 28.

³³¹ A.g.b., Article 5.

davranıldığını, bazı devletlere imtiyazlar gösterilerek ayrımcılık yapılmadığını temin etmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle, bu şirketlerin herkesin temel ilaçlara ve COVID-19 aşısına erişimini sağlamaya dair insan hakları sorumluluğu bulunmaktadır. Aksi halde, insan hakları üzerinde olumsuz etki olarak neticelenen sonuçlar meydana gelecektir ve bu durum ilaç şirketlerinin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna aykırılık teşkil edecektir.³³²

İlaç şirketleri bu sorumluluğunu yerine getirmek için fiyatlandırma, şeffaflık ve fikri mülkiyet hakkı iddiasında bulunmamak dahil olmak üzere sağlık hakkına saygılı politikalar geliştirmeli ve uygulamalı, dezavantajlı toplulukları göz önünde bulundurarak hareket etmelidir. Ancak pandemi döneminde, Rehber İlkeler ve diğer uluslararası belgelerin yaptırım gücünün yetersizliği veya aşı şirketlerinin menşei ülkesinin öngörülen sınırlandırmaları kabul etmemesi gibi sebeplerle COVID-19 aşısına erişim dünyanın her yerinde kolaylıkla gerçekleşmemiştir.³³³ Şirketler arasında aşı üretme çalışmaları devam ederken, bu çalışmalara yatırımlar yapan veyahut şirketlere farklı çıkarlar sağlayan devletler arasında ise aşı tedariki bakımından kendi ülkelerine öncelik sağlama yarışı, bir başka deyişle “aşı milliyetçiliği” olarak adlandırılan durum söz konusu olmuştur.³³⁴ Aşıya erişimin ve dengeli dağılımın adil bir şekilde sağlanabilmesi amacıyla Dünya Sağlık Örgütü’nün girişimleriyle COVAX adında bir kamu-özel sektör ortaklığı kurulmuşsa da aşı üretiminde öncü bazı ülkelerin bu ortaklığa dahil olmaması sebebiyle, adil olmayan ikili anlaşmalar yapılmak suretiyle bazı devletlerin avantaj elde etmesinin önüne tam anlamıyla geçilememiştir.³³⁵

Farmasötik Hesap Verebilirlik Vakfı pandemi döneminde COVID-19 aşı ve ilaç üreticilerinin uluslararası insan hakları performanslarını değerlendirdiği *Fair Pharma Scorecard* raporunu Haziran 2022’de yayınlamıştır. 26 şirketin değerlendirildiği bu çalışmada, şirketlerin küresel dayanışma amacıyla ortak çalışmalar gerçekleştirme, fikri mülkiyet hakkı ve know-how paylaşma konusunda yetersiz kaldığı, 19 şirketin, içlerinden

³³² YÜCEL DERİCİLER Özge, “Covid-19 Aşısı, İlaç Şirketleri ve İnsan Haklarına İlişkin Sorumlulukları”, s. 21.

³³³ A.g.m., s. 36.

³³⁴ SANTORO Michael, SHANKLIN Robert, “Human Rights Obligations of Drug Companies”, **Journal of Human Rights**, Vol: 19, Issue: 5, 2020, s. 558.

³³⁵ YÜCEL DERİCİLER Özge, “Covid-19 Aşısı, İlaç Şirketleri ve İnsan Haklarına İlişkin Sorumlulukları”, s. 19-20.

bazılarının kamuoyuna açıkladığı insan hakları politika taahhütleri olmasına rağmen, insan haklarına saygı gösterme konusunda başarısız olduğu ortaya konmuştur.³³⁶ Söz konusu çalışmanın dikkat çekici bir yanı ise şirketlerin tamamının klinik araştırma raporlarını yayınlama konusunda tam puan almasıdır çünkü değerlendirmede yer alan kriterlerden yalnızca şirketlerin klinik raporlarını yayınlaması pek çok ülkede zorunludur. Bu çalışmadan hareketle, şirketlerin bağlayıcılığı olmayan düzenlemelere uyma yönünde isteksiz oldukları sonucuna varılabilmektedir.³³⁷ Yine, üretici şirketlerinin tedaviye erişimde dezavantajlı toplumlara yönelik sağlık eşitsizliğini giderme yönünde niyetleri olup olmadığı tartışmalıdır. Our World in Data'nın Kasım 2023 verilerine göre yüksek gelirli ülkelerde düşük gelirli ülkelere neredeyse beş kat daha fazla aşı uygulanmıştır.³³⁸

Olumsuz bu tabloya rağmen, böylesi sağlık krizlerinde şirketlerin sorumluluklarını çerçeveselendirirken, şirketlerin ekonomik anlamda sürdürülebilirliğini de göz önünde bulundurmak gerekir. Santoro ve Shanklin'in vurguladığı üzere, ilaç şirketlerinden hiçbir menfaat sağlamadan, şirket operasyonları ile insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu arasında bir denge kurmadan, tam anlamıyla insan hakları odaklı faaliyet göstermesinin beklenmesi gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır.³³⁹ Devletler, şirketler, sivil toplum örgütleri, vakıflar ve yardım kuruluşları hayati ilaçlara ulaşılabilirliği sağlama yükümlülüğünü paylaşmalıdır. Yazarlar şirketlerin bu yükümlülüğünü yerine getirebilmesinin sağlanması için; know-how paylaşımı sayesinde ekonomik seviyesi düşük bölgelerde daha ucuz jenerik ilaç üretiminin artacağını ileri sürerek patent havuzları oluşturulmasını, ilaç şirketlerine bağışlar veya yatırımlar gerçekleştirilerek çok taraflı girişimler oluşturulmasını veya ülkelerin gelir seviyesine göre küresel güney ülkeleri lehine farklı fiyatlandırma gerçekleştirilmesini tavsiye etmişlerdir.³⁴⁰ Yani şirketlerin sorumluluğunun gerçekleştirilmesini sağlamak için, diğer paydaşların da üzerine düşeni yerine getirmesi gerekliliği unutulmamalıdır.

³³⁶ The FairPharma Score Card 2022, <https://fairpharmacorecard.org/the-fairpharma-scorecard-2022/> (E.T.: 12.04.2024).

³³⁷ TURKIE Rosalind, "Upholding Human Rights in the Wake of COVID-19: Time to Strengthen Pharmaceutical Accountability", **Health and Human Rights Journal**, Vol: 24, Issue: 2, 2022, s. 207-208.

³³⁸ Our World in Data, "COVID-19 Vaccinations", <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>, (E.T.: 24.11.2023).

³³⁹ SANTORO Michael, SHANKLIN Robert, **a.g.m.**, s. 564.

³⁴⁰ **A.g.m.**, s. 562-563.

Son olarak konuya eleştirel bir bakış açısı getiren Surya Deva'nın görüşüne göre, ilaç şirketleri özelinde aşı ve ilaçların dezavantajlı ülkelere ve topluluklara yeterince ulaştırılmamasının bu şirketlerin ihmali olduğu ve olumsuz insan hakkı etkisine sebebiyet verdiği düşüncesinin kabulü Rehber İlkeler'e lafzi olarak uyumlu olabilir. Fakat bu şekilde geniş bir yorum, şirketlerin gerçekleştirdiği her operasyonun veya harekete geçmeyi ihmal ettiği her eylemin geniş anlamda bir şekilde insan hakları üzerinde olumsuz bir etki yaratacağının kabulü anlamına gelecek ve şirketlerin Rehber İlkeler'e aykırı davrandığı sonucuna varılabilecektir. Bu durumu başka sektörlerle uyarlırsak; internet sağlayıcılığı, tarım veya emlak sektöründeki her bir şirketin dezavantajlı toplulukların tam anlamıyla internet, gıda veya barınma temini sağlaması ya da bu imkanlara ulaşmalarını azaltacak herhangi bir karar almamalarını beklemek anlamına gelecektir ki bu durum gerçekçi olmayacaktır.³⁴¹

Kanaatimizce, Rehber İlkeler'in şirketlerin yalnızca kar amacı güden organizasyonlar olmadığı ve bu amacı gerçekleştirmek adına özgürce davranamayacakları, içinde buldukları topluluğa karşı sorumlulukları olduğu bilincinin yerleşmesi bakımından önemli rol oynadığı bir gerçektir. Ancak metnin, şirketlerin insan hakları sorumluluğuna ilişkin belirsiz ve yorumlamaya açık dili, konunun normatif olarak temellendirilmesi noktasında farklı tartışmalara yol açmıştır. Asıl amaç olan insan hakları ihlalleri ile mücadelede somut örneklerle de görüldüğü üzere yetersiz kalmaktadır, bu nedenle geniş hatların ortaya konulduğu uluslararası belgelerin ulusal düzlemde bağlayıcı kurallarla desteklenmesi gerekmektedir. Pandemi süreci aslında iş dünyası ve insan hakları düzenlemelerine ait eksikliklerinin pratikte fark edilmesini sağlamıştır. Şirketlere yüklenen bu sorumluluğun ahlaki, toplumsal ve etik sorumlulukların yeterli olmadığını ve şirketlerin hesap vereceği bağlayıcı kurallara olan ihtiyacı bir kez daha ortaya koymuştur.

³⁴¹ DEVA Surya, "Covid-19, Business, and Human Rights: A Wake-Up Call to Revisit The 'Protect, Respect And Remedy' Framework", s. 446.

SONUÇ

Güç beraberinde sorumlulukları da getirmelidir. Serbest piyasa ekonomisinin ve küresel ticari faaliyetlerin bir sonucu olarak, çok uluslu şirketlerin yükselişi söz konusudur. Ancak bu gelişmenin kapsamına uygun olmayan sorumsuzluk durumu ne yazık ki insan hakları ihlallerini beraberinde getirmiştir. Devlet-birey arasındaki ilişkinin hakim olduğu insan hakları anlayışına yeni bir bakış açısı getirilmesinden hareketle, devlet dışı aktörler olarak çok uluslu şirketlerin sebebiyet verdiği insan hakları ihlalleri, yakın zamanda ortaya çıkan iş dünyası ve insan hakları disiplini altında ele alınmaktadır. Bu kapsamda, ilk olarak uluslararası örgütler nezdinde çalışmalar gerçekleştirilmiş ve rehber niteliğinde olan, bağlayıcılığı bulunmayan yumuşak hukuk metinleri yayınlanmıştır. Bu metinler, şirketler üzerinde manevi yaptırımlara dayalı bir nevi baskı aracı görevi görme ve zaman içerisinde ulusal ve küresel çapta bağlayıcı hukuk kurallarının altyapısını oluşturma amacı taşımaktadır.

OECD tarafından yayımlanan Çok Uluslu Şirketler Rehberi, BM çatısı altında oluşturulan ve şirketlere uyması tavsiye edilen gönüllü ilkeleri ihtiva eden Küresel İlkeler, destek gören ilk uluslararası belgelerdendir. 2003 yılında yasal bağlayıcılığı olan normlara yönelik çalışmalara başlanmış fakat özellikle iş dünyasının karşı çıkması sebebiyle Taslak Normlar yürürlüğe girememiştir. BM bünyesinde kurulan çalışma grubu tarafından 2014 yılında hukuken bağlayıcı belge çalışmalarına başlamışsa da bu çalışmanın hazırlandığı tarih itibarıyla halen taslak çalışmaları devam etmektedir. Dolayısıyla, şirketlerin insan haklarına ilişkin uluslararası bağlayıcı yükümlülüklerinden henüz söz edememekteyiz.

2011 yılında kabul edilen Rehber İlkeler, iş dünyası faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerinin düzenlendiği temel belgelerden birisidir. Bağlayıcı normlar ortaya koyma girişiminin başarısızlıkla sonuçlanmasının ardından hazırlanan bu belgede, Taslak Normlar'ın aksine, devletlerin ve iş dünyasının desteğini almak amacıyla daha esnek ve yorumlamaya açık bir dil kullanılmış, şirketleri hukuki bir ödev altına sokmayacak, onların gönüllü olarak, sosyal normlara dayanan saygı gösterme sorumluluğuna sahip olacakları bir metin hazırlanmıştır. Devletlere ise, şirketlerin gerçekleştirdiği insan hakları olumsuz etkilerine karşı bireyleri koruma görevi

yüklenmiştir. Ancak yine bu belgenin tavsiye niteliğinde olması sebebiyle, devletlerin bu yükümlülüklerini gerçekleştirme noktasında isteksiz veya başarısız olması durumunda insan hakları ihlallerinin önüne geçilmesi zorlaşacaktır. Nitekim devletlerin, şirketler tarafından gerçekleştirilecek olumsuz etkilere elverişli ortam sağlaması, hukuki/ekonomik birtakım tavizler vermesi veyahut denetim boşluğu olması gibi sebeplerle, şirketlerin hükümetlerle iş birliği içerisinde insan hakkı ihlalleri gerçekleştirdiği örnekler de mevcuttur. Bu kapsamda, politik veya pragmatik yaklaşımla, Rehber İlkeler’de şirketlerin atfedilen insan haklarına ilişkin sorumluluklarının sosyal sorumluluk gibi yansıtılması, toplumsal değerlerden yola çıkarak açıklanması eleştirilmiş olsa da kanaatimizce şirketlere bağlayıcı yükümlülükler getirilmesinin evrensel boyutta gerçekleşmesi makul bir beklenti olmayacaktır. Rehber İlkeler’in, sivil toplum örgütlerinin ve aktivistler tarafından şirketlere baskı aracı olarak kullanılması, ilk olarak gelişmiş ülkelerin bu tavsiye kurallarına riayet ederek bağlayıcı düzenlemeler kabul etmesi ve ardından tedarik zincirine de bu düsturu dahil etmesiyle amacına hizmet ettiği söylenebilecektir.

Rehber İlkeler uyarınca, şirketlerin tedarik zinciri ile arasındaki ilişki de dikkate alınmış olup bu kapsamda şirketlerin “*human rights due diligence*” olarak adlandırılan özen yükümlülüğüne sahip olmaları öngörülmüştür. Böylelikle, şirketler salt kendi faaliyetlerinden sorumlu olmayıp aynı zamanda faaliyet, ürün veya hizmet kapsamında sözleşmesel olarak bağlı bulunduğu şirketlerin faaliyetlerinin de insan hakları üzerindeki etkilerini ele almalıdır. Bu özenin, temel anlamda önleme ve ihlalin önüne geçme amacı taşıyan bir mekanizma oluşturma sorumluluğu olduğunu söyleyebiliriz. Bu aşamada Rehber İlkeler’de ortaya çıkan bir diğer yeni kavram, şirketlerin etki gücünü (*leverage*) kullanarak tedarikçisinin veyahut bağlı şirketinin insan hakları üzerinde olumsuz bir etki yaratacak faaliyetlerine son vermesini sağlama sorumluluğudur. Sorumlu şirketin yükümlülüklerini yerine getirmesine rağmen ortaya çıkan bir zarar olması halinde telafisini gerçekleştirmesi beklenmektedir. Şirketlerin bu sorumlulukları ve izlemesi gereken adımlar Rehber İlkeler’de yer alsa da insan hakları durum tespiti sürecinin pratikte nasıl yürütüleceğine ilişkin detaylı bir açıklama bulunmamaktadır. Belirsizliğin giderilmesi ve şirketler için çok yeni olan bu konunun somutlaştırılması için BM tarafından sonrasında Rehber İlkeler’i açıklayan kılavuzlar ve sair yorumlayıcı belgeler yayımlanmıştır.

Her ne kadar Rehber İlkeler’de, boyutu, faaliyeti ve türü önemli olmaksızın tüm şirketler saygı gösterme sorumluluğu kapsamı altında kabul edilmişse de geniş çaplı faaliyetleri gereği genellikle çok uluslu şirketler insan haklarını etkilemeye eğilimlidirler. Üstelik bu şirketlerin merkezlerinin farklı ülkelerde bulunması, tüzel kişilik perdesi veyahut faaliyetlerin gerçekleştiği ülkelerin hukuki altyapısının yetersizliği gibi engellerden dolayı sebep olunan olumsuz etkinin telafisi ve mağdurların adalete erişimi ne yazık ki zorlaşmaktadır. Bu gibi durumlarda, asıl sorumluların yaptırımlardan kaçınması ve adeta muaf bölgede kalması söz konusudur. Çalışmamızda birkaçına değinmiş olduğumuz, merkezi gelişmiş ülkelerde bulunan çok sayıda büyük şirketin, küresel güney ülkeleri olarak tabir edebileceğimiz ekonomik anlamda tam olarak kalkınmamış ülkelerde gerçekleştirdikleri ulus aşırı faaliyetler ağır insan hakları ihlallerine sebebiyet vermiş, mağdurlar çok zorlu hak arama mücadelesi sergilemiştir. Yine, ulus aşırı faaliyetlerde bulunan internet servis sağlayıcılarının özel hayatın gizliliği, ifade özgürlüğü gibi temel hak ve hürriyetlere yönelik tehditleri ve sonucunda cezasız kalmaları ya da aşı ve ilaç şirketlerinin, sağlık hakkının temini bakımından sorumluluklarının bulunmasına rağmen devletlerin ve şirketlerin insan haklarına yönelik sorumluluklarının test edildiği süreçlerden birisi olan COVID-19 döneminde pek çok şirketin sınıfta kaldığı, ortaya çıkan ağır sonuçların genellikle KOBİ’ler ve tedarik zinciri çalışanları tarafından üstlendiği söylenebilmektedir.

Yaşanan talihsizliklerden çıkarılan derslerin de etkisiyle, Rehber İlkeler sonrası son on yıllık dönemde özellikle Avrupa’da bölgesel ve ulusal anlamda çok uluslu şirketlerin sorumluluklarına yönelik ulusal eylem planları hazırlanmış, hatta bazı ülkelerde yasalaşma faaliyetleri tamamlanarak bağlayıcı düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. Böylelikle devlet dışı aktörlerin insan hakları yükümlülükleri meselesini uluslararası düzlemde değil, devletlerin kendi iç hukuklarında çözme eğiliminde oldukları çıkarımına varabiliriz. Henüz çok yeni olan bu düzenlemelerin şirketlerin insan haklarına ilişkin yasal sorumluluklarının kapsamını somut bir şekilde belirlemesi açısından olumlu bir tablo ortaya koyduğunu söyleyebiliriz. Yürürlüğe giren kanunlardan, yalnızca ilgili devletin yargı yetkisi içerisindeki şirketlerin değil aynı zamanda tedarik zincirindeki tüm iş ortaklarının ve faaliyetlerin gerçekleştiği tüm ülkelerin dolaylı da olsa etkilenmesi umut verici bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Hatta AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Değerlendirmesi Direktifi’nde hüküm altına alındığı üzere, AB merkezli olmayan

ancak AB sınırları içerisinde belli bir net kazanç elde eden şirketler doğrudan sorumlu olacaklardır. Bahsi geçen direktife göre, koşulları sağlayıp düzenleme kapsamına giren şirketler, insan hakları özen yükümlülüğünü yerine getirmeli, bu kapsamda zorunlu insan hakları durum tespiti “HRDD” sürecini tedarik zinciri boyunca yürütmelidir. 2024 yılının ortasında yürürlüğe giren bu direktif uyarınca, üye devletlerin iç hukuklarına şirketlerin özen yükümlülüğüne yönelik düzenlemeleri aktarmaları gerekmektedir.

Önemi her geçen gün artan bu konuda, Türkiye’de henüz bağlayıcı hukuk çalışması söz konusu değildir. Bununla birlikte tarafı olduğu bazı sözleşmelerin gereği olarak yargı-dışı mekanizmalar ve Sanayi Bakanlığı tarafından Türkiye’nin yoğun olarak ticari ilişkilerinin bulunduğu ülkeler dolayısıyla konunun önemi vurgulanarak bu konuda bilinçlendirme çalışmalarının gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilen rehber ilkeler gibi bazı düzenlemeler mevcuttur. Ancak tek başına yeterli olmayan bu adımların yanı sıra insan hakları ve çevre üzerinde bizzat veya dolaylı olumsuz etkisi bulunan şirketlerin hesap verme sürecinden geçeceği, en iyi ihtimalle durum değerlendirmesi süreci işleterek söz konusu olumsuz etkiyi önleme ve azaltma yönünde adımlar atmasının zorunlu olacağı birtakım düzenlemelerin kabul edilmesi gerekmektedir. Bu süreçte iş dünyasının, devletin, ulusal insan hakları kurumunun, sivil toplum ve tüm aktörlerin iş birliği içerisinde olması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

MAKALELER- KİTAPLAR-KİTAP BÖLÜMLERİ VE TEZLER

AAKEN Anne van, DESIERTO Diane A., RATNER Steven, SANGIUOLO Giorgia, SCHELTEMA Martijn, YIANNIBAS Katerina, **The Human Rights Remedy Gap in ISDS – The Potential of the Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration**, University of Notre Dame Law School Faculty Lecturers and Presentations-62, 2023.

ACER Yücel, KAYA İbrahim, **Uluslararası Hukuk İngilizce Özetli Ders Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2022.

ALSTON Philip, “The ‘Not-a-Cat’ Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors” **Non-State Actors and Human Rights**, (Ed. Philip Alston), Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 3-36.

AKYEŞİLMEN Nezir, **(Ir)Responsibility Of Transnational Corporations For Human Rights: The Case Of Baku-Tbilisi-Ceyhan Oil Pipeline Project**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

BARAN Deniz, **Çok Uluslu Şirketlerin Hukuk Kişiliği**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

BERNAZ Nadia, PIETRAPAOLI Irene, “Developing a Business and Human Rights Treaty: Lessons from the Deep Seabed Mining Regime Under the United Nations Convention on the Law of the Sea”, **Business and Human Rights Journal**, Volume: 5, Issue: 2, 2020, s. 200-220.

BIRCHALL David, “Any Act, Any Harm, To Anyone: The Transformative Potential of ‘Human Rights Impacts’ Under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, **University of Oxford Human Rights Hub Journal**, 2019.

BONNITCHA Jonathan, MCCORQUODALE Robert, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, **European Journal of International Law**, Vol: 28, Issue: 3, 2017, s. 899–919.

CAN Ozan, YÜCEL Recep, “Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, Cilt: 35, Sayı: 2, 2019, s. 105-125.

CERRAHOĞLU Alp, **Fransa Örneğinde Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022.

CHAMBERS Rachel, BIRCHALL David, “How European Human Rights Law Will Reshape U.S. Business”, **UC Law Business Journal**, Vol: 20, Issue: 1, 2024.

CLAPHAM Andrew, **Human Rights Obligations of Non-State Actors**, Oxford University Press, New York, 2006.

ÇIMRIN ARDIÇ Çiğdem, **Şirketlerin İnsan Hakları Sorumluluğuna Hak Temelli Bir Yaklaşım: İnsan Hakları Due Diligence’ı (Human Rights Due Diligence)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.

De SCHUTTER Olivier, “Towards a New Treaty on Business and Human Rights”, **Business and Human Rights Journal**, Vol: 1, 2015, s. 41–67.

De SCHUTTER Olivier, “The Accountability of Multinationals for Human Rights Violations in European Law”, **Non-State Actors and Human Rights**, (Ed. Philip Alston), Oxford, Oxford University Press, 2005.

DEVA Surya, “Critique of the U.N.’s Global Compact”, **Syracuse Journal of International Law and Commerce**, Vol: 34, Issue: 1, 2006, s. 107-151.

DEVA Surya, “Covid-19, Business, and Human Rights: A Wake-Up Call to Revisit The ‘Protect, Respect And Remedy’ Framework?”, **International Community Law Review**, Vol: 23, Issue: 5, 2021, s. 433-449.

DEVA Surya, “Mandatory Human Rights Due Diligence Laws In Europe: A Mirage For Rightsholders”, **Leiden Journal of International Law**, Vol: 36, 2023, s. 389–414.

DEVA Surya, “The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business”, **Paper Presented at the Workshop on Human Rights and Transnational Corporations: Paving the Way for a Legally Binding Instrument**, 2014.

İSPİRLİ ARMAĞAN Merve, **Uluslararası Hukukta Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Hakları Yükümlülükleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

GAJOS Maciej, “Procedural Fairness in Business and Human Rights Arbitration”, **European Society of International Law Paper**, Issue: 4, 2024.

GAMBLE W. Sarah, “A Corporate Human Rights Due Diligence Law for California”, **University of California, Davis Law Review**, Vol: 55, s. 2421-2461.

HENKIN Louis, “The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets”, **Brooklyn Journal of International Law**, Vol: 25, Issue: 1, 1999, s. 17-26.

KAPUR Ratna, “From Human Rights Tragedy to Human Rights: Multinational Corporate Accountability for Human Rights Violations”, **Boston College Third World Law Journal**, Vol: 10, Issue: 1, 1990.

KARAGEDİK Betül, **Uluslararası Yatırım Hukukunda Yatırımcının İnsan Hakları Yükümlülüğü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.

KARAGEDİK Betül, “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Önemi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun Bu Bağlamda İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi Public and Private International Law Bulletin**, 2022.

KIVILCIM Zeynep, “İnsan Hakları ve Karşı Hegemonya”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 8, 2009, s. 217-240.

KIVILCIM Zeynep, “Ulus-aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 65, Sayı: 3, 2010, s. 87-122.

KRAJEWSKI Markus, TONSTAD Kristel, WOHLTMANN Franziska, “Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?”, **Business and Human Rights Journal**, Cilt: 6, 2021, s. 550-558.

MUHLINSKI Peter, “Implementing the new UN Corporate Human Rights Framework: Implications, for Corporate Law, Governance, and Regulation”, **Business Ethics Quarterly**, Vol: 22, Issue: 1, 2012, s. 145–177.

NOLAN Joseph R., HALEY NOLAN Jacqueline, **Black’s Law Dictionary**, 6th Edition, West Publish Co., 1990.

NOLAN Justine, “Mapping the Movement: The Business and Human Rights Regulatory Framework”, **Business and Human Rights: From Principle to Practise**, (Ed. Dorothée BAUMANN-PAULY, Justine NOLAN), Routledge, 2016.

OBA Meltem Ece, “Çok Uluslu Şirketlerin Sınır Ötesi Faaliyetleri ve Haksız Fiil Sorumluluğu: Vedanta v Lungowe ve Okpabi v Shell Kararları Çerçevesinde İngiliz Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi”, **İstanbul Üniversitesi Public and Private International Law Bulletin**, Cilt: 41, Sayı: 1, 2021, s. 159–189.

OKUYUCU Deniz, **Anonim Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022.

ORAL Elif, **Legal Grounds For Holding Transnational Corporations Directly Responsible For Human Rights Violations Under Public International Law**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

PAZVANTOĞLU ATILGAN Cansu, “Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nin Değerlendirilmesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 2, 2021, s. 1132- 1155.

RAMASASTRY Anita, “Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability”, **Journal of Human Rights**, Vol: 14, Issue: 2, 2015, s. 237-259.

RASCHE Andreas, KELL Georg, “Introduction: The United Nations Global Compact: Retrospect and Prospect”, **The United Nations Global Compact: Achievements, Trends and Challenges**, (Ed.: Andreas RASCHE, Georg KELL), Cambridge University Press, 2010.

RIGAUX François, “Transnational Corporations”, **International Law: Achievements and Prospects**, (Ed: Mohammed BEDJAOUI), UNESCO, 1991, s. 121-132.

RUGGIE John G., **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**, W. W. Norton & Company, 2013.

RUGGIE John G., REES Caroline, DAVIS Rachel, “Making ‘Stakeholder Capitalism’ Work: Contributions from Business & Human Rights”, **Harvard Kennedy School Faculty Research Working Paper Series**, 2020.

RUGGIE John, SHERMAN III John, “The Concept of Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert Mccorquodale”, **The European Journal of International Law**, Vol: 28, Issue: 3, 2017, s. 921-928.

SANTORO Michael A., “Business and Human Rights in Historical Perspective”, **Journal of Human Rights**, Vol: 14, Issue: 2, 2015, s. 155-161.

SANTORO Michael, SHANKLIN Robert, “Human Rights Obligations of Drug Companies”, **Journal of Human Rights**, Vol: 19, Issue: 5, 2020, 557-567.

SAUVANT Karl, “The Negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations”, **The Journal of World Investment and Trade**, Vol:16, 2015, 11- 87.

SAVOUREY Elsa; BRABANT Stéphane, “The French Law on the Duty of Vigilance: Theoretical and Practical Challenges Since its Adoption”, **Business and Human Rights Journal**, Vol: 6, 2021, s. 141-152.

SIMMA Bruno, SANGIUOLO Giorgia, “The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration: Some Challenges and Responses”, **Southwestern Journal of International Law**, Vol.: 28, Issue: 2, 2022, s. 402-429.

STEINHARTDT Ralph G., “Soft Law, Hard Markets: Competitive Self-Interest and the Emergence of Human Rights Responsibilities for Multinational Corporations”, **Brooklyn Journal of the International Law**, Vol: 33, Issue: 3, 2008, s. 933-953.

ŞİMŞEK A. Aslı, “İnsan Hakları Hukuku ve İş Dünyası İlişkisi: Hukuki Yükümlü ile Kurumsal Sorumlu Arasında”, **Prof.Dr Sabih Arkan’a Armağan**, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 1160- 1192.

TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim”, **İstanbul Üniversitesi Public and Private International Law Bulletin Prof. Dr. Cemal Şanlı’ya Armağan**, Cilt: 40, Sayı: 2, 2020, s. 1535–1567.

TARMAN Zeynep Derya, “İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 71, Sayı:3, 2022, s. 1183-1225.

TAYLOR Mark B., “Human rights due diligence in Theory and Practice”, **Research Handbook on Human Rights and Business**, (Ed: Surya DEVA; David BIRCHALL), 2020, s. 88-107.

TEKİNALP Ünal, TEKİNALP Gülören, “Gelişmelerin Işığında Türk Milletlerarası Usul Hukuku ve Bu Hukukun Avrupa Usul Hukukuyla Karşılaştırılması”, **Prof. Dr. Feyzi Necmeddin Feyzioğlu'nun Anısına Armağan**, (Ed: Abuzer Kendigelen, S. Oktay Özdemir), On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 727-781.

TOPTAŞ Ece, “Hazır Giyim Sektöründeki Şirket Politikalarının ‘İnsan Haklarına Saygı Sorumluluğu’ Kapsamında İncelenmesi (H&M Grubu Örneği İle)”, **Suç ve Ceza Dergisi**, Sayı: 3, 2020, s. 797- 828.

TURKIE Rosalind, “Upholding Human Rights in the Wake of COVID-19: Time to Strengthen Pharmaceutical Accountability”, **Health and Human Rights Journal**, Vol: 24, Issue: 2, 2022, s. 205-209.

UYGUN Oktay, “Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi”, **Anayasa Yargısı**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2003, s. 11-45.

YILDIRIM Engin, “Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI: Bildiriler**, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Yayınları, Sayı: 119, 2014, s. 385- 403.

YÜCEL DERİCİLER Özge, “Covid-19 Aşısı, İlaç Şirketleri ve İnsan Haklarına İlişkin Sorumlulukları”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, 2021, s. 15-40.

YÜCEL DERİCİLER Özge, “Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Nitelendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2018, s. 59- 82.

YÜCEL DERİCİLER Özge, **Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka Şirketler ve İnsan Hakları**, On İki Levha Yayıncılık, 2023.

VAN HO Tara, “‘Band-Aids Don’t Fix Bullet Holes’: In Defence of a Traditional State-Centric Approach”, **The Future of Business and Human Rights, Theoretical and Practical Considerations for a UN Treaty**, (Ed: Jernej Letnar Čerňič, Nicolas Carrillo-Santarelli), Interstentia, Cambridge, 2018, s. 111-137.

WEISSBRODT David, KRUGER Muria, “Human Rights Responsibilities of Businesses as Non-State Actors”, **Non-State Actors and Human Rights**, (Ed. Philip Alston), Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 315-350.

WEISSBRODT David, KRUGER Muria, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, **The American Journal of International Law**, Vol: 97, Issue: 4, 2003, s. 901-922.

WETTSTEIN Florian, “CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide”, **Business Ethics Quarterly**, Vol: 22, Issue: 4, 2012, s. 739-770.

WETTSTEIN Florian, “Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment”, **Journal of Human Rights**, Vol: 14, Issue: 2, 2015, s. 162-182.

WOOD Stepan, “The Case for Leverage-Based Corporate Human Rights Responsibility”, *Business Ethics Quarterly*, Vol: 22, Issue: 1, 2012, s. 63-98.

MEVZUAT

6710 No. 'lu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Resmi Gazete No: 29690, 06.04.2016,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

ABD Senatosu ve Kongresi, *117th Congress Public Law 117–78*, Bill No: H.R. 6256, 23.12.2021, <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6256>

Alien Tort Claims Act (ATCA), 28 U.S.C para. 1350.

European Commission, *Proposal for a Directive Of The European Parliament And Of The Council On Corporate Sustainability Due Diligence*, 23.02.2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071>

European Parliament and European Commission, *Directive 2014/95/Eu Amending Directive 2013/34/Eu as Regards Disclosure of Non-Financial and Diversity Information by Certain Large Undertakings and Groups*, EUR-Lex, 22.10.2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>

European Parliament and European Commission, *Directive 2013/34/EU*, 26.06.2013, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/34/oj>

European Parliament and European Commission, *Directive 2022/2464/EU*, 14.12.2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Gesetz über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten*, (English Version: Corporate Due Diligence Act for the Prevention of Human Rights Violations in Supply Chains), 26.07.2021, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Legifrance, *Loi No. 2017-399 Relative Au Devoir De Vigilance Des Sociétés Mères Et Des Entreprises Donneuses D'ordre*, (İngilizce Çevirisi için; Respect International English Translation Duty of Vigilance Law), 27.03.2017
<https://respect.international/french-corporate-duty-of-vigilance-law-english-translation/>

Senate Bill No. 657, *California Transparency in Supply Chains Act*, 30.09.2010,
https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb_657_bill_ch556.pdf

Sermaye Piyasası Kurulu, *Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)*, RG 03.01.2014,
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-3.htm>

Sermaye Piyasası Kurulu, *Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17.1.a)*, RG 2.10.2020,
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/10/20201002-4.htm>

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, *Atık İthalatı İşlemleri Genelge 2021/16*, RG 16.07.2021,
<https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/2021-16-sayili-genelge-20210716165454.pdf>

T.C. Ticaret Bakanlığı, *Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Atıkların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği ve Denetimi: 2021/3)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ*, RG 18.05.2021,
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/05/20210518-10.htm>

ULUSAL VE ULUSLARARASI BELGELER

AB Komisyonu, “2023 Türkiye İlerleme Raporu Türkçe Çeviri”, 8.11.2023,
<https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/2023%20T%C3%BCrkiye%20Raporu.pdf>

Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı, “İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi: Özgür Birey, Güçlü Toplum; Daha Demokratik Bir Türkiye”, 2021.

Afrika Birliği Örgütü, “Afrika İnsan ve Halklar Hakları Şartı”, 1981.

Council of the European Union, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU)

2019/1937”, 15.03.2024, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6145-2024-INIT/en/pdf>

European Commission, “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility”, 25.10.2011, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681>

European Commission, “Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”, 18.07.2001, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/18607901-76e9-47ea-91f8-436a4f412450/language-en>

ILO, “Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üç Taraflı İlkeler Bildirgesi”, Sixth Edition 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

OECD, “COVID-19 and Responsible Business Conduct”, 2020, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-responsible-business-conduct-02150b06/>

OECD, “Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”, 2023, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8a1fb939-tr.pdf?expires=1721078816&id=id&accname=guest&checksum=6DA7C2DB55A6FC5428BDEE3EF08E30B1>

OECD, “The Role of Internet Intermediaries in Advancing Public Policy Objectives”, OECD Publishing, 2011, <https://doi.org/10.1787/9789264115644-en>

OECD National Contact Point Turkey, “Specific Instance LSD v Tosyalı (Senegal) Initial Assessment”, 27.08.2021, <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp/a11606>

OECD, National Contact Point Turkey, “Specific Instance LSD v Tosyalı (Senegal) Final Statement”, 16.08.2023, <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/TurkiyeNCPLSDTosyaliFinalStatement.pdf>

RUGGIE John G., “Clarifying the Concepts of ‘Sphere of influence’ and ‘Complicity’”, A/HRC/8/16, 2008, <https://digitallibrary.un.org/record/633721?v=pdf>

RUGGIE John G., “Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, A/HRC/8/5, 2008, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>

Sermaye Piyasası Kurulu, “Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi”, 2020, <https://spk.gov.tr/data/63a17b1a8f95db0fa40e3309/s%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BCl%C3%BCbilirlik%20ilkeleri%20uyum%20cercevesi.pdf>

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler”, 2022.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “2024-2028 Stratejik Planı”, 2024.

UN Commission on Human Rights, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 2003.

UN Human Rights Council, “Elaboration of an International Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights”, A/HRC/RES/26/9, 2014.

UN Human Rights Council, “Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, A/HRC/17/L.17/Rev.1, 2011.

UN Human Rights Council, “The Report of the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Promotion and Protection of Human Rights” A/73/163, 2018.

United Nations, “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 16.12.1966, United Nations, Treaty Series, Vol. 993, <https://www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html>

United Nations, “Universal Declaration of Human Rights”, 1948.

UN OHCHR, “Guiding Principles On Business And Human Rights”, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

UN OHCHR, “Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in Relation to Access to Medicines”, 2008, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Health/GuidelinesForPharmaceuticalCompanies.doc>

UN OHCHR, “Updated Legally Binding Instrument to Regulate in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, OEIGWG Chairmanship Third Revised Draft, 2021.

UN OHCHR, “Updated Legally Binding Instrument to Regulate in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises”, Updated Third Draft, 2023.

UN OHCHR, “Statement on the Implications of the Guiding Principles on Business and Human Rights in the Context of Israeli Settlements in the Occupied Palestinian Territory”, 2014, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/OPTStatement6June2014.pdf>

UN OHCHR, “The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide”, HR/PUB/12/02, 2012.

UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, “Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action”, A/75/212, 2020.

ARASTIRMA RAPORLARI

Amnesty International, “Clouds of Injustice: Bhopal Disaster 20 Years On”, 2004, <https://www.amnesty.org/en/documents/asa20/015/2004/en/>

Amnesty International, “The UN Human Rights Norms For Business: Towards Legal Accountability”, 2004, <https://www.amnesty.org/en/documents/ior42/0002/2004/en/>

“The African Commission on Human and Peoples’ Rights Communication Procedure Information Sheet, No. 3”, 2021,

<https://achpr.au.int/en/communications-procedure>

ANER Mark, “Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains”, 2020, <https://www.workersrights.org/research-report/abandoned-the-impact-of-covid-19-on-workers-and-businesses-at-the-bottom-of-global-garment-supply-chains/>

Greenpeace, How The UK is Still Dumping Plastic Waste on the Rest of the World, 2021, <https://www.greenpeace.org.uk/wp-content/uploads/2021/05/EMBARGOED-GPUK-Trashed-report.pdf>

Human Rights Watch, “It’s As If They’re Poisoning Us: The Health Impacts of Plastic Recycling in Turkey”, 2022, https://www.hrw.org/report/2022/09/21/its-if-theyre-poisoning-us/health-impacts-plastic-recycling-turkey#_ftn189

Human Rights Watch, “Meta’s Broken Promises: Systemic Censorship of Palestine Content on Instagram and Facebook”, 2023, <https://www.hrw.org/report/2023/12/21/metas-broken-promises/systemic-censorship-palestine-content-instagram-and>

Kenan Institute for Ethics at Duke University, “The U.N. Guiding Principles on Business and Human Rights Analysis and Implementation”, 2012, <https://kenan.ethics.duke.edu/wp-content/uploads/2018/02/UN-Guiding-Principles-on-Business-and-Human-Rights-Analysis-and-Implementation.pdf>

Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, “Alman Tedarik Zincirleri Yasası’nın Türkiye’ye Etkileri: Şirketlerin Durum Tespiti Yükümlülükleri ve Öngörüler”, 2023, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/20112.pdf>

Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği, “Türkiye’de İş Dünyası ve İnsan Hakları: Güncel Olaylar Çerçevesinde Bir İnceleme Raporu”, 2024, https://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2024/05/Minerva-2023-Rapor_TR_Final-and-Approved.pdf

KARASIK Rachel, “Plastic Pollution Policy Country Profile: Turkey”, 2022, <https://nicholasinstitute.duke.edu/sites/default/files/projects/Plastic-Pollution-Policy-Country-Profile-Turkey.pdf>

Shift Project, Mazars LLP, “UN Guiding Principles Reporting Framework”, 2015, https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRReportingFramework_2017.pdf

World Benchmarking Alliance, “2023 Corporate Human Rights Benchmark Insights Report”, 2023 <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-insights-report/>

World Benchmarking Alliance, “COVID-19 and Human Rights”, 2021, https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/CHBR-Covid-Study_110221_FINAL.pdf

MAHKEME KARARLARI

African Commission on Human and People's Rights, *Social and Economic Rights Action Center & the Center for Economic and Social Rights v. Nigeria*, No. 155/96, 2002.

California Supreme Court, *Kasky v. Nike, Inc.*, 27 Cal.4th 939, 2002.

Gerechtshof Den Haag, *Milieudefensie & Others v Shell Petroleum NV & Others*, 200.126.804/01 200.126.834/01, 2021.

Rechtbank Den Haag, *Milieudefensie & Others v Shell Petroleum NV & Others*, C/09/571932 / HA ZA 19-379, 2021.

Supreme Court of the United States, *Jesner v. Arab Bank, PLC*, 138 S. Ct. 1386, 2018.

Supreme Court of the United States, *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 569 U.S. 108, 2013.

Supreme Court of the United States, *Nestle USA v. Doe J*, 19-416, 2021.

Supreme Court of the United States, *Nike Inc. v. Kasky*, 539 U.S. 654, 2003.

The UK Supreme Court, *Okpabi and others (Appellants) v Royal Dutch Shell Plc and another (Respondents)*, 2021.

Tribunal Judiciaire De Paris, *Les Amis De La Terre France et autres v. La Société TotalEnergies SE*, No. 22/53942, 2023.

Tribunal Judiciaire De Paris, *Notre Affaire À Tous et autres v. La Société TotalEnergies SE*, No. 22/03403, 2023.

U.S. Court of Appeals, *Doe v. Unocal Corp.*, 395 F.3d 932, 2002.

U.S. Court of Appeals, *Kadic et al. v. Karadzic*, 70 F.3d 232 and 239, 2nd Cir. 1995, cert. denied, 116 S.Ct. 2524, 1996.

U.S. Court of Appeals, *The Union of India and Others v. Union Carbide Corp.*, 809 F.2d 195 2d Cir., 1987.

U.S. Court of Appeals, *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.* 226 F.3d 88, 2d Cir., 2000.

DİĞER İNTERNET KAYNAKLARI/ HABERLER

American Bar Association, “Working with Stakeholders to Ensure Human Rights Due Diligence in Business Contracting”, https://www.americanbar.org/groups/human_rights/business-human-rights-initiative/contractual-clauses-project/, (E.T.: 24.05.2024).

BBC News, “Covid-19: Singapore Migrant Workers Infections Were Three Times Higher”, 16.12.2020, <https://www.bbc.com/news/world-asia-55314862> (E.T.: 27.03.2024).

BBC News, “Yahoo Plea Over China Rights Case”, 28.08.2007, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/asia-pacific/6966116.stm>, (E.T.: 28.07.2024).

“BHREA Business Statement for UK Human Rights Due Diligence”, 17.04.2024 <https://media.business->

[humanrights.org/media/documents/2024_BHREA_Business_and_Investor_Statement-1.pdf](https://www.humanrights.org/media/documents/2024_BHREA_Business_and_Investor_Statement-1.pdf) (E.T.: 10.07.2024).

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, “Ein Jahr LkSG: BAFA Zieht Positive Bilanz”, 21.12.2023, https://www.bafa.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Lieferkett/en/2023_21_1_jahr_lksg_-_bafa_zieht_positive_bilanz.html#:~:text=Januar%202023%20m%C3%BCssen%20Unternehmen%20mit,Unternehmen%2C%20ohne%20sie%20zu%20%C3%BCberfordern, (E.T.: 25.08.2024).

Business and Human Rights Resource Center, “Garment Workers Across Asia Face Widespread Labour Rights Violations Linked to COVID-19”, 18.09.2020, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/garment-workers-across-asia-face-widespread-labour-rights-violations-linked-to-covid-19/>, (E.T.: 28.07.2024).

Business and Human Rights Resource Centre, “Step Change for Corporate Accountability as EU Member States Endorse Due Diligence Directive”, 20.03.2024, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/step-change-for-corporate-accountability-as-eu-member-states-endorse-due-diligence-directive/>, (E.T.: 23.05.2024).

Center for International Legal Cooperation, “The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration” <https://www.cilc.nl/project/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/> (E.T.: 14.02.2024).

China Digital Times, “Yahoo Summoned to Washington Over Chinese Arrests”, 16.10.2007, <https://chinadigitaltimes.net/2007/10/yahoo-summoned-to-washington-over-chinese-arrests-elinor-mills/> (E.T.: 28.07.2024).

CHUA Jasmin Malik, “Central American Factories Accused of Exploiting Workers During COVID-19 Crisis”, 26.03.2020, <https://sourcingjournal.com/topics/labor/honduras-el-salvador-garment-workers-coronavirus-maquiladoras-factories-202209/> (E.T.: 27.03.2024).

Corporate Justice Coalition, “Yougov Poll Shows 4 in 5 of The British Public Want Law to Prevent Business Human Rights and Environmental Harm – Businesses And Investors Agree”, 02.10.2021, <https://corporatejusticecoalition.org/news/press/press-release-yougov-poll-shows-4-in-5-of-the-british-public-want-law-to-prevent-business-human-rights-and-environmental-harm-businesses-and-investors-agree/> (E.T.: 10.07.2024).

Cour D'Appel De Paris, "Création d'une chambre des contentieux émergents – devoir de vigilance et responsabilité écologique à la CA de Paris", 18.01.2024, <https://www.cours-appel.justice.fr/paris/creation-dune-chambre-des-contentieux-emergents-devoir-de-vigilance-et-responsabilite>, (E.T. 11.07.2024).

"CSDDD Business Statement: A Fair and Sustainable Future for People and Planet", 16.04.2024, https://media.business-humanrights.org/media/documents/CSDDD_Business_Statement_2024.pdf, (E.T.: 22.05.2024).

CSR Initiative Germany, "Supply Chain Act: Background and Development", <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/Background-and-development/background-and-development.html>, (E.T.: 18.03.2024).

DEVA Surya, "A business and human rights treaty: Limping to leaping forward", 14.10.2022, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/a-business-and-human-rights-treaty-limping-to-leaping-forward/> (E.T.:10.01.2024).

European Commission, "Corporate Sustainability Reporting", https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en (E.T:13.06.2024).

Fair Labor Association, "Fair Labor Association Receives \$1.5 million in Settlement of Kasky v. Nike First Amendment Case", 12.09.2003, <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/9b6174ed-8de3-4fd0-90d8-e55632ba2b3a/content> (E.T: 12.07.2024).

Financial Times, "Dutch Pension Fund Defends Israel Stance", 30.03.2014, <https://www.ft.com/content/9fe2df4a-b680-11e3-b230-00144feabdc0>, (E.T.: 01.02.2024).

Global Witness, "A New Chapter is About to Start for Corporate Accountability", 24.04.2024, <https://www.globalwitness.org/en/blog/new-chapter-about-start-corporate-accountability/> (E.T.: 23.05.2024).

Greenpeace Türkiye, “Plastik Atık İthalatı Yasağı Kaldırıldı!”, 28.07.2021, <https://www.greenpeace.org/turkey/haberler/plastik-atik-ithalati-yasagi-kaldirildi/> (E.T.: 09.07.2024).

Human Rights Watch, “EU Parliament Vote Critical to Hold Companies to Account”, 21.01.2021 <https://www.hrw.org/news/2021/01/21/eu-parliament-vote-critical-hold-companies-account#> (E.T.: 17.04.2024).

ILO, “Fewer women than men will regain employment during the COVID-19 recovery says ILO”, 19.07.2021, <https://www.ilo.org/resource/news/fewer-women-men-will-regain-employment-during-covid-19-recovery-says-ilo> (E.T.: 04.06.2024).

ILO, “Slow Jobs Recovery and Increased Inequality Risk Long-Term COVID-19 Scarring” 02.06.2021, <https://www.ilo.org/resource/news/slow-jobs-recovery-and-increased-inequality-risk-long-term-covid-19> (E.T.: 04.06.2024).

Independent, “Fashion Revolution Week: What was the Rana Plaza Disaster and Why Did It Happen?”, 23.04.2020 <https://www.independent.co.uk/life-style/fashion/rana-plaza-factory-disaster-anniversary-what-happened-fashion-a9478126.html> (E.T.: 06.03.2024).

Kabine Law Office, “German Act on Due Diligence in Supply Chains”, 15.04.2024, https://www.kabinelaw.com/german-act-on-due-diligence-in-supply-chains/#_ftnref12 (E.T. 10.07.2024).

KPMG, “A Brief Overview of the Key Changes and Impacts from the CSRD”, <https://kpmg.com/nl/en/home/topics/environmental-social-governance/corporate-sustainability-reporting-directive.html> (E.T.: 14.06.2024).

LAWLER Rachel, “Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) and How It Impacts Apparel”, 28.03.2024 <https://www.just-style.com/features/uyghur-forced-labor-prevention-act-uflpa-and-how-it-impacts-apparel/?cf-view> (E.T.: 15.06.2024).

Linklaters LLP, “First Decision by French Courts on Duty of Vigilance Law: Dismissal of Claims Lodged by Six NGOs Against TotalEnergies”, <https://sustainablefutures.linklaters.com/post/102i8vw/first-decision-by-french-courts-on-duty-of-vigilance-law-dismissal-of-claims-lod>, (E.T.: 11.06.2024).

LLEWELLYN Aisyah, “After 22 Years, ExxonMobil Finally Settles Indonesian Human Rights Case”, 20.06.2023, <https://thediplomat.com/2023/06/after-22-years-exxonmobil-finally-settles-indonesian-human-rights-case> (E.T.: 17.05.2024).

Meta Platforms Inc., “Israel-Palestine Human Rights Due Diligence Updated September 2023”, <https://humanrights.fb.com/wp-content/uploads/2023/09/September-2023-Israel-and-Palestine-HRDD-Meta-Update.pdf> (E.T.: 18.06.2024).

Milieudefensie, “Shell pays 15 million euros compensation for oil spills in Nigeria”, 23.12.2022, <https://en.milieudefensie.nl/news/shell-pays-15-million-euros-compensation-for-oil-spills-in-nigeria> (E.T.: 28.07.2024).

NBC News, “Shell Settles Human Rights Suit for \$15.5 million”, 08.06.2009, <https://www.nbcnews.com/id/wbna31175017> (E.T.: 30.04.2024).

Norway Ministry of Finance, “Supplier of Surveillance Equipment for the Separation Barrier in the West Bank Excluded from the Government Pension Fund- Global”, 03.09.2009, www.regjeringen.no/en/archive/Stoltenbergs-2nd-Government/Ministry-of-Finance/Nyheter-ogpressemeldinger/pressemeldinger/2009/supplier-of-surveillance-equipment-for-t.html?id=575444 (E.T.: 28.01.2024).

Norway Ministry of Finance, “New Decisions about the Government Pension Fund Global”, 30.01.2014, www.regjeringen.no/en/dep/fin/news/news/2014/new-decisions-about-the-governmentpensi.html?id=750091 (E.T.: 28.01.2024).

NY Times, “C.I.A.-I.T.T.Plans on Chile Reported” 21.03.1973, <https://www.nytimes.com/1973/03/21/archives/c-ia-i-t-t-plans-on-chile-reported-company-aide-says-agency-also.html> (E.T.: 07.10.2023).

OECD, “Database of Specific Instances”, [https://mneguidelines.oecd.org/database/?hf=10&b=0&r=%2Bf%2Fmne_ncp%2Fturkey&s=desc\(mne_datereceived\)](https://mneguidelines.oecd.org/database/?hf=10&b=0&r=%2Bf%2Fmne_ncp%2Fturkey&s=desc(mne_datereceived)) (E.T.: 01.05.2024).

OECD, “How Do NCP’s Handle Cases?”, <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/how-do-ncps-handle-cases.htm> (E.T.: 08.02.2024).

OECD, “Responsible Business Conduct”, <https://www.oecd.org/en/topics/responsible-business-conduct.html> (E.T.: 08.02.2024).

Our World in Data, “COVID-19 Vaccinations”, <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>, (E.T.: 24.11.2023).

Petrol-İş Sendikası, “Direnişin Simgesi Flormar İşçisi Kazandı, Dayanışma Kazandı”, 08.03.2019, <https://www.petrol-is.org.tr/haber/direnisin-simgesi-flormar-iscisi-kazandi-dayanisma-kazandi-12310> (E.T.: 12.07.2024).

Reuters, “VW audits Xinjiang plant as rights group pressures car makers”, 21.06.2023, <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/german-carmakers-accused-not-complying-with-supply-chain-law-xinjiang-links-2023-06-21/>, (E.T.: 25.08.2024).

RUSSELL Michelle, “Myanmar’s Garment SMEs Feeling Covid-19 Impact”, 16.03.2020, <https://www.just-style.com/news/myanmars-garment-smes-feeling-covid-19-impact/?cf-view> (E.T.: 27.03.2024).

SETA Vakfı, “Uygur Zorla Çalıştırmayı Önleme Yasası Yürürlüğe Girdi”, 24.06.2022, <https://setadc.org/uygur-zorla-calistirmayi-onleme-yasasi-yururluge-girdi/>,(E.T.: 15.06.2024).

SHERMAN John, “Are There Risks in Knowing and Showing?”, BSR Human Rights Working Group, 2012, <https://shiftproject.org/resource/are-there-risks-in-knowing-and-showing/> (E.T.:27.07.2024).

The FairPharma Score Card 2022, <https://fairpharmascocard.org/the-fairpharma-scorecard-2022/>(E.T.: 12.04.2024).

The Jerusalem Post, “Denmark to Label West Bank Settlement Products”, 20.05.2012, <https://www.jpost.com/international/denmark-to-label-west-bank-settlement-products> (E.T.: 28.01.2024).

The Sherpa Association, “Workers’ Rights in Türkiye: 47 Former Employees Join the Lawsuit Against Yves Rocher”, 15.11.2023, <https://www.asso-sherpa.org/workers-rights-in-turkiye-47-former-employees-join-the-lawsuit-against-yves-rocher> (E.T.: 11.06.2024).

UN Global Compact, “Our Participants”, https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc&search%5Bper_page%5D=50 (E.T.: 08.07.2024).

UN Global Compact, “The 10 Principals of the UN Global Compact”, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (E.T.: 26.10.2023).

UN Global Compact Web Site, <https://unglobalcompact.org/> (E.T.: 26.10.2023).

UN Human Rights Council, “Open-ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights”, <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc> (E.T.: 09.01.2024).

UN OHCHR, “Gaza: UN Experts Call on the International Community to Prevent Genocide Against the Palestinian People”, 16.11.2023, <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/11/gaza-un-experts-call-international-community-prevent-genocide-against> (E.T.: 18.06.2024).

UN Secretary General, “Kofi Annan's Address to World Economic Forum in Davos”, 01.02.1999, <https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches/1999-02-01/kofi-annans-address-world-economic-forum-davos>, (E.T.: 28.08.2024).

U.S. Customs and Border Protection, Uyghur Forced Labor Prevention Act Statistics, <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade/uyghur-forced-labor-prevention-act-statistics> (E.T.: 27.07.2024).

U.S. Department of Homeland Security, “UFLPA Entity List”, <https://www.dhs.gov/uflpa-entity-list> (E.T.: 15.06.2024).

U.S. Department of State, “2024 United States Government National Action Plan on Responsible Business Conduct”, <https://www.state.gov/responsible-business-conduct-national-action-plan/>, (E.T.: 14.06.2024).

VETTER David, “Niger Delta Oil Spills: Shell Ruled Responsible in Landmark Verdict”, 29.01.2021, <https://www.forbes.com/sites/davidrvetter/2021/01/29/niger-delta-oil-spills-shell-ruled-responsible-in-landmark-verdict/?sh=5e7f4d7c465e> (E.T.: 22.02.2024).

Wikipedia, “ITT Inc.”, https://en.wikipedia.org/wiki/ITT_Inc. (E.T.: 07.10.2023).

White & Case LLP, “Okpabi v Royal Dutch Shell Plc: UK Supreme Court Allows Nigerian Citizens' Environmental Damage Claim to Proceed Against UK Parent Company”, 19.02.2021, <https://www.whitecase.com/insight-alert/okpabi-v-royal-dutch-shell-plc-uk-supreme-court-allows-nigerian-citizens> (E.T.: 03.03.2024).