

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARI: ZORUNLU İNSAN HAKLARI DURUM TESPİT YÜKÜMLÜLÜKLERİ

*Business and Human Rights: Mandatory Human Rights Due
Diligence Obligations*

Zeynep Derya TARMAN*

Öz

Çok uluslu şirketler faaliyette buldukları ülkelerin ekonomilerine bir yandan katkı sağlarken aynı zamanda çevre kirliliği, güvensiz ve sağlıksız çalışma koşulları, yetersiz ücret, çocuk işçiliği ve yerli halkı zorla yerinden etme gibi olumsuz etkilere ve bunun sonucu olarak insan hakları ihlallerine neden olabilmektedirler. Bu çalışmada çok uluslu şirketlerin ticari faaliyetlerinin sebep olabileceği insan hakları ihlallerinin ve çevresel tahribatın engellenmesi amacıyla hizmet eden insan hakları durum tespit yükümlülükleri incelenmiştir. Bu çerçevede, başta Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri olmak üzere uygulanmaları gönüllülük esasına dayanan ve bağlayıcı olmayan hukuk metinleri ele alınmıştır. Daha sonra Avrupa Birliği bünyesindeki gelişmeler açıklanmış, ardından bazı ülkesel düzenlemelere yer verilmiştir. Ülkesel düzenlemeler bakımından Türkiye ile olan ihracat hacimleri göz önünde bulundurularak Almanya, Birleşik Krallık, Fransa ve Hollanda'daki iş dünyası ve insan hakları durum tespit yükümlülükleri kapsamında yaşanan gelişmeler incelenmiştir. Son olarak, Türk hukukundaki durum ve söz konusu gelişmelerin özellikle Türkiye'de yerleşik şirketler üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Hakları, Çok Uluslu Şirket, Tedarik Zinciri, *Ruggie* Prensipleri, İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri

Makalenin Geliş Tarihi: 03.03.2022, **Makalenin Kabul Tarihi:** 27.09.2022

* Prof. Dr., Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, e-posta: ztarman@ku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2574-8643.

Bu çalışmanın kaynakça araştırmasındaki yardımlarından ötürü Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı öğrencisi Nilay Dağdelen Yaşar'a teşekkür ederim.

Abstract

While multinational companies contribute to the economies of the countries in which they operate, they can also cause negative effects such as environmental pollution, unsafe and unhealthy working conditions, insufficient wages, child labor and forced displacement of indigenous people, and as a result, human rights violations. In this paper, corporate human rights due diligence obligations, which serve the purpose of preventing human rights violations and environmental damage that may be caused by the commercial activities of multinational companies, are examined. In this context, non-binding and voluntary legal texts, especially the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights are discussed. Then, the developments within the European Union are explained, and then certain national regulations are included. In terms of the national regulations, considering the export volumes with Turkey, the corporate human rights due diligence obligations under German, English, French and Dutch laws are examined. Finally, the effects of these developments especially on companies located in Turkey and in this regard the need for a reform under Turkish law are evaluated.

Key Words: Human Rights, Multinational Corporation, Supply Chain, Ruggie Principles, Human Rights Due Diligence Obligations

I. GİRİŞ

A. Genel Olarak

Günümüzde çok uluslu (global)¹ şirketlerin belirli bir ürünü kendilerinin ürettiği ve sattığı zamanlar çoktan geride kalmıştır ve üretim süreçleri çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerdeki tedarikçiler tarafından

¹ Terminoloji olarak uluslararası hukuk düzeninde Birleşmiş Milletler Türkçeye “ulus ötesi” veya “ulus aşırı” olarak çevrilebilecek “*transnational corporations*” kavramını; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ise Türkçeye çok uluslu şirket olarak çevrilebilecek “*multinational corporations*” terimini tercih etmektedir. Türk hukukunda daha yaygın kullanımından dolayı bu çalışmada çok uluslu şirket terimi kullanılmıştır. Çok uluslu şirket kavramı için bkz. Philip Alston, “The “Not-a-Cat” Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors?” in Philip Alston (ed.), *Non-State Actors and Human Rights* (Oxford 2005) 30; Engin Yıldırım, “Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, *VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, 13-14 Kasım 2014, <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/tum-dokuman-baski.pdf>, 3; Zeynep Derya Tarman, “İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim” *PPIL* 40, no.2 (2020), 1548.

şekillendirilmektedir². Ticari faaliyetlerini geliştirmekte olan ülkelerde genellikle yavru şirketleri aracılığıyla yürüten çok uluslu şirketler faaliyette buldukları ülkelerin ekonomilerine istihdam imkânı yaratarak bir yandan katkı sağlarken aynı zamanda çevre kirliliği ve insan hakları ihlallerine neden olabilmektedirler³. Bir diğer ifade ile çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği geliştirmekte olan ülkelerde iş güvenliği ve çevre sağlığı standartları daha düşük olduğu ve bu ülkelerin söz konusu standartlara ilişkin mevzuatları yeterli korumayı sağlamadığı için bu tarz uluslararası ticaret uygulamaları beraberinde insan hakları ihlalleri ve çevresel tahribat riskini getirmektedir⁴.

Tarihte yaşanan iş kazaları ve çevre facialarından gerekli dersler çıkarılmamış olacak ki özellikle geliştirmekte olan ülkelerde hala çok uluslu şirketlerin faaliyetleri dolayısıyla insan haklarının ihlal edildiği pek çok durum ile karşı karşıya kalınmaktadır.

İnsan hakları ihlallerinin en çok karşılaşıldığı sektörlerden birisi tekstil sektörü olup, yeterli iş sağlığı ve güvenliği standartlarının sağlanamamış olması sebebiyle yakın geçmişte binlerce tekstil işçisinin ölümüne ve yaralanmasına neden olan birçok faciaya tanıklık edilmiştir. Bu işçi facialarından birisi de 24 Nisan 2013 tarihinde dünyanın en büyük hazır giyim ürünleri üreticisi konumundaki ülkelere biri olan Bangladeş'te gerçekleşen *Rana Plaza* olayıdır. Bu olayda binlerce işçinin çalıştığı hazır giyim fabrikalarının ve dükkânların bulunduğu *Rana Plaza*, 1138 işçinin ölümüne ve 2500'den fazla işçinin yaralanmasına neden olacak şekilde çökmüştür⁵. *Wal-Mart*, *Mango*, *Benetton*, *Primark*, *Kik* ve *C&A* gibi birçok önemli şirkete üretim yapan ve çoğunluğu kayıt dışı olan işçilerin çalıştığı *Rana Plaza*'nın çöküşü dünya hazır giyim tarihinin en ölümcül felaketlerinden biri olarak kayıtlara geçmiştir⁶. Mevcut imar kanunlarına aykırı bir şekilde inşa edilen, duvarlarındaki çatlamlar nedeniyle belediyenin faciadan bir gün önce tehlike

² Çiçek Ersoy and Hatice Çamgöz Akdağ, "Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses", In *Digitizing Production Systems*, edited by Numan M Durakbaşı and M Güneş Gençyılmaz, Springer (2022), 578.

³ Çok uluslu şirketlerin insan hakları ihlalindeki hukuki sorumluluğunun teorisi hakkında bkz. Alston, "The "Not-a-Cat" Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors?", 3-36; Tarman, "İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim", 1548.

⁴ Ersoy and Çamgöz Akdağ, "Recent Developments in Supply Chain Compliance", 578-579.

⁵ "The Rana Plaza Accident and its Aftermath." International Labour Organization. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang-en/index.htm.

⁶ "Rana Plaza." Clean Clothes Campaign. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>.

raporu vermesi sebebiyle boşaltılmaya başlanan ve pek çok işçinin ilk etapta girmeyi reddettiği *Rana Plaza* o gün ücret kesintisi ve işten çıkarılma tehdidiyle binaya girmek zorunda bırakılan pek çok işçinin ölümüne neden olmuştur. Yaşanan facia sonrası Bangladeş'teki işçilerin güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak amacıyla Küresel Sanayi İşçileri Federasyonu başta olmak üzere pek çok işçi hakları savunucusunun sivil toplum örgütünün ve sendikanın katılımıyla kampanyalar yürütülmüştür.

Çevre ihlalleri söz konusu olduğunda ise ilk akla gelen örnekler çok uluslu dünya devi petrol şirketlerinin gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetleri ile ilgilidir. Bu kapsamda 1950'li yıllardan beri Nijerya'da faaliyet gösteren *Shell*'in tarım arazilerine ve içme sularına karışan petrol sızıntılarının Nijer deltasında yarattığı çevresel tahribat örnek olarak verilebilir. Öte yandan *Shell*'in bölgeyi terk etmesi için barışçıl protestolar düzenleyen yerel halk sistematik olarak mağdur edilmiş olup Nijerya hükümetinin güvenlik güçlerinin yürüttüğü operasyonlar sırasında ciddi insan hakları ihlalleri de meydana gelmiştir⁷. Yerel halka karşı güvenlik güçlerinin yürüttüğü baskı rejiminde *Shell*'in hükümetle iş birliği içinde olduğu ve hatta bu operasyonları finanse ettiği sıklıkla dile getirilmektedir⁸. Uluslararası Af Örgütü de *Shell*'in şirket merkezinin bulunduğu Hollanda ve Birleşik Krallık devletlerine Nijerya güvenlik güçleriyle yapmış olduğu iş birliği çerçevesinde sebep olduğu insan hakları ihlalleri bakımından *Shell*'in sorumluluğuna ilişkin soruşturma yürütülmesi çağrılarında bulunmuştur⁹. Birçok kez yargıya taşınan bu insan hakları ve çevresel ihlaller sebebiyle yerel halkın açmış olduğu ve 30 yılı aşkındır süren bir davada Hollanda Temyiz Mahkemesi *Shell*'in Nijerya'da kurulu yavru şirketinin şirket faaliyetleri sırasında meydana gelen sızıntılar nedeniyle sebep olduğu çevre kirliliğinden sorumlu olduğuna karar vermiş ve

⁷ William Clowes, "Shell Will Pay \$ 111 Million to End Nigerian Oil-Spill Case," *Bloomberg News*, 12 Ağustos 2021. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-11/shell-to-pay-110-million-to-end-30-year-nigeria-oil-spill-case>. Roorda, Lucas, and Daniel Leader. "Okpabi v Shell and Four Nigerian Farmers v Shell: Parent Company Liability Back in Court." *Business and Human Rights Journal* 6, no. 2 (2021): 368–376.

⁸ Newman, David. "Litigation Update: Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co." *Sustainable Development Law and Policy*, Spring/Summer 2002, 3, 20.

⁹ "Shell Cinayetlerin Suç Ortağı mı?" Uluslararası Af Örgütü. 28 Kasım 2017. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.amnesty.org.tr/icerik/shell-cinayeterin-suc-ortagi-mi>; John Vidal, "Shell Oil paid Nigerian military to put down protests, court documents show" *The Guardian*. 3 Ekim 2011. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.theguardian.com/world/2011/oct/03/shell-oil-paid-nigerian-military>.

bu şirketin bölgedeki çiftçilere tazminat ödemesine hükmetmiştir¹⁰. Mahkeme, söz konusu çevre tahribatından ana şirket konumundaki çok uluslu *Shell* şirketini sorumlu bulmamış; ancak, sızıntı tespit sistemi oluşturarak muhtemel sızıntıların ve kirliliğin önüne geçebilmek adına gerekli adımları atması gerektiğini vurgulamıştır. Bunun üzerine *Shell* yakın zamanda 111 milyon ABD doları tazminat ödemeyi kabul ederek davacılar ile uzlaşmıştır¹¹. İngiltere’de ise Yüksek Mahkeme yakın zamanda Nijerya’da sebep olduğu çevre kirliliği nedeniyle *Shell*’in ilgili davaların Nijerya mahkemelerinde görülmesi gerektiği yönündeki iddiasının aksine *Shell*’e karşı İngiltere mahkemelerinde dava açılabilirliğine hükmetmiştir¹².

Sosyal güvenceden yoksun kayıt dışı istihdamın ve özellikle çocuk/mevsimlik işçi probleminin yadsınamaz bir gerçek olduğu Türkiye’de de çok uluslu şirketlerin neden olduğu insan hakları ihlalleri ve çevre zararları meydana gelmektedir. Dünyanın üçüncü büyük çikolata şirketi olan ve ürünlerinde kullandığı fındığın % 30’unu diğer pek çok çikolata şirketi gibi Türkiye’den tedarik eden İtalyan *Ferrero Rocher* şirketi yakın zamanda yapmış olduğu açıklamalarında Türkiye’nin tarım sektöründeki çocuk işçi sorununu kabul ederek tedarik zincirleri boyunca çocuk işçiliğini önlemeye ve ortadan kaldırmaya kararlı olduklarını belirtmiştir¹³. Bu kapsamda

¹⁰ Four Nigerian Farmers and Stichting Milieudefensie v Royal Dutch Shell PLC and another [2021] ECLI:NL: GHDHA: 2021:132 (Oruma), ECLI: NL: GHDHA:2021:133 (Goi) and ECLI: NL: GHDHA:2021:134 (Ikot Ada Udo); Yusuf Özkan, “Shell, Nijerya’da tarım arazilerini kirlettiği çiftçilere tazminat ödeyecek.” BBC News Türkçe. 29 Ocak 2021. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55847398>.

¹¹ William Clowes, “Shell Will Pay \$ 111 Million to End Nigerian Oil-Spill Case,” *Bloomberg News*, 12 Ağustos 2021. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-11/shell-to-pay-110-million-to-end-30-year-nigeria-oil-spill-case>.

¹² Okpabi and others v Royal Dutch Shell plc and another [2021] UKSC 3. “Shell: Petrol sızıntısından zarar gören Nijeryalılar İngiltere’de şirket aleyhine dava açabilecek.” BBC News Türkçe. 12 Şubat 2021. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-56045971>. Ayrıntılı bilgi için bkz. Meltem Ece Oba. “Çok Uluslu Şirketlerin Sınır Ötesi Faaliyetleri ve Haksız Fiil Sorumluluğu: Vedanta v Lungowe ve Okpabi v Shell Kararları Çerçevesinde İngiliz Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi.” *PPIL* 41 (2021): 181-185.

¹³ Lorenzo Tondo, “Ferrero Rocher chocolates may be tainted by child labour.” *The Guardian*. 20 Aralık 2019. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.theguardian.com/global-development/2019/dec/20/are-ferrero-rocher-chocolates-tainted-by-child-labour>; “Turkey: Hazelnuts in Ferrero Rocher supply chain linked to child labour, includes company comments.” BHR Resource Centre. 1 Ocak 2020. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022.

gerçekten de yıl boyu Adana'daki pamuk tarlalarından Isparta'daki gül bahçelerine, oradan Rize'deki çay tarlalarına ve sonrasında Giresun'daki fındık bahçelerine göçen mevsimlik tarım işçileri Türkiye'nin bir gerçeğidir. Mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan bu işçilerin herhangi bir güvenceleri olmadığı gibi mevsimlik tarım işçisi olarak birçok çocuk en temel hakları olan eğitim-öğretim imkânlarından dahi faydalanamamaktadır. Diğer yandan özellikle son yıllarda Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı yoğun göç dalgası sebebiyle kayıt dışı ve sosyal güvencesiz istihdamın boyutu katlanarak artmaktadır.

Bahsi geçen bu örneklerde de görüleceği üzere, çok uluslu şirketlerin gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetleri bu ülkelerde öngörülen düşük insan hakları ve çevre standartları nedeniyle ciddi insan hakları ve çevre ihlallerine sebebiyet vermektedir. Öte yandan dünya genelinde vahşi kapitalizm anlayışı yerini tedarik zincirine dâhil olan işçilerden işverenlere dek tüm menfaat sahipleri arasında dengelerin sağlanması gerektiği yönündeki anlayışa bırakmaktadır ve bu durum iş dünyası ve insan hakları ile çevrenin korunması alanında son yıllarda pek çok önemli gelişmenin yaşanmasına vesile olmuştur.

B. Uygulanacak Hukuki Çerçeve

İş dünyası ve insan hakları ile ilgili yaşanan önemli gelişmelerden ilki sürdürülebilir, sorumlu ve kapsayıcı bir küresel ekonominin sağlanması amacıyla ortaya konan Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (*United Nations Global Compact*)'dir¹⁴. İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere dört ana başlık altında toplam 10 temel ilkedен oluşan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi konuyla ilgili evrensel olarak kabul edilen bazı BM çıktılarına dayanmaktadır¹⁵. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında, iş dünyasının insan haklarını desteklemesi, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmaması, sendikalaşmayı ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemesi, zorla çalıştırma ve her türlü çocuk işçi çalıştırma, işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılık gibi uygulamalara son vermesi beklenmektedir. Ayrıca, iş dünyasının çevre sorunlarına ihtiyatlı yaklaşması, çevresel sorumluluğunu artıracak her türlü faaliyeti ve çevre dostu

<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/turkey-hazelnuts-in-ferrero-rocher-supply-chain-linked-to-child-labour-includes-company-comments/>.

¹⁴ Oliver F. Williams. "The UN Global Compact: The Challenge and The Promise" *Business Ethics Quarterly* 1484 (2004), 755.

¹⁵ Bkz: İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, BM Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi ve BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi.

teknolojileri desteklemesi ve son olarak her türlü yolsuzlukla mücadele etmesi arzu edilmektedir¹⁶.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni takiben 2008 yılında BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Özel Temsilcisi *John Gerard Ruggie*, münhasıran iş dünyasından kaynaklanan insan hakları ihlallerini hedef alan ve devletlerin yükümlülükleri ile şirketlerin sorumluluklarını düzenleyen bir ilkeler dizisi hazırlamıştır¹⁷. BM İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında onaylanan ve *Ruggie Prensipleri* olarak da anılan BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin¹⁸ öngördüğü en önemli düzenleme Türkçeye “durum tespiti” olarak çevrilebilecek “*due diligence*” ve “değer zinciri uyumu” olarak çevrilebilecek “*value chain compliance*” yükümlülükleridir. Şirketler aslında durum tespit yükümlülüğü kavramına, özellikle yatırımcı veya alıcı sıfatıyla dâhil oldukları birleşme ve devralma işlemleri sırasında hedef varlığı veya işletmeyi değerlendirmek için yürüttükleri durum tespiti (“*due diligence*”) süreçlerinden dolayı aşınadır. Ancak söz konusu durum tespiti veya uyum süreci denilince ilk akla gelen rekabet hukuku, kişisel verilerin korunması, rüşvet, yolsuzluk veya kara para aklama ile mücadele gibi şirketler için ticari ve hukuki riskleri yüksek olan işlemler ile ilgili süreçlerdir. Oysa bu klasik uyum tanımını giderek farklı alanları ve kavramları içerecek şekilde genişlemektedir. Bu alandaki gelişmelerden biri de şirketlerin yürüttükleri durum tespit yükümlülüğü raporlamalarının kapsamının insan hakları ve çevresel etki değerlendirmelerini de içine alan bir yönde genişlemesidir. Bu genişleme kapsamında şirketler için yeni risk alanlarından biri de tedarik

¹⁶ Bu yönde ve daha detaylı bilgi için “UN Global Compact” Birleşmiş Milletler. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.unglobalcompact.org>; “10 İlke.” Global Compact Network Türkiye. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/>.

¹⁷ John Gerard Ruggie, “*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. 7 Nisan 2008. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>; John Gerard Ruggie. *The Social Construction of the UN Guiding Principles on Business & Human Rights*. HKS Working Paper No. RWP17-030. 2017. Erişim Tarihi 13 Ocak 2022. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2984901.

¹⁸ BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR - *United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights*), ‘Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*)’ HR/PUB/11/04 (2011) için (İngilizce) <https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinsshr_en.pdf> Erişim Tarihi 22 Aralık 2021.

zinciri uyum süreçleridir. Tedarik zinciri uyumu ile kast olunan şirketlerin sadece kendi faaliyetlerinde değil, aynı zamanda hammaddenin çıkarılmasından son müşteriye teslimata kadar doğrudan veya dolaylı olarak sürece dâhil olabilecek tüm işletmelere ilişkin faaliyetlerinde, yani aslında tedarik zincirinin tüm aşamalarında belirli hukuki güvence ve standartları sağlamalarıdır. Zira bir şirketin misyonu sadece hissedarlara değil aynı zamanda müşterilere, tedarikçilere, işçilere, topluluklara ve çevreye hizmet etmek olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda iş dünyası ve insan hakları konusundaki güncel gelişmeler de dikkate alındığında şirketlerin çevresel, sosyal ve yönetim veya güncel kullanımı ile ESG (*Environmental, Social and Corporate Governance*) konularını ele alış şekilleri tedarik zinciri uyum sürecinde ele alınması gereken yasal risk unsurlarının başında gelmektedir. En önemlisi bu alanda yaşanan gelişmeler neticesinde zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülükleri de artık ESG uyum sürecinin bir parçası olarak kabul edilmektedir¹⁹.

2011 yılından bu yana, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde öngörülen insan hakları durum tespit yükümlülüğü, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (*Organisation for Economic Co-operation and Development* - OECD) Çok Uluslu İşletmeler için Rehber İlkeler (OECD Rehber İlkeler)²⁰ ve Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organisation* - ILO) Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi²¹ dâhil olmak üzere, kilit uluslararası politika araçlarına dâhil edilmiştir. OECD, Sorumlu İş Davranışı için OECD Durum Tespiti Rehberi²² ve çeşitli sektörel belgeler dâhil olmak üzere durum tespiti hususunda kapsamlı kılavuzlar yayınlamıştır.

¹⁹ Bu yönde ve detay bilgi için Ersoy and Çamgöz Akdağ, "Recent Developments in Supply Chain Compliance", 578-579.

²⁰ İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) Çok Uluslu İşletmeler için Rehber İlkeler (*The Organisation for Economic Co-operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises*) için (Türkçe) Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2012/06/OECD-Watch-brochure-Turkish.pdf>.

²¹ ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi için (İngilizce) bkz. "The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy." Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf.

²² OECD Sorumlu İş Davranışı için OECD Durum Tespiti Rehberi (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*) için (İngilizce) Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

Uygulanmaları gönüllülük esasına dayanan ve bağlayıcı olmayan bu hukuk metinleri (*soft law*) çok uluslu şirketlere ticari faaliyetleri sırasında insan hakları ve çevre başta olmak üzere pek çok konuda sorumlu davranmaları konularında önerilerde bulunmaktadır²³. Hukuken bağlayıcılıkları olmasa da söz konusu metinlerde yer alan ilkeler iş dünyası ve insan hakları alanındaki politikalar bakımından devletlere ve şirketlere yol gösterici olmakta, bu alandaki duyarlılığın artmasına katkı sağlamaktadır²⁴. Ayrıca, çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde yer alan diğer şirketler ile aralarındaki sözleşmelere hükümler konulması suretiyle kimi ilkeler uygulamada bağlayıcı hale getirilmeye çalışılmaktadır²⁵.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu da BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin uygulanmasını ve devletlerin kendi ulusal eylem planlarını kabul etmesini teşvik etmektedir. Avrupa Birliği (AB) de BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin kabul edilmesinin ardından yeni bir strateji belgesi yayınlamış, üye devletlerin bu meseleye ilişkin bir eylem planı hazırlamalarını istemiş ve bir yandan da bu kapsamda topluluk içerisinde yasama faaliyetlerine girişmiştir²⁶. AB üyesi bazı ülkeler ise AB nezdindeki yasama faaliyetlerini beklemeden ulusal hukuklarını düzenleme yoluna gitmişlerdir. Söz konusu ulusal ve uluslararası düzeydeki yasal düzenlemeler ve hukuki metinler aşağıda daha detaylı olarak ele alınacaktır.

Bu çalışmada çok uluslu şirketlerin uluslararası ticari faaliyetleri boyunca insan haklarının ve çevrenin korunmasını sağlamak amacıyla durum tespit yükümlülükleri kapsamındaki küresel gelişmeler ve bu gelişmelerin özellikle Türkiye'de yerleşik şirketler bakımından etkileri inceleme konusu yapılmıştır. Ülkesel düzenlemeler bakımından Türkiye ile olan ihracat hacimleri göz önünde bulundurularak Almanya, İngiltere, Fransa ve

²³ Hükümetlerarası örgütlerin düzenlemeleri için ayrıca, bkz. Kıvılcım Zeynep "Ulus-Aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği" Ankara Üniversitesi SBF Dergisi (2010) 65-3, 93-96; Can Ozan ve Yücel Recep, "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (2019) 35 (2), 113.

²⁴ Başak Bağlayan, "A Study on Potential Human Rights Due Diligence Legislation in Luxembourg", 2021 Erişim Tarihi 13 Ocak 2022. https://orbilu.uni.lu/bitstream/10993/48683/1/Baglayan_Study_HRDD.pdf. 11.

²⁵ Yıldırım, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", 6-7; Tarman, "İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim" 1553.

²⁶ "EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy." Avrupa Birliği Konseyi. 2012. Erişim Tarihi 22 Ocak 2022. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/en/pdf>; Yıldırım, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı", 15; Bağlayan, "A Study on Potential Human Rights", 11.

Hollanda'daki iş dünyası ve insan hakları durum tespit yükümlülükleri kapsamında yaşanan gelişmeler incelenecektir²⁷. Bu kapsamda şu an için her ne kadar Türk hukukunda bir yasama çalışması olmasa da ihracat cenneti olan Türkiye'de yerleşik şirketlerin küresel tedarik zincirlerindeki pozisyonları göz önüne alındığında bu alanda bölgesel veya ülkesel olarak getirilecek düzenlemelerin Türkiye'de yerleşik şirketleri de etkileyecek nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Bu yönden çalışmanın Türkiye'de yerleşik şirketler bakımından yol gösterici olması amaçlanmaktadır.

II. ULUSLARARASI GELİŞMELER

Günümüzde çok uluslu şirketlerin insan haklarına saygılı olmaları gerektiği ve çevreyi koruma sorumlulukları olduğu kabul edilmekle beraber söz konusu şirketlerin tedarik zinciri boyunca sebep oldukları insan hakları ihlallerinden ve çevre tahribatlarından nasıl sorumlu tutulacakları meselesi tam anlamıyla çözüme kavuşturulmuş değildir. İlk bölümde bahsi geçen ve çok uluslu şirketlere ticari faaliyetleri sırasında insan hakları ve çevre dâhil pek çok konuda sorumlu davranmaları hususunda öneriler sunan düzenlemeler bağlayıcı olmayan (*soft law*) hukuk metinleri olduğu için uygulanmaları ancak şirketlerin inisiyatifi dâhilinde olmaktadır. Çeşitli çalışmalar, dünya çapındaki tüm çabalara rağmen insan hakları durum tespit yükümlülüğü uygulamasının sınırlı kaldığını, yeterli olmadığını göstermektedir²⁸. Bu nedenle bu düzenlemelerin bağlayıcı hukuk metinleri haline getirilmeleri konusunda farkındalık ve yasama mercileri nezdinde baskı yaratılması bakımından sivil toplum kampanyaları önem arz etmektedir. Halihazırda da durum tespit yükümlülüğü bakımından bölgesel ve ülkesel yasama girişimlerine sivil toplum kampanyaları öncülük etmektedir²⁹. Bu kapsamda BM ve OECD gibi hükümetlerarası örgütlerin faaliyetleri ve

²⁷ Ticaret Bakanlığı'nın güncel dış ticaret verilerine göre Almanya, İngiltere, Fransa ve Hollanda Türkiye'nin en fazla ihracat yaptığı ilk 10 ülke arasında yer almaktadır. Bu yönde bkz. "En Fazla İhracat Yapılan 10 Ülke" T.C. Ticaret Bakanlığı. Erişim Tarihi 17 Ocak 2022. <https://ticaret.gov.tr/data/5d63d89d13b8762f7c43a738/5-En%20Fazla%20Ihracat%20Yapilan%2010%20Ulke.pdf>.

²⁸ Kurumsal İnsan Hakları Karşılaştırma Sıralamasına (*Corporate Human Rights Benchmark*) (2020) göre dünyanın en büyük 200 halka açık şirketinin neredeyse yarısı (%46,2) BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne uygun olarak insan hakları hususunda gerekli özeni göstermede yetersiz kalmıştır. Bu kapsamda bkz. "Measuring 230 global companies on their human rights performance." World Benchmarking Alliance. Erişim Tarihi 22 Aralık 2021. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/>.

²⁹ Belçika, Danimarka, Finlandiya, İtalya, İrlanda, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık ve Lüksemburg dâhil olmak üzere birçok ülkede durum tespiti mevzuatı için kampanyalar başlatılmıştır. Bu yönde Bağlayan, "A Study on Potential Human Rights", 12.

yürütülen sivil toplum kampanyaları ile yaratılan farkındalığın bir sonucu olarak İngiltere, Fransa ve Almanya başta olmak üzere bazı devletler BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ndeki prensipleri aşağıda açıklanacağı üzere iç hukuklarına aktarmışlar; bazı devletler ise henüz yasal düzenlemeler yapmamış ise de bu alandaki çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır³⁰. Ülkesel bağlamda olduğu gibi, durum tespit yükümlülüğünün yasallaşması fikri AB düzeyinde de ilgi uyandırmıştır. 2011'den bu yana AB, tedarik zincirleri boyunca insan hakları ve çevresel durum tespitinin uygulanmasını sağlamak amacıyla çeşitli eylemler üstlenmiştir. Tüm bu gelişmeler, iş dünyasında zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüklerinin uygulanmasına yönelik uluslararası bir ivme olduğunu ortaya koymaktadır³¹.

A. BM Düzeyindeki Gelişmeler

1. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (*Ruggie* Prensipleri)

İş dünyasında insan haklarına saygı gösterme ve çevreyi koruma sorumluluğu kapsamında öngördüğü durum tespit yükümlülükleri ile BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri kurumsal sorumluluğun kilit unsurlarından biri haline gelmiştir. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne göre durum tespiti, bir ticari faaliyet veya proje süresince söz konusu faaliyetlerin insan hakları ile ilintili sebep olabileceği riskleri önlemek ve azaltmak amacıyla mevcut veya potansiyel riskleri ortaya çıkarmaya yönelik kapsamlı ve koruyucu etkili bir girişimdir³².

³⁰ Avrupa Parlamentosu Dış Politikalar Genel Müdürlüğü, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Uygulanmasına İlişkin Çalışma için bkz. Beata Faracik, *Study: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* 2017. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf), 8; Claire Bright, Diana Lica and Axel Marx, “*Options for Mandatory Due Diligence in Belgium*” 2020. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021; Yıldırım, “Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, 15; Can ve Yücel, “Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler”, 114. https://www.researchgate.net/publication/342424416_Options_for_Mandatory_Human_Rights_Due_Diligence_in_Belgium.

³¹ Bağlayan, “A Study on Potential Human Rights”, 19.

³² John Gerard Ruggie, *Business and Human Rights: Towards Operationalizing the “Protect, Respect and Remedy” Framework* Report to the UN Human Rights Council. 22 Nisan 2009.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri “Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Etme” adı altında üç sütun (*pillar*) diye ifade edilen temelden oluşmaktadır:

- (i) Devletler, bireyleri üçüncü şahısların insan hakları ihlallerine karşı korumakla görevlidir.
- (ii) Şirketler insan haklarına saygı duymaktan sorumludur; bu sorumluluk kapsamında işletmeler başkalarının haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve katkıda bulunduğu olumsuz etkileri gidermelidir.
- (iii) İş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinden etkilenen kişilere hem hukuki hem de diğer yollardan etkin telafiye daha kolay erişim imkânı sunulması gerekmektedir³³.

Özetle, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri uyarınca insan hakları devletler tarafından koruma altına alınmalı, şirketler faaliyetlerinde insan haklarına saygı göstermeli ve ihlal halinde etkin telafiye erişim imkânı sağlanmalıdır.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nde öngörülen sorumluluk rejimi kapsamında şirketler:

- (i) Kendi faaliyetleri veya iş ilişkilerinin bir sonucu olarak dâhil olabilecekleri fiili veya potansiyel insan hakları ihlallerini tespit etmeli ve değerlendirmeli (Madde 18);
- (ii) Bu değerlendirmeler neticesinde elde edilen bulgularla ilgili dâhili işlevler ve süreçlerle bütünleştirmeli ve uygun eylemleri gerçekleştirmeli (Madde 19);
- (iii) Şirket eylemlerinin etkinliğini takip etmeli (örneğin, risk yönetimi ve hafifletme çabaları) (Madde 20); ve
- (iv) İnsan hakları üzerindeki etkilerini nasıl ele aldıklarını (örneğin, harici raporlama yoluyla) açıklamalıdır (Madde 21)³⁴.

İnsan hakları durum tespit yükümlülüğü aslında makul ve ihtiyatlı bir işletmenin, içinde bulunduğu koşullar (sektör, faaliyet, büyüklük ve benzeri faktörler) dâhilinde insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine

Erişim Tarihi 22 Aralık 2021. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/128/88/PDF/G0912888.pdf?OpenElement>, par 71.

³³ Ruggie, “*Protect, Respect and Remedy*”, par 2; Tarman, “İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim” 1552.

³⁴ Ayrıca Ruggie, “*Protect, Respect and Remedy*”, par 60ff.

getirmek için üstlenmesi gereken ve devam eden bir yönetim sürecidir. Zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğü, kurumsal raporlama yükümlülüğünden farklıdır³⁵. Kurumsal raporlama yükümlülüğü “uy veya açıkla” (*comply or explain*) prensibine dayanır ve maddi durum tespiti yapmaya yönelik açık yükümlülükler içermez. Buna karşılık, insan hakları durum tespit yükümlülüğü rejiminde sorumluluk, doğru raporlama yükümlülüğüne aykırılıktan ziyade yasal bir özen yükümlülüğünün ihlaline (ve/veya zararın oluşmasına) bağlıdır. Bu kapsamda şirketlerin sadece aldıkları ya da almadıkları önlemler hakkında rapor vererek insan hakları durum tespit yükümlülüğünü yerine getirdiğinden ve sorumluluktan kurtulduğundan bahsedilememektedir³⁶.

Ancak ne yazık ki diğer hükümetlerarası örgütlerin ortaya koydukları ilkeler gibi BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri de hukuken bağlayıcı değildir ve olası bir hak ihlalinde şirketler için yaptırım, denetim veya hak ihlaline uğrayan kişiye tazmin mekanizması sunmaktan yoksundur. Bu nedenle, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin uluslararası antlaşma düzeyinde etkili olmasını beklemek isabetli olmayacaktır; şirketlerin insan hakları sorumluluğunun uluslararası bir antlaşma ile bağlayıcı biçimde kabul edilmesi ve ihlalden doğan zararın tazmini noktasında bu talebin şirketlerin uluslararası hukuktan doğan sorumluluğuna dayandırılabilmesi gerekmektedir.

2. İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin BM Taslak Anlaşması

26 Haziran 2014'te BM İnsan Hakları Konseyi, uluslararası insan hakları hukukunda, çok uluslu şirketlerin ve diğer ticari girişimlerin faaliyetlerini düzenlemek için yasal olarak bağlayıcı uluslararası bir metin hazırlaması amacıyla Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OEIGWG – *Open-Ended Intergovernmental Working Group*) oluşturmuştur³⁷. Söz konusu

³⁵ *Corporate Responsibility to Respect, An Interpretive Guide* United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR) 2012. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf. 6.

³⁶ *United Nations “Issues Paper” on Legislative Proposals for Mandatory Human Rights Due Diligence by Companies*. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR) 2020. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Issues_Paper.pdf. 3.

³⁷ *Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/RES/26/9)*. Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OHCHR). 2014. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9.

çalışma grubunun faaliyetleri sonucunda, son revizyonu Ağustos 2021’de kamuoyu ile paylaşılan Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çok Uluslu Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin Faaliyetlerini Düzenlemeye Yönelik Bağlayıcı Taslak Anlaşma (Taslak Anlaşma)³⁸ ortaya konulmuştur. Anılan Taslak Anlaşma ile özellikle ulusötesi niteliktekiler dâhil tüm ticari faaliyetlerde³⁹ devletlerin ve ticari işletmelerin insan haklarına saygı gösterme, insan haklarını koruma ve teşvik etme yükümlülüğünün etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanması vurgulanmaktadır (Madde 2). Öte yandan, ticari faaliyetlerde etkin izleme ve uygulama mekanizmalarıyla insan hakları ihlallerinin önlenmesi amaçlanmakta ve insan hakları ihlallerinin mağdurları için adalete erişim hakkının temini ile ve etkili, yeterli ve zamanında çareler sağlanması hedeflenmektedir (Madde 2)⁴⁰.

İnsan hakları durum tespit yükümlülükleri Taslak Anlaşma’nın 6. maddesinde “önleme” başlığı altında sıralanmıştır. Buna göre taraf devletlerin, (kendi topraklarında veya yetki alanlarında yerleşik veya herhangi bir şekilde kontrolü altında olan) tüm ticari işletmelerin faaliyetlerini etkin bir şekilde düzenlemeleri zorunlu tutulmuştur. Bu kapsamda taraf devletlerin, ticari işletmelerin büyüklükleri, insan hakları ihlali riskleri ve faaliyetlerin

³⁸ Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OEIGWG). *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Third Revised Draft*. 17 Ağustos 2021. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>; Taslak Anlaşma’nın ilk versiyonu için bkz. *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Zero Draft*. Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OEIGWG). 16 Temmuz 2018 Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/draftlbi.pdf>.

³⁹ Bu formülasyon yalnızca ulusötesi nitelikteki ticari faaliyetlere uygulanması planlanan ilk taslaktakinden çok daha geniştir.

⁴⁰ Özellikle ulusötesi nitelikteki ticari faaliyetler bakımından insan hakları ihlallerini önlemek ve azaltmak için karşılıklı adli yardımlaşma ve uluslararası iş birliğini kolaylaştırma ve güçlendirme gerekliliğinin de altı çizilmektedir (Madde 2). Öte yandan insan hakları mağdurlarının, temsilcilerinin, ailelerinin ve tanıkların, tüm süreç boyunca insan haklarına ve temel özgürlüklerine yönelik her türlü yasa dışı müdahaleden taraf devletlerce korunacakları ayrıca güvence altına alınmıştır (Taslak Anlaşma madde 5).

doğası ile orantılı olarak insan hakları durum tespit yükümlülüğü⁴¹ getirmeleri gerekmektedir⁴².

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile uyumlu Taslak Anlaşma'ya göre, taraf devletlerin, sınırları dahilinde yerleşim yeri bulunan veya ticari faaliyetler yürüten ya da taraf devlette kurulu şirketin denetimi altında olan tüzel ve/veya gerçek kişiler hakkında (bu kimselerin iş ilişkisi içinde buldukları başka tüzel veya gerçek kişileri de kapsayacak şekilde) kendi iç hukuklarında kapsayıcı bir sorumluluk rejimi öngörmeleri gerekmektedir. Taslak Anlaşma ayrıca, insan hakları durum tespit yükümlülüğünün yerine getirilmiş olmasının ticari faaliyetler yürüten tüzel veya gerçek kişileri otomatik olarak sorumluluktan kurtarmayacağını da öngörmektedir. Bu kapsamda yürürlükteki insan hakları durum tespiti standartlarına uygunluğun incelenmesinden sonra ilgili tüzel veya gerçek kişilerin sorumluluğuna ilgili devlet nezdindeki yetkili mahkemenin veya yetkilendirmiş kurumun karar vereceği düzenlenmiştir (Madde 8).

Bu noktada belirtmek gerekir ki Taslak Anlaşma, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri gibi iş dünyası ve insan hakları alanında farkındalık yaratma konusunda önemli bir çalışma olsa da söz konusu Taslak Anlaşma'nın yürürlüğe girmesi halinde bu anlaşmaya şirketler değil devletler taraf olacaktır. Diğer bir ifadeyle, Taslak Anlaşma'daki yaklaşım iş dünyası için doğrudan ve bağlayıcı nitelikte yükümlülükler tesis edilmesinden ziyade devletlerin iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri karşısında bireyleri

⁴¹ Taslak metne göre, durum tespiti yükümlülükleri hem insan haklarını hem de çevre ve iklim değişikliği etki değerlendirmelerini kapsamalıdır (Madde 6.4(a)). İnsan hakları durum tespiti ayrıca, kadınlar ve kız çocuklarının maruz kaldıkları farklı riskleri ve etkileri belirlemek ve değerlendirmek için insan hakları durum tespiti süreçlerinin tüm aşamalarında potansiyel olarak etkilenen kadın ve kadın örgütleriyle istişare ederek bir toplumsal cinsiyet perspektifini bütünleştirmelidir (Madde 6.4(b)). Diğer durum tespiti önlemleri arasında insan hakları ticari faaliyetlerden potansiyel olarak etkilenebilecek bireyler veya topluluklar ve sendikalar da dâhil olmak üzere kadınlar, çocuklar, engelliler, yerli halklar, yaşlılar, göçmenler, mülteciler, ülke içinde yerinden edilmiş kişiler ve işgal veya çatışma bölgelerindeki korunan nüfuslar gibi diğer ilgili paydaşlarla istişareler yürütürken, insan hakları ihlallerinin yüksek riskleriyle karşı karşıya kalanlara özel önem verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Madde 6.4(c)).

⁴² Taslak Anlaşma'daki düzenleme, insan hakları etkilerini belirleme, önleme ve hafifletme, izleme ve açıklama yükümlülükleri de dâhil olmak üzere BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin durum tespit yükümlülüklerini yansıtmaktadır. Ancak Taslak Anlaşma'da öngörülen standartlar, aşağıda tartışılacak olan bazı ülkesel düzenlemelerden daha geniş bir kapsama sahiptir.

korumaya yönelik yükümlülüğünün vurgulanmasından ibarettir⁴³. Söz konusu düzenleme, şirketler nezdinde doğrudan ve bağlayıcı insan hakları yükümlülükleri öngörüleceğini düşünenler bakımından hayal kırıklığına sebep olmakla eleştirilmektedir⁴⁴. Bu kapsamda devletlerin kendi iç hukuklarında bir düzenlemeye yer vermeden Taslak Anlaşma'ya taraf olmakla yetindikleri hallerde, insan hakları ihlali bakımından şirketler için doğrudan bağlayıcı bir düzenlemenin varlığından bahsedilemeyecektir. Bu nedenle, Taslak Anlaşma yürürlüğe girse dahi doğrudan şirketleri hedef alan bağlayıcı bölgesel veya ulusal düzenlemelere olan ihtiyaç devam edecektir.

B. AB Nezdindeki Gelişmeler

İş dünyası ve insan hakları durum tespit yükümlülüklerine ilişkin Avrupa Komisyonu Durum Tespiti Çalışması⁴⁵ Şubat 2020'de yayınlanmıştır. Nisan 2020'de, Avrupa Parlamentosu'nun, küresel tedarik zincirleri genelinde ticari işletmelerin insan haklarına saygı duymasının sağlanması ve çevresel etkilerin önlenmesi amacıyla AB çapında zorunlu durum tespit yükümlülüklerine

⁴³ Betül Karagedik, "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda, Ulusötesi Şirketlerin ve Diğer Ticari Teşebbüslerin Faaliyetlerini Düzenleyen Hukuken Bağlayıcı Belge'nin İkinci Kez Gözden Geçirilmiş Taslağı'nın Türkçe Çevirisi* ve Taslağa İlişkin Genel Bir Yorum" *PPIL* 41, no.2 (2021), 1044.

⁴⁴ Markus Krajewski, "A Nightmare or a Noble Dream? Establishing Investor Obligations Through Treaty-Making and Treaty-Application" *Business and Human Rights Journal* 5, no.1 (2020), 111.

⁴⁵ Avrupa Komisyonu Durum Tespiti Çalışması (*European Commission Due Diligence Study*), insan hakları (çocuk hakları ve temel özgürlükler, ciddi bedensel yaralanmalar ve sağlık riskleri, çevresel hasar ve iklim değişikliği dâhil) ihlallerini belirlemek, önlemek, hafifletmek ve değerlendirmek için gereken özen gerekliliklerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda detaylı bilgi için Avrupa Komisyonu Adalet ve Tüketiciler Genel Müdürlüğü, Francisca Torres Cortes, Camille Salinier, Hanna Deringer, et al., Study on due diligence requirements through the supply chain: final report. Avrupa Komisyonu Adalet ve Tüketiciler Genel Müdürlüğü. 2020. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.

yönelik yasama girişimi⁴⁶ planı açıklanmıştır⁴⁷. Kasım 2020'de ise AB Komisyonu, AB'nin Yeşil Anlaşması ve Sürdürülebilir Finansal Eylem Planı'nın bir parçası olarak yasama teklifiyle ilgili kamuoyu istişarelerini başlatmıştır⁴⁸. Aralık 2020'de AB Konseyi, AB Komisyonu'nu "küresel tedarik zincirleri boyunca sektörler arası kurumsal durum tespiti yükümlülükleri de dâhil olmak üzere sürdürülebilir kurumsal yönetişime ilişkin bir AB yasal çerçevesi için bir teklif hazırlamaya" çağırıştır. Konsey ayrıca üye devletlerden "gerektiğinde gönüllü ve zorunlu tedbirlerin akıllı bir karışımını içeren yeni veya güncellenmiş ulusal eylem planları da dâhil olmak üzere BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini etkin bir şekilde uygulama çabalarını hızlandırmalarını" talep etmiştir⁴⁹.

10 Mart 2021 tarihinde ise Avrupa Parlamentosu, AB Komisyonu'ndan kurumsal durum tespiti ve kurumsal hesap verebilirlik hakkında bir yasama önerisi sunmasını talep eden ve ekinde taslak bir direktif⁵⁰ içeren kararı kabul

⁴⁶ Olağan ve özel yasama usulü olmak üzere iki farklı yasama usulünün olduğu AB içerisinde olağan yasama faaliyeti, Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi tarafından iş birliği içinde yürütülmektedir. Aksi anlaşmada belirtilmedikçe bir yasama faaliyeti kural olarak olağan yasama usulü ile gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, Avrupa Komisyonu'nun önerisi üzerine Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi tarafından ortaklaşa kabul edilen tüzük (*regulation*), direktif (*directive*) veya karar (*decision*) metni yasalaşmaktadır. Avrupa Birliği'nde Yasama ve Karar Alma Süreçleri hakkında bkz. "Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri" T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Erişim Tarihi 16 Ocak 2022. https://www.ab.gov.tr/avrupa-birliğinde-yasama-ve-karar-alma-surecleri_46220.html.

⁴⁷ Durum tespit yükümlülüğü hakkında Avrupa Adalet Komiseri Didier Reynders'in konuşması için "Speech by Commissioner Reynders In RBC Webinar On Due Diligence" European Parliament Responsible Business Conduct Working Group (RBC WG). 30 Nisan 2020. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/speech-by-commissioner-reynders-in-rbc-webinar-on-due-diligence/>.

⁴⁸ Bağlayan, "A Study on Potential Human Rights", 25.

⁴⁹ Komisyon'dan Avrupa Parlamentosu'na, Avrupa Konseyi'ne, Konsey'e, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ne ve Bölgeler Komitesi'ne Bildirim, "Avrupa Yeşil Anlaşması" için (İngilizce) bkz. *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions The European Green Deal) COM(2019) 640 final*. Avrupa Komisyonu. 11 Aralık 2019. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0640&from=EN>. 17.

⁵⁰ AB hukukunun kaynaklarına bakıldığında, topluluğun kuruluş, işleyiş ve organlarına ilişkin düzenlemeler içeren kurucu antlaşmalar birincil mevzuatı oluştururken tüzük, direktif ve kararların içinde bulunduğu diğer kaynaklar ikincil mevzuat olarak anılmaktadır. Bu kapsamda bütünüyle bağlayıcı olan tüzükler, yürürlüğe girer girmez tüm üye devletlerde doğrudan doğruya uygulanırlar, ayrıca üye devletlerin iç hukuklarına aktarılmaları

etmiştir⁵¹. Kurumsal durum tespiti ve hesap verilebilirlik hakkındaki anılan taslak direktif AB Komisyonu tarafından 23 Şubat 2022’de kabul edilmiştir⁵². Bundan sonraki aşamada taslak direktif Avrupa Parlamentosunun ve AB Konseyinin onayına sunulacaktır. Direktif kabul edildiği takdirde üye devletler iki sene içerisinde direktifi iç hukuklarına aktarma yükümlülüğü altında olacaklardır.

Direktif ile iç pazarda faaliyet gösteren şirketlerin insan haklarına, çevreye ve iyi yönetime saygılı davranmaları hedeflenmektedir. Bu çerçevede şirketlerin iç pazardaki doğrudan veya dolaylı faaliyetleri ya da ürünleri veya hizmetleriyle bağlantılı diğer faaliyetleri sırasında insan hakları, çevre ve iyi yönetim üzerinde fiili veya potansiyel olumsuz etkilerinin önlenmesi amaçlanmaktadır (Madde 1). Direktif, üye devletlerden birinin kanunlarına tabi olan veya AB topraklarında faaliyet gösteren tüm büyük şirketler (finansal ürün ve hizmet sağlayanlar dâhil) ile halka açık ve/veya tüm küçük ve orta ölçekli şirketleri kapsamaktadır (Madde 2).

Direktif, ilgili durum tespit yükümlülüklerini tanımlarken ağırlıklı olarak BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nden ve OECD Rehber İlkeleri’nden yararlanmakta ve yükümlülüğün kapsamını insan haklarının yanı sıra çevre ve iyi yönetim de dâhil olacak şekilde genişletmektedir. Direktif’te tüm değer zinciri ve iş ilişkileri için geçerli olacak şekilde

gerekmek. Daha çok üye devletlerin mevzuatını belirli konularda uyumlu hale getirmek amacıyla çıkarılan ve prensip olarak doğrudan uygulanabilir olmayan direktifler ise muhatap aldıkları üye devletler bakımından bağlayıcı olsa da üye devletlerin vatandaşları bakımından bağlayıcılığı ancak direktifte öngörülen ilkelerin iç hukuka aktarılması neticesinde olmaktadır. Direktifte yer alan ilke ve amaçların iç hukuka aktarılması için kullanılacak yöntemler bakımından muhatap üye devletlere serbesti tanınmış olsa da direktifi iç hukuka aktarma ve uyum sağlama işleminin ilgili direktifte belirtilen süre içinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir; bu konuda bkz. Sources and Scope of European Union Law <<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/6/sources-and-scope-of-european-union-law>> Erişim Tarihi 16 Ocak 2022; Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma için (İngilizce) bkz. *Treaty on the Functioning of the European Union*. Erişim Tarihi 17 Ocak 2022. http://data.europa.eu/eli/tr/eaty/tfeu_2_012/oj. Art 288 ff.

⁵¹ Avrupa Parlamentosu’nun Komisyon’a yönelik kurumsal durum tespit yükümlülüğü ve kurumsal hesap verilebilirlik konusunda tavsiyeler içeren 10 Mart 2021 tarihli Kararı için bkz. *European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL))* Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html#title1.

⁵² European Commission. “Corporate Sustainability: Due Diligence” 23 Şubat 2022. Erişim Tarihi: 27 Şubat 2022. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en#relatedlinks.

öngörülen durum tespit yükümlülükleri, insan hakları risklerinin sürekli olarak değerlendirilmesini ve bulguların yayınlanmasını içermektedir. Şirketlerin herhangi bir risk tespit ettikleri hallerde bir durum tespit stratejisi oluşturmaları beklenmektedir⁵³. Şirketler, satın alma politikalarının insan hakları, çevre veya iyi yönetim üzerinde herhangi bir potansiyel veya fiili olumsuz etkiye neden olmamasını veya katkıda bulunmamasını sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Ayrıca Direktif kapsamına giren şirketlerin alt yüklenicilerinin ve tedarikçilerinin ilgili yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini de düzenli olarak kontrol etmeleri gerekmektedir (Madde 4).

Öte yandan, Direktif kapsamına giren şirketlerin durum tespit yükümlülüğü stratejilerini kamuya açıklamaları ve bunu çalışanlarına ve iş ortaklarına iletmeleri gerekmektedir (Madde 9). Direktif, şirketlerin bir erken uyarı sistemi olarak bir şikâyet mekanizması öngörmesini düzenlemektedir ve menfaat sahiplerinin “insan hakları, çevre veya iyi yönetim üzerinde potansiyel veya fiili bir olumsuz etkinin varlığına ilişkin makul endişelerini dile getirmelerine” izin verme zorunluluğunu içermektedir (Madde 9).

Direktif uyarınca, soruşturmalar, risk temelli bir yaklaşıma dayalı olarak veya (üye devletin belirlemiş olduğu) yetkili makamın şüpheli bir ihlalden veya doğrulanmış ve makul bir endişenin varlığından haberdar olması durumunda başlatılabilecektir. Bir şirket ancak zararı önlemek için gerekli özeni gösterdiğini veya gerekli özen gösterilmiş olsaydı dahi zararın meydana geleceğini ispat etmesi halinde sorumluluktan kurtulabilecektir (Madde 19(3)).

AB'nin sürdürülebilir kurumsal yönetim konusundaki bu yasama girişimi, zorunlu insan hakları ve çevresel durum tespiti (ve sürdürülebilir kurumsal yönetim) konusunun üye devletler bakımından önemini ortaya koymaktadır. İlgili yasama girişiminin içeriği onay süreci devam etmekte olup Avrupa Parlamentosu'nun önerisi, gelecekteki mevzuatın nasıl şekilleneceğine ilişkin bir gösterge niteliğindedir⁵⁴.

⁵³ Şirketlerin durum tespit stratejilerini oluştururken, uygularken ve gözden geçirirken sendikalar ve işçi temsilcileri dâhil olmak üzere menfaat sahipleri ile istişare etmeleri beklenmektedir (Madde 5, 8).

⁵⁴ Bağlayan, “A Study on Potential Human Rights”, 25; Öte yandan Temmuz 2021’de AB Dış İlişkiler Servisi (EEAS – *European External Action Service*), AB şirketlerinin operasyonlarında ve tedarik zincirlerinde uluslararası standartlara uygun olarak zorla çalıştırma riskini ele almalarına yardımcı olmak için bu alandaki uluslararası çalışmalarını da dikkate alarak AB için Tedarik Zinciri Denetimi Kılavuzu (*Guidance on Supply Chain Due*

C. Ülkesel Gelişmeler

Avrupa genelinde, insan hakları ve sürdürülebilirlik konuları hem itibar hem de risk minimizasyonu açısından işletmeler için artan bir öneme sahiptir. BM ve AB düzeyindeki gelişmelerin yanı sıra Avrupa'daki çeşitli yargı bölgelerinde de insan hakları durum tespit yükümlülüklerine ilişkin ciddi gelişmeler yaşanmaktadır. Avrupa'da pek çok ülke ulusal eylem planlarını takiben iş dünyası ve insan hakları konusunda AB'nin yukarıda anılan direktifini beklemeden ulusal hukuklarında düzenlemeler yapmış veya bu yönde hazırlıklara başlamıştır.

Birleşik Krallık, iş dünyası ve insan hakları durum tespit yükümlülükleri bakımından harekete geçen ilk ülkelerden biridir. Bu kapsamda 2015 yılında Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu Bölüm 54 yürürlüğe girmiştir⁵⁵. Mart 2017 tarihli Fransız Teyakkuz Görevi Kanunu⁵⁶ da kurumsal insan hakları ve çevresel etkiler için bir durum tespit zorunluluğu getiren ilk ülkesel

Diligence for EU) yayınlamıştır. AB'deki şirketler bakımından bağlayıcı olmayan bir tavsiye niteliğindeki kılavuzda tedarik zinciri süresince zorla çalıştırma ile mücadelede dikkat edilmesi gereken temel ilkeler düzenleme konusu yapılmış olmakla birlikte herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Kılavuzda tedarik zinciri durum tespit yükümlülüğü kapsamında muhtemel risk faktörleri genel başlıklar halinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda detay bilgi için AB Dış İlişkiler Servisi, AB için Tedarik Zinciri Denetimi Kılavuzu için (İngilizce) bkz. *Guidance on Due Diligence for EU Businesses to Address the Risk of Forced Labour in*

Their Operations and Supply Chains 12 Temmuz 2021. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc_159709.pdf; Gamze Çiğdemtekin and Çiçek Ersoy “Tedarik Zinciri Uyumu - AB ve Almanya'daki Hukuki Gelişmeler ve Türkiye'ye Olası Etkileri”, Lexology (blog) 10 Ağustos 2021, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a4405f28-59f7-4e78-9aa2-a6b1a7633384>.

⁵⁵ Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu (*Modern Slavery Act*) için (İngilizce) bkz. “Modern Slavery Act 2015” Erişim Tarihi 25 Aralık 2021. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>. Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu'nun tedarik zincirlerinde şeffaflıkla ilgili maddesi (Bölüm 54), 1 Ocak 2012'de yürürlüğe giren Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu'ndan esinlenilerek düzenlenmiştir; bu yönde ayrıca Bright, Lica and Marx, “Options for Mandatory Due Diligence,” 22; Jason Haynes, “The Modern Slavery Act (2015): A Legislative Commentary” *Statute Law Review* 37, (2016): 33.

⁵⁶ Fransız Teyakkuz Görevi Kanunu (*The Corporate Duty of Vigilance Law - Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*) için (İngilizce) bkz. *The Corporate Duty of Vigilance Law*. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://respect.international/wpcontent/uploads/2017/10/ngo-translation-french-corporate-duty-of-vigilance-law.pdf>.

düzenlemelerden biridir⁵⁷. Bu gelişmeleri 2019 yılında kabul edilen ve 2022 yılında yürürlüğe girmesi planlanan Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu⁵⁸ izlemiştir⁵⁹. Öte yandan, Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu'nun yetersiz olduğunu savunan bir grup sivil inisiyatifin ve dört siyasi partinin girişimleriyle hazırlanan Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu tasarısı⁶⁰ Mart 2021'de meclise sunulmuştur⁶¹. Hollanda meclisine sunulan söz konusu kanun tasarısı yalnızca çocuk işçiliğe ilişkin olmayıp tüm insan haklarını kapsayan daha geniş bir durum tespit yükümlülüğü kanunu niteliğindedir. İş dünyası ve insan haklarına ilişkin ulusal eylem planını⁶² 2016 yılında onaylayan Almanya'da ise 1 Ocak 2023

⁵⁷ Avrupa Komisyonu Durum Tespiti Çalışması (n 47) 19; Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence," 31.

⁵⁸ Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu (*The Dutch Child Labor Due Diligence Act - Wet zorgplicht kinderarbeid*) için (İngilizce) bkz. "Dutch Child Labor Due Diligence Act Approved by Senate – Implications for Global Companies" Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://www.ropesgray.com/en/newsroom/alerts/2019/06/Dutch-Child-Labor-Due-Diligence-Act-Approved-by-Senate-Implications-for-Global-Companies>.

⁵⁹ Kanunun yürürlüğe gireceği zamana kadarki bekleme süresi hükümetin bir düzenleyici kurum atamak ve şirketlerin kanun kapsamındaki yükümlülüklerini daha ayrıntılı olarak ortaya koymak için genel idari kararname hazırlamasına olanak sağlanmak için tanınmıştır. Bu yönde: Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence," 27.

⁶⁰ Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu (*The Responsible and Sustainable International Business Conduct Act - Wet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen*) tasarısı metni için (resmi olmayan İngilizce çevirisi) bkz. "A bill introduced by the members Voordewind, Alkaya, Van den Hul and Van den Nieuwenhuijzen providing for rules regarding due diligence in value chains to combat violations of human rights, labour rights and the environment in the conduct of foreign trade (the Responsible and Sustainable International Business Conduct Act." Erişim Tarihi 27 Aralık 2021. <https://www.mvoplatfom.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf>.

⁶¹ Joseph Wilde-Ramsing, Manon Wolfkamp, and David Ollivier de Leth, "The Next Step for Corporate Accountability in the Netherlands: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business ." Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 18 Mart 2021, Erişim Tarihi 27 Aralık 2021, <https://www.somo.nl/the-next-step-for-corporate-accountability-in-the-netherlands/>. Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu tasarısının kademeli olarak 1 Ocak 2023 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi planlanmıştır (Bölüm 4.4).

⁶² Söz konusu ulusal eylem planı ile ilk olarak 500'den fazla çalışanı olan Alman şirketlerinin %50'sinin 2020 yılına kadar insan hakları durum tespit yükümlülüklerini kurumsal süreçlerine dâhil etmesini hedeflenmiştir. Bu hedefe ulaşıp ulaşılmadığını değerlendirmek için 2019 ve 2020'de iki anket yapılmıştır. Rastgele seçilen 3.300 şirketten sadece 465'i ilk ankete yanıt vermiş ve bu katılımcıların %20'sinden azının ulusal eylem planında öngörülen gereklilikleri karşıladığı anlaşılmıştır. 2.250 şirketten 455'inin katıldığı ikinci ankette de

tarihinden itibaren kademeli olarak yürürlüğe girecek olan Alman Tedarik Zinciri Kanunu⁶³ 11 Haziran 2021 tarihinde Alman Parlamentosu tarafından kabul edilerek yasalaşmıştır⁶⁴.

Bahsi geçen tüm bu hukuki metinler, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve OECD Rehber İlkeleri'nde düzenlenen insan hakları durum tespit yükümlülüklerine dayanmaktadır. Bununla birlikte, ülkesel düzenlemeler özellikle uygulama alanı, yükümlülükler ve yaptırımlar bakımından farklılaşmaktadır⁶⁵. Çalışmanın devam eden bölümlerinde söz konusu ülkesel düzenlemeler çerçevesinde şirketlere yönelik olarak getirilen insan hakları durum tespit yükümlülüklerinin uygulama alanı, kapsamına aldığı kişiler bakımından getirdiği yükümlülükler ve yaptırımlar ele alınacaktır.

benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre 455 şirketin sadece %22'sinin ulusal eylem planında öngörülen gereklilikleri karşıladığı anlaşılmıştır. Sonuçlar, ulusal eylem planı hedeflerinin yerine getirilmekten çok uzak olduğunu ve ulusal eylem planındaki çabaların yetersiz kaldığını göstermiştir. Bu yönde Alman Federal Dışişleri Bakanlığı, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Uygulanmasına yönelik Ulusal Eylem Planı 2016-2020 (*Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte*) için bkz. *National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016 – 2020*. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf>.

⁶³ Alman Tedarik Zinciri Kanunu (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*) için (İngilizce) bkz. *Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains*. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3. Yasalaşma süreci hakkında bkz. Krajewski, Tonstad, and Wohltmann. "Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?", 552.

⁶⁴ Bu kapsamda Norveç Şeffaflık Kanunu için (İngilizce) bkz. *Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act)* Erişim Tarihi 25 Aralık 2021. <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>. İsviçre hukukundaki gelişmeler için bkz. Nicolas Bueno. "The Swiss Responsible Business Initiative and its Counter-Proposal: Texts and Current Developments." *Business and Human Rights Journal*, (2018): 1-5; Nicolas Bueno, and Christine Kaufmann. "The Swiss Human Rights Due Diligence Legislation: Between Law and Politics" *Business and Human Rights Journal* 6, (2021): 542-549; İsviçre Kurumsal Adalet Koalisyonu hakkında detay bilgi için "The Responsible Business Initiative." Swiss Coalition for Corporate Justice. Erişim Tarihi 26 Aralık 2021. <https://corporatejustice.ch/about-theinitiative/>.

⁶⁵ Bu farklılıklar insan hakları durum tespit yükümlülüğünün çeşitli şekillerde yasallaşabileceğini göstermektedir. Bu yönde Bağlayan, "A Study on Potential Human Rights", 6.

1. Durum Tespit Yükümlülüklerinin Uygulama Alanı

İnsan hakları durum tespit yükümlülüğü ile ilgili İngiltere, Fransa, Hollanda ve Almanya'daki yasama girişimlerinin konu ve kişi bakımından uygulama alanı farklılık göstermektedir. Konu bakımından bazı kanunlar çocuk işçiliği (Hollanda) veya modern kölelik (Birleşik Krallık) gibi tek bir insan hakkına odaklanırken, diğerleri (Almanya, Fransa) BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtilen standartlara uygun olarak tüm insan haklarını kapsayıcı düzenlemeler içermektedir.

Yükümlülüklerin kapsamına giren ilişki ağı da ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Her ne kadar genel eğilim durum tespit yükümlülüklerinin ülkede yerleşik şirketlerin alt tedarikçilerinin faaliyetleri de dâhil olmak üzere tüm ülkesel ve sınır ötesi faaliyetlerini de kapsayacak şekilde düzenlenmesi ise de bazı ülkeler farklı formülasyonlar geliştirmişlerdir. Öte yandan, bu alandaki bazı düzenlemeler ilgili oldukları ülkenin iç pazarında faaliyet gösteren şirketler bakımından herhangi bir ayırım yapmaz iken (Hollanda) bazı kanunlar uygulanabilirliğini çalışan sayısına (Almanya, Fransa) veya ciroya (Birleşik Krallık) göre daha büyük şirketlerle sınırlamaktadır.

a. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu Bölüm 54 kapsamında öngörülen kölelik ve insan ticareti hususunda beyan verme yükümlülüğü, yıllık cirosu (küresel olarak) 36.000.000 £ veya daha fazla olan herhangi bir sektördeki herhangi bir ticari kuruluş için uygulama alanı bulmaktadır⁶⁶.

b. Almanya

Alman Tedarik Zinciri Kanunu Almanya'da yerleşik veya faaliyet gösteren şirketlerin uluslararası faaliyetlerini ve bu şirketlerin tedarikçileri ile tedarikçilerinin alt tedarikçilerini de kapsayacak şekilde uygulama alanı bulacak şekilde düzenlenmiştir. Ancak, anılan Kanun kapsamına girecek olan şirketleri çalışan sayısına göre sınırlandırmaktadır. Alman Tedarik Zinciri Kanunu Bölüm I uyarınca bu kanun ilk etapta 2023 yılından itibaren 3000 çalışandan fazla çalışanı olan şirketlere, 2024 yılından itibaren ise 1000 çalışandan fazla çalışanı olan şirketlere uygulanacaktır⁶⁷.

⁶⁶ Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence," 23; Ticari kuruluş ile kast olunan ise nerede yerleşik olduğuna bakılmaksızın Birleşik Krallık'ta bir işi veya işin bir bölümünü yürüten veya mal veya hizmet tedarik eden işletmelerdir (Bölüm 54(12)).

⁶⁷ Krajewski, Tonstad, and Wohltmann. "Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?", 553.

c. Fransa

Fransız Teyakkuz Görevi Kanunu ise kapsamını şirketlerin istihdam ettiği çalışan sayısına ilişkin olarak belirlediği kriterlerden birini yerine getiren ve Fransız hukukunda “*sociétés anonymes*” olarak bilinen belirli türdeki şirketler ile sınırlar. Kanunun bu tipteki şirketler bakımından uygulama alanı bulabilmesi için sağlanması gereken alternatif kriterler şöyledir:

(i) Kayıtlı adresinin Fransa’da olması kaydıyla şirketin ve yine kayıtlı adreslerinin Fransa’da olması kaydıyla doğrudan veya dolaylı bağlı ortaklıklarının en az 5000 çalışan istihdam etmesi veya

(ii) Kayıtlı adresinin Fransa’da olması kaydıyla şirketin ve kayıtlı adreslerinin Fransa’da veya yurtdışında olmasına bakılmaksızın doğrudan veya dolaylı bağlı ortaklıklarının en az 10000 çalışan istihdam etmesi⁶⁸.

Teyakkuz yükümlülüğü, kanunun uygulama alanına giren şirketin kendi faaliyetlerini kapsadığı gibi bu şirketin doğrudan veya dolaylı olarak kontrol ettiği diğer şirketlerin faaliyetleri ile yerleşik bir ticari ilişki içinde bulunduğu taahhütlerin veya tedarikçilerin söz konusu yerleşik ticari ilişki ile ilgili faaliyetlerini de kapsamaktadır⁶⁹.

d. Hollanda

Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu, şirketin merkezinin bulunduğu veya kayıtlı olduğu yere, yasal şekline ve büyüklüğüne bakılmaksızın Hollandalı tüketicilere herhangi bir şekilde mal veya hizmet sağlayan tüm şirketleri uygulama alanına dâhil eder⁷⁰. Henüz taslak halinde olan Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu ise finans sektörü de dâhil olmak üzere Hollanda’da yerleşik veya Hollanda pazarında ürün veya hizmet sağlayan şirketler bakımından insan hakları ihlallerinin ve çevresel tahribatın önüne geçmek amacıyla bir özen

⁶⁸ Hesaplama, bir ana şirketin ve bağlı ortaklıklarının birbirini takip eden iki mali yılın sonundaki çalışan sayısına dayanmaktadır (Madde 1); Bu yönde ayrıca Bright, Lica and Marx, “Options for Mandatory Due Diligence,” 32.

⁶⁹ Fransız hukukuna göre yerleşik bir ticari ilişki, Fransız hukukuna göre “sözleşmeli veya sözleşmesiz, belirli bir iş hacmiyle ve ilişkinin devam edeceğine dair makul bir beklenti altında, istikrarlı, düzenli bir ticari ilişki” olarak tanımlanmaktadır.

⁷⁰ Kanun kapsamındaki şirketlerin kapsamı, özellikle Hollandalı tüketicilere açık bir şekilde yöndikleri ölçüde çevrimiçi mal satan veya hizmet sağlayan şirketleri kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur. Bu yönde Bright, Lica and Marx, “Options for Mandatory Due Diligence”, 28.

yükümlülüğü⁷¹ getirmektedir (Bölüm 1). Bu yükümlülük tüm değer zincirini ve daha detaylı bir anlatımla iş ilişkileri dolayısıyla şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olarak ortaya çıkan insan haklarına yönelik tüm olumsuz etkileri kapsayıcı niteliktedir⁷². Tasarı, aşağıdaki üç eşik kriterden en az ikisini aşan şirketler bakımından zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğü öngörmektedir:

- (i) en az 20.000.000 Avro tutarında toplam bilançooya sahip şirketler;
- (ii) yıllık en az 40.000.000 Avro net satış elde eden şirketler;
- (iii) finansal yıl boyunca ortalama en az 250 kişiyi istihdam eden şirketler (Bölüm 2.1.1).

2. Durum Tespit Yükümlülükleri

Yukarıda anılan ülkesel düzenlemelerin uygulama alanları gibi öngördüğü yükümlülükler de çeşitlilik göstermektedir. Bazı ülkeler, insan hakları durum tespitini asli bir yükümlülük olarak açıkça düzenlerken, diğerleri şeffaflık ve raporlama yükümlülükleri getirerek şirketleri durum tespiti yapmaya teşvik etmektedir. Örneğin, Almanya ve Hollanda, şirketlerin BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dâhil diğer uluslararası standartlara uygun olarak insan hakları konusunda durum tespiti yapmalarını gerektiren düzenlemeler öngörmektedirler.

a. Birleşik Krallık

Modern Kölelik Kanunu Bölüm 54, Birleşik Krallık'ta bir işi veya bir işin bir bölümünü yürüten ticari kuruluşların, kendi faaliyetlerinin veya tedarik zincirlerinin herhangi bir aşama sında kölelik ve insan kaçakçılığının engellenmesini sağlamak amacıyla attıkları adımları açıklayan yıllık beyanları internet siteleri⁷³ üzerinden yayınlamasını zorunlu kılmaktadır (Bölüm 54(2), 54(4) ve 54(6)). Şirketlerin kendi faaliyetlerine ve tedarik zinciri sürecindeki

⁷¹ Tasarı'nın resmi olmayan İngilizce çevirisinde Türkçeye "özen yükümlülüğü" olarak çevrilebilecek "*duty of care*" terimi kullanılmıştır. Bu kapsamda durum tespit yükümlülüğünün de öngörüldüğü tasarı kapsamında Hollanda'da yerleşik veya Hollanda pazarında ürün veya hizmet sağlayan tüm şirketler bakımından öngörülen genel bir özen yükümlülüğünün yanı sıra belirtilen eşik kriterleri aşan şirketler bakımından ayrıca zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

⁷² Wilde-Ramsing, Wolfkamp and Ollivier de Leth, "The Next Step for Corporate Accountability".

⁷³ Şirketin bir internet sitesinin olmadığı hallerde beyanın bir nüshasını talep eden herkesin talebinin en geç 30 gün içerisinde yazılı olarak karşılanması gerekmektedir (Bölüm 54(8)). Bu yönde ayrıca Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence", 24-25.

diğer faaliyetlere yönelik olarak mali yılın bitimini takip eden en kısa zamanda ve en geç altı ay içinde vermeleri gereken kölelik ve insan kaçaklığına ilişkin beyanların, üst düzey hesap verilebilirliğin ve sorumluluğun sağlanması amacıyla şirketlerin yönetim kurulu tarafından onaylanması ve şirket yöneticisi tarafından imzalanması gerekmektedir⁷⁴. Bu çerçevede Birleşik Krallık'ta kanun koyucunun somut durum tespiti yükümlülükleri getirilmeden dolaylı olarak şirketlerin insan hakları ve çevre üzerindeki etkilerini bildirme veya kamuoyu ile paylaşma yükümlülüğü ile yetinmiş olduğu görülmektedir.

b. Almanya

Alman Tedarik Zinciri Kanunu şirketlere kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleri ile dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri bakımından farklı yükümlülükler getirmiştir⁷⁵. Buna göre, şirketlerin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleri bakımından insan hakları durum tespit yükümlülükleri şu şekilde özetlenebilir:

- (i) Uygun ve etkili bir risk yönetim sistemi oluşturmak (Madde 4(1));
- (ii) İnsan haklarına ilişkin şirket politikaları belirlemek (Madde 6(2));
- (iii) Şirket içi şikâyet mekanizmaları oluşturmak ve insan hakları ihlalleri ile ilgili risk yönetimi için yetkili kişi veya kişileri belirlemek (Madde 8, 4(3));
- (iv) Olası risklerin önlenmesi için alınacak tedbirleri belirlemek ve uygulamak (Madde 6(1), 6(3), 6(4));
- (v) Düzenli risk denetimi ve şeffaf raporlama yapmak (Madde 5, 10);
- (vi) İnsan hakları ve çevreyle ilgili bir ihlal veya bir ihlal tehlikesinin tespiti halinde söz konusu ihlali gecikmeksizin önlemek, sona erdirmek veya etkilerini en aza indirmek için gerekli önlemleri almak (Madde 7, 14)⁷⁶.

⁷⁴ Bu yönde Birleşik Krallık Modern Kölelik Kanunu Bölüm 54(9) uyarınca hazırlanan Kılavuz için (İngilizce) bkz. *Transparency in Supply Chains: A Practical Guide*. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide>. par 3(4), 7(4).

⁷⁵ Krajewski, Tonstad, and Wohltmann. "Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?", 555.

⁷⁶ Krajewski, Tonstad, and Wohltmann. "Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?", 555; Çiğdemtekin and Ersoy, "Tedarik Zinciri Uyumunu,".

Şirketlerin dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri bakımından durum tespit yükümlülükleri ise olası bir ihlale ilişkin fiili göstergelerin varlığı halinde söz konusu olmaktadır (Madde 7). Bu kapsamda olası bir ihlalin tespiti halinde şirket söz konusu ihlali gecikmeksizin önlemek, sona erdirmek veya etkilerini en aza indirmek için risk analizi yaparak gerekli stratejileri belirlemek ve önlemleri almakla yükümlüdür (Madde 9).

c. Fransa

Fransız Teyakkuz Görevi Kanunu, kanun kapsamına giren şirketlere, insan haklarına öngörülebilir şekilde zarar verebilecek faaliyetleri ile ilgili olarak makul bir özen standardına bağlı kalma konusunda teyakkuz planı benimseme ve etkin bir şekilde uygulama yükümlülüğü getirmektedir (Madde 1)⁷⁷. Fransız Ticaret Kanunu'nu tadil eden Fransız Teyakkuz Görevi Kanunu ile getirilen düzenleme, insan hakları ve temel özgürlükler ile bireylerin sağlık ve güvenliği ve çevre üzerindeki risk ve ciddi zararları kapsamı gereken bir yıllık farkındalık planının detaylandırılmasını, kamuoyu ile paylaşılmasını ve etkin bir şekilde uygulanmasını gerektirmektedir (Madde 1). Buna göre, teyakkuz planı aşağıdaki beş unsuru içermelidir:

- (i) riskleri tanımlayan, analiz eden ve öncelik sırasına koyan bir risk değerlendirmesi;
- (ii) bağlı kuruluşlar, taşeronlar veya yerleşik bir ticari ilişki içinde bulunan tedarikçilerin durumuna ilişkin düzenli değerlendirme prosedürleri;
- (iii) riskleri azaltmak veya ciddi etkileri önlemek için alınacak eylemler;
- (iv) sendikalarla istişare içinde hazırlanmış risklerle ilgili bir uyarı mekanizması;
- (v) uygulama önlemlerinin takibi ve bunların verimlilik değerlendirilmesi için bir izleme mekanizması (Madde 1).

d. Hollanda

Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu, yukarıda da değinildiği üzere Hollanda pazarında faaliyet gösteren tüm şirketleri kapsarken konu bakımından uygulama alanını çocuk işçiliği ile sınırlı tutmuştur. Bu

⁷⁷ Kanun kapsamında her ne kadar “paydaşlar/menfaat sahipleri” kavramına ilişkin bir tanım yer almasa da şirketler, ilgili paydaşlar/menfaat sahipleri (*stakeholders*) ile koordineli olarak ve uygun olduğunda çok taraflı girişimlerle teyakkuz planlarını hazırlamaya teşvik edilmektedir.

çerçevede, Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu'ndaki durum tespit yükümlülükleri ile hedeflenen Hollandalı tüketicilerin mal ve hizmetleri çocuk işçi kullanılmadan üretildiklerini bilerek rahat bir vicdanla satın alabilmelerini sağlamaktır (Giriş). Bu kapsamda, Hollanda pazarında faaliyet gösteren tüm şirketler yönünden aşağıdaki şekilde özetlenebilecek yükümlülükleri getirmektedir:

- (i) Hollandalı son kullanıcılara sağlanacak mal veya hizmetlerin çocuk işçi kullanılarak üretildiğine dair makul bir şüphe olup olmadığını araştırmak ve
- (ii) Mal veya hizmetlerin üretiminde çocuk işçi çalıştırıldığına dair makul şüphe (*redelijk vermoeden*) varsa, bir eylem planı (*plan van aanpak*) benimsemek ve uygulamak (Madde 5.1).

Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu kapsamına giren bir şirketin mal veya hizmetlerin üretiminde çocuk işçi kullanıldığına dair makul bir şüphenin varlığı halinde bir eylem planı benimsemesi ve uygulaması gerekmektedir (Madde 5.2)⁷⁸. Durum tespit yükümlülüğü, tedarikçilerin tedarik ettikleri mal ve hizmetlerle ilgili gerekli özeni gösterdiklerini beyan etmeleri halinde yerine getirilmiş kabul edilmektedir (Madde 5.1)⁷⁹. Hollanda'da faaliyet gösteren şirketler bu kapsamda ayrı bir beyan zorunluluğuna da tabidirler. Bu kapsamda şirketlerin Hollandalı son kullanıcılara sattıkları veya tedarik ettikleri mal ve hizmetlerin çocuk işçilik kullanılarak üretilmesini önlemek için gerekli özeni gösterdiklerini bir beyanname ile belirtmeleri gerekmektedir (Madde 4.1). Şirketler tarafından yapılan bu beyanların, belirlenen denetleme makamı tarafından kurulan çevrimiçi bir kamu sicilinde yayınlanması öngörülmektedir (Madde 4). Mevcut haliyle Kanun, beyanların içeriğine, risk değerlendirmesine ve eylem planlarına ilişkin herhangi bir özellikli düzenleme içermemektedir. Bu durum şirketlerin beyanları ve durum tespiti gerekliliklerine yaklaşım biçimleri arasında önemli farklılıklara yol açabileceği gibi şirketler için yasal belirsizliğe sebep olabilecek nitelikte olduğundan eleştirilmektedir⁸⁰.

⁷⁸ Bu eylem planı bir veya daha fazla sosyal kuruluş, çalışan kuruluşu veya işveren kuruluşu tarafından veya bunlar arasında geliştirilen, bağlı şirketlerin gerekli özeni göstermesini sağlayan ortak bir eylem planı olabileceği gibi her halde Dış Ticaret ve Kalkınma İş birliği Bakanı tarafından onaylanması gerekmektedir (Madde 5.4).

⁷⁹ Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence", 28-29.

⁸⁰ Anya Marcelis, "Dutch Take the Lead on Child Labour with New Due Diligence Law" *Ergonassociates.net*, 17 Mayıs 2019. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://ergonassociates.net/dutch-take-the-lead-on-child-labour-with-new-due-diligence-law/>.

Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu tasarısı ise özen ve zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüklerinin yanı sıra şirketlerin değer zincirleri boyunca insan hakları ve çevre konusunda eylem planları geliştirmelerini, uygulamalarını, söz konusu eylem planlarının uygulamasını denetlemelerini ve kamuoyuna raporlamalarını öngörmektedir (Bölüm 2.3, 2.4, 2.5, 2.6). Tasarı, ayrıca şirketlerin etkilenen hak sahiplerine çözüm sağlamakla yükümlü olduğunu ve etkili bir çözüm yolu sağlanmamasının ise yasanın ihlali olarak kabul edileceğini açıkça düzenlemektedir (Bölüm 2.7.1, 2.8.1, 2.8.4).

3. Durum Tespit Yükümlülüklerinin İhlalinde Yaptırımlar

Kabul edilen kanun metinleri ile mevzuat önerileri durum tespit yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin sağlanması amacıyla idari ve cezai farklı yaptırım mekanizmaları öngörmektedirler. Bu kapsamda bazı ülkelerde kanunun uygulaması için idari bir makam belirlenmiştir (Almanya, Hollanda). Cezai yaptırımlar da ülkeden ülkeye çeşitlilik arz etmektedir. Örneğin, bazı ülkelerde söz konusu yükümlülüklerin ihlali halinde sadece para cezaları öngörülmekteyken, Almanya’da para cezasının yanında ihlalin boyutuna göre üç yıl süre ile kamu ihalelerine girmekten men cezası da düzenleme konusu yapılmıştır⁸¹.

a. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık’ta bir şirketin Modern Kölelik Kanunu Bölüm 54 kapsamında beyan verme yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, ilgili şirket hakkında tedbir kararı alınması için Devlet Bakanı tarafından hukuk davası açılabilir (Bölüm 54(11)). Mahkeme tarafından verilen tedbir kararına uyulmaması halinde ise mahkeme emrine itaatsizlik dolayısıyla ilgili şirket herhangi bir üst sınırı olmayan bir para cezası ile karşı karşıya kalabilmektedir. Yatırımcılar ve sivil toplum örgütleri tarafından bu tür bildirimlere gösterilen ilgideki artış doğrultusunda, bu kapsamda bir bildirimde bulunulmaması itibar kaybı ile veya potansiyel mali kayıpla sonuçlanmaktadır⁸². Birleşik Krallık’taki bu düzenlemeler şeffaflığı teşvik etmekle beraber Modern Kölelik Kanunu kapsamında zarar görenler veya insan ticareti mağdurları bakımından adalete erişim konusunda hükümler içermemektedir.

⁸¹ Bağlayan, “A Study on Potential Human Rights”, 6.

⁸² Bu yönde ve detay bilgi için Bağlayan, “A Study on Potential Human Rights”, 31.

b. Almanya

Almanya’da kanunu uygulayacak ve durum tespit yükümlülüklerine uygunluğu denetleyecek yetkili kamu makamı Federal Ekonomi ve İhracat Denetimi Kurumu (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle-BAFA*) olarak belirlenmiştir (Madde 19, 24(5)). Alman Tedarik Zinciri Kanunu ile ilgili önemli bir detay ise şirketin ihlale neden olan faaliyetinden zarar gören kimseler mahkemeye başvurmanın yanı sıra BAFA’ya başvurma yoluyla hak arama imkanına kavuşmuşlardır.

Alman Tedarik Zinciri Kanunu kapsamında sorumluluk rejimi şirketlerin faaliyet gösterdiği sektöre, faaliyetin türüne ve kapsamına, ihlalin içeriğine ve etkilerine göre de farklılaştırılmıştır (Madde 3(2))⁸³. Bu kapsamda zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüklerine aykırılık hallerinde ihlal başına 100.000 ile 8.000.000 Avro arasında değişen idari para cezaları öngörülmüştür (Madde 24). İdari para cezasının yanı sıra ciddi aykırılık hallerinde ilgili şirket bakımından üç yıla kadar kamu ihalelerine katılmama yaptırımı da düzenlenmektedir (Madde 22(1)). Öte yandan Alman Tedarik Zinciri Kanunu kapsamında hakları ihlal edildiğini iddia eden kimseler, yerel bir sendikayı veya sivil toplum kuruluşunu, kendi yetkisi dahilinde haklarını aramak için dava açmaya yetkilendirebilme imkanına sahiptirler (Madde 11).

c. Fransa

Fransa’da da şirketlerin kanuna uymasını sağlamak amacıyla teyakkuz planı hazırlanma yükümlülüğünün ihlali halleri için çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür. Bu kapsamda, eğer bir şirket kanunda öngörüldüğü şekilde bir teyakkuz planı oluşturmaz, uygulamaz veya yayınlamaz ise sivil toplum örgütleri ve sendikalar dâhil olmak üzere ilgili herhangi bir kimse şirkete ilgili yükümlülüğe uyması hususunda üç aylık bir süre içeren ihtarda bulunabilme imkanına sahiptir. Şirket kendisine ihtar edilen bu üç aylık süre içerisinde gerekli aksiyonları almaz ise ilgili taraf mahkeme yoluyla periyodik ceza ödemeleri de dâhil olmak üzere şirketin gerekli aksiyonları almasını sağlayabilmektedir. Kanun uyarınca teyakkuz yükümlülüklerinin ihlali genel haksız fiil sorumluluğuna dayandırılmıştır (Madde 2). Genel haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler uyarınca hukuki sorumluluğun tesisi için üç koşulun bulunması gerekir: zarar, teyakkuz yükümlülüğünün ihlali ve zarar

⁸³ Krajewski, Tonstad, and Wohltmann. “Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?”, 557; Çiğdemtekin and Ersoy, “Tedarik Zinciri Uyumu,”.

ile ihlal arasında illiyet bağı⁸⁴. Bu kapsamda şirketin hukuki olarak sorumluluğu doğrudan teyakkuz yükümlülüğünün ihlali ile değil ancak söz konusu ihlalin zarara uğrayan tarafın uğradığı zararlarla bağlantılı olduğu durumlarda söz konusu olmaktadır.

d. Hollanda

Hollanda'da Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu'nun uygulanması, menfaatleri bir şirketin eylem veya ihmallerinden etkilenen herhangi bir gerçek veya tüzel kişinin şikayetlerini ele alma yetkisine sahip düzenleyici bir makam tarafından üstlenilmektedir. Bu kapsamda herhangi bir şikâyet halinde ilgili şirket şikayete altı ay içerisinde yanıt vermez ise şikayeti değerlendirme yetkisi düzenleyici makama geçmektedir (Madde 3.4). Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu tasarısında öngörülen durum tespiti yükümlülüklerinin uygulanmasını denetlemekle görevli bir düzenleyici otoritenin belirleneceği ve bu otoritenin ihlalde bulunan şirketlere idari para cezası dâhil mali yaptırımlar uygulayabileceği de düzenleme konusu yapılmıştır (Bölüm 3).

Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu kapsamında beyan verme yükümlülüğüne uyulmaması 8.200 Avro'ya kadar para cezasıyla sonuçlanabilecek ve gerekli özenin gösterilmemesi veya (tatmin edici) bir eylem planının sunulmaması ise 820.000 Avro'ya veya ilgili şirketin yıllık cirosunun %10'una kadar para cezasına yol açabilecektir⁸⁵. Cezalar, yeterli derecede durum tespit yükümlülüğüne uymadığı veya çocuk işçiliğini tespit etmek ve önlemek için uygun bir eylem planı bulunmadığı tespit edilen şirketler bakımından katlanarak artacaktır. Kanun ayrıca, iş dünyası ve insan hakları alanında bir yenilik sayılabilecek farklı bir cezai yaptırım da öngörmektedir: Buna göre idari para cezasının verilmesinden itibaren 5 yıl içinde, şirket tarafından aynı yöneticinin emir veya gözetimi altında benzer bir ihlalin işlendiği hallerde söz konusu eylem cezai bir suç olarak kabul edilecektir (Madde 9). Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu tasarısında da benzer bir yaklaşım kabul edilmiştir. Buna göre öngörülen durum tespiti yükümlülüklerine aykırılıktan beş yıl içinde hakkında iki kez yaptırım kararı verilen bir şirketin kanunu üçüncü kez ihlal etmesi halinde, ilgili eylem şirket veya sorumlu yönetici veya yönetim kurulu üyesi tarafından ceza gerektiren bir suç olarak kabul edilecek ve para cezasının yanı sıra hapis cezası söz konusu olabilecektir. (Bölüm 3.6).

⁸⁴ Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence", 33.

⁸⁵ Bright, Lica and Marx, "Options for Mandatory Due Diligence", 29.

III. TÜRK HUKUKU YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRMELER

Görüldüğü üzere çok uluslu şirketlerin kar maksimizasyonu gayesi altında yürütmüş oldukları ticari faaliyetlerin sebep olabileceği insan hakları ihlallerinin ve çevresel tahribatın önüne geçebilmek adına uluslararası hukuk düzeninde şirketlere zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülükleri getirme yönünde ivmelenen gelişmeler mevcuttur. Özellikle Avrupa genelinde çok uluslu şirketlerin doğrudan ve dolaylı yabancı ülkelerde yerleşik tedarikçilerini de kapsayacak şekilde getirilen durum tespit yükümlülüklerine ilişkin yeni düzenlemeler kurumsal tedarik zincirleri bakımından katı bir sorumluluk rejimi öngörmektedir. İnsan hakları ihlallerinin önlenmesi ve çevrenin korunması maksadıyla getirilen bu düzenlemeler doğrudan ilgili ülkelerde yerleşik şirketler bakımından uygulama alanı bulacak olsa da etkilerini Türkiye dâhil, anılan ülkelerde yerleşik şirketlerin tedarik ilişkisi içinde olduğu tüm ülkelerde gösterecektir⁸⁶.

Türkiye’de de yakın zamanda Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan ve amaçlarından biri daha güçlü bir insan hakları koruma sistemi getirmek olan İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi kamuoyu ile paylaşılmıştır⁸⁷. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dikkate alınarak, iş ve çalışma hayatına ilişkin ulusal rehber ilkelerinin hazırlandığının da bilgisi verilmiştir⁸⁸. Ancak Türk hukukunda her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği ile çevre gibi konuları ele alan farklı düzenlemeler mevcut olsa da şu an için şirketler bakımından insan hakları ve çevre ile ilgili zorunlu durum tespit yükümlülüğü ve sorumluluk rejimi öngören bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu kapsamda Türk Sermaye Piyasası mevzuatında halka açık şirketler bakımından öngörülen ve “uy veya açıkla” (*comply or explain*) prensibine

⁸⁶ Çiğdemtekin and Ersoy, “Tedarik Zinciri Uyumu,”.

⁸⁷ *İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi*. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı. Nisan 2021. Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/insanhaklari-ep02-03-202115-14.pdf>; *İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi*. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı. Mart 2021. Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://insanhaklariylemplani.adalet.gov.tr/resimler/eylemplani.pdf>. Daha detaylı bilgi için bkz. “İnsan Hakları Eylem Planı” Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://insanhaklariylemplani.adalet.gov.tr>.

⁸⁸ Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın 2 Mart 2021 tarihli ‘İnsan Hakları Eylem Planı’ tanıtım toplantısı konuşma notları için bkz. *Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan’ın İnsan Hakları Eylem Planı Tanıtım Toplantısı Konuşması*. Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/2021-03-02-insanhaklari.pdf>. 32.

dayanan kurumsal raporlama yükümlülükleri ile zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüklerinin farklılığının altını çizmekte fayda vardır. Zira Sermaye Piyasası mevzuatı kapsamında halka açık şirketler bakımından öngörülen kurumsal raporlama yükümlülükleri, zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüklerinden pek çok yönden farklılaşmaktadır. II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde⁸⁹ düzenlenen Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu olmak üzere dört bölüm altında 24'ü zorunlu toplam 97 ilkeden oluşmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında insan haklarına ilişkin kısıtlı düzenlemeler "menfaat sahipleri" başlığı altında yer almaktadır. Uyulması zorunlu olmayan bu kurumsal yönetim ilkeleri şirketlerin sosyal sorumluluklara karşı duyarlı olmasını, çevre, tüketici, kamu sağlığı ile ilgili düzenlemeler ile etik kurallara uymasını ve uluslararası insan haklarına saygı gösterip destek olmasını öngörmektedir (Menfaat Sahipleri – Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk 3.5.2)⁹⁰. Anılan düzenleme dışında insan haklarına ilişkin kabul edilebilecek yine uyulması zorunlu olmayan diğer bir düzenleme ise şirketlerin insan kaynakları alanında ayrımcılık ve kötü muameleden uzak durmasını ve güvenli çalışma koşulları sağlamasını öngörmektedir (Menfaat Sahipleri – Şirketin İnsan Kaynakları Politikası 3.3). Ancak uyulması zorunlu olmayan bu kurumsal yönetim ilkeleri bakımından Sermaye Piyasası mevzuatı kapsamında "uy veya açıkla" yaklaşımı benimsenmiş olup maddi durum tespiti yapmaya yönelik açık yükümlülükler yer almamaktadır. Bir diğer ifade ile halka açık şirketler zorunlu olmayan ilkelere uymakla yükümlü değil ancak uymadıkları hallerde bu durumu kamuoyu ile paylaşma yükümlülüğü altındadır. Bu kapsamda sadece halka açık şirketler bakımından bir aykırılık halinde raporlama yükümlülüğü öngören kurumsal raporlama yükümlülüklerini zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülükleri ile karıştırmamak gerekir. Zira, zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülükleri, kurumsal raporlama yükümlülüklerinden farklı olarak kapsamına aldığı şirketler bakımından maddi durum tespiti ve ciddi sair yükümlülükler getirir.

Zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğü bağlamında Türkiye'de şu an için herhangi bir düzenleme bulunmasa da bölgesel veya ülkesel olarak

⁸⁹ 3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği.

⁹⁰ Uyulması zorunlu ilkeler II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği madde 5'te sayılmaktadır ve bu kapsamda bahsi geçen ilke zorunlu ilkeler arasında yer almamaktadır.

getirilen düzenlemeler şüphesiz ki Türkiye’de yerleşik ve ihracat faaliyetlerinde bulunan şirketleri de etkileyecek niteliktedir. Ucuz iş gücünün ve kayıt dışı istihdamın⁹¹ yoğun olduğu Türkiye’deki birçok şirket, Avrupa merkezli şirketlerin doğrudan veya dolaylı tedarikçisi -diğer bir ifadeyle, ana tedarikçinin alt tedarikçileri- konumundadır. Çok uluslu pek çok şirketin hammadde tedarikçisi konumundaki Türk şirketleri aynı zamanda AB ülkelerine yapılan ihracatın da itici gücüdür. Durum tespit yükümlülüklerinin yalnızca AB’de veya ilgili ülkede yerleşik şirketler için geçerli olacağı ve yalnızca bu şirketlere yükümlülükler getireceği yönündeki bir yaklaşım oldukça yanıltıcı olacaktır. Zira bu alanda kabul edilen kanun metinleri ile getirilen mevzuat önerileri, tedarik zincirlerinin tamamı açısından bütüncül bir uyumu öngörmektedir. Bu nedenle ilgili düzenlemelerin sınır ötesi etkileri de kaçınılmaz olacak ve ilgili ülkelerdeki şirketler kendi yabancı tedarikçilerini bu düzenlemelere uymaya ve bu doğrultuda gerekli denetimleri yapmaya ve yaptırmaya zorlayacaktır. Bu düzenlemeler kuşkusuz ilgili ülkelerde yerleşik ancak Türkiye’de faaliyet gösteren şirketlerin iştirakleri bakımından da geçerli olacak ve bu şirketler de ilgili kanunların öngördüğü durum tespit yükümlülüklerine tabi olacaktır⁹². Zira bugün pek çok Türk şirketi farklı ülkelerde kendi markaları altında kurdukları yabancı şirketler vasıtasıyla kendi operasyonlarını yürütme girişimlerinde bulunmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğü öngören ülkelerde doğrudan veya dolaylı olarak faaliyet gösterecek Türkiye menşeli şirketlerin, faaliyetlerini buldukları bölge ve ülkedeki yükümlülüklere uygun şekilde düzenlemeleri gerekecektir. Bir örnek ile özetlemek gerekirse, Türkiye’de üretim yapan bir şirketin ürettiği bir ürünü Hollanda veya Almanya pazarına yabancı bir şirket vasıtasıyla veya doğrudan sunabilmesi, ilgili yabancı ülkede bu kapsamda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmesine bağlı olacaktır. Zira aksi halde tedarikçisi olduğu yabancı şirket veya ilgili ülkede doğrudan faaliyet gösteren Türk şirketinin kendisi ciddi yaptırımlarla karşı karşıya kalacak, kazanç ve itibar kayıplarına uğrayacak ve en nihayetinde piyasadaki rekabet gücünü de kaybedecektir.

⁹¹ Öte yandan asgari ücrette yakın zamanda yapılan % 50’yi aşkın zamin ve Türkiye’de bulunan düzensiz göçmenlerin ve geçici koruma statüsü altındakilerin kayıt dışı istihdam probleminin artmasına yol açtığı da göz ardı edilmemelidir.

⁹² Ersoy and Çamgöz Akdağ, “Recent Developments in Supply Chain Compliance”, 583-584.

IV. SONUÇ

İş dünyasının sebep olduğu insan hakları faciaları neticesinde başlatılan hükümetlerarası örgütlerin faaliyetleri ve sivil toplum kampanyaları, iş dünyası ve insan hakları ilişkisi konusundaki farkındalığı arttırmıştır. Artan bu farkındalık neticesinde yukarıda bahsi geçen ülkesel anlamda bağlayıcı düzenlemeler henüz yürürlüğe girmemiş iken birçok çok uluslu şirket pazar payı ve itibar kayıplarını önlemek amacıyla kendi iç politikalarını ve tedarikçiler de dâhil olmak üzere çalışma şartlarını revize etme yoluna gitmişlerdir. Örneğin, bugün tekstil alanında faaliyet gösteren pek çok şirket (Türk şirketleri de dâhil) İspanya merkezli çok uluslu *Inditex* grubuna veya İsveç merkezli çok uluslu *H&M* markasına kumaş veya hazır giyim ürünü satabilmek için kendi çalışma koşullarını ilgili çok uluslu şirketin kalite standartlarının yanı sıra insan hakları ve çevre konularındaki sürdürülebilirlik stratejilerine uyumlu hale getirmek ve belirli denetimlerden geçmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerdeki tedarikçilerinin faaliyetleri dolayısıyla bugün bazı Türk şirketleri yürütülen sivil toplum kampanyaları tarafından hedef gösterilmekte, itibar ve en nihayetinde kazanç kaybına uğramaktadır⁹³.

Uluslararası hukuk düzenindeki son gelişmeler dikkate alındığında, gelecekte şirketlerde tedarik zinciri uyumluluğunun sağlanması için düzenli zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğünün ön koşul olarak değerlendirileceği sonucuna varılabilir. İş dünyasında kurumsal sorumluluk alanında yaşanan bu dönüşüm sırasında, çok uluslu şirketlerin insan hakları ve çevre ihlallerinden kaynaklanabilecek risklerinin azaltılması, şirketleri idari para cezası veya tazminat gibi olumsuz hukuki ve mali sonuçlardan kurtaracaktır⁹⁴. Yeni sisteme uyum sağlamaya direnç gösteren şirketler küresel piyasada kendilerini rekabet açısından da dezavantajlı bir konumda bulacaktır⁹⁵. Bu kapsamda şu an için herhangi bir hukuki zorunluluk bulunmasa dahi Türk şirketlerinin benimseyeceği insan hakları hedeflerine uygun yaklaşımlar ihracat potansiyelinin tam olarak kullanılması ve uluslararası piyasada benzer yaklaşımları benimsemiş şirketlerle rekabet gücüne sahip olunabilmesi için bir zorunluluk teşkil etmektedir. Bu nedenle

⁹³ “Lc Waikiki protesto edildi.” *Clean Clothes Campaign*. Erişim Tarihi 10 Şubat 2022. <http://www.temizgiysi.org/lc-waikiki-protesto-edildi/>. “Türk Markaları Bu Anlaşmayı İmzalamalı” *Clean Clothes Campaign* Erişim Tarihi 10 Şubat 2022. <http://www.temizgiysi.org/turk-markalari-bu-anlasmayi-imzalamali/>.

⁹⁴ Ersoy and Çamgöz Akdağ, “Recent Developments in Supply Chain Compliance”, 583-584.

⁹⁵ ibid.

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile birlikte söz konusu mevzuat metinlerinin ve yasama çalışmalarının iyi analiz edilerek Türk hukukunda bu alanda bir çalışma yapılana kadar Türkiye’de yerleşik şirketlerin ihracat hacimlerini kaybetmemeleri ve uluslararası ticaretteki rekabet güçlerini korumaları amacıyla kendi şirket içi düzenlemeleri ile bahsi geçen zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüklerine uyum çalışmaları gerçekleştirmeleri yerinde bir yaklaşım olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alston Philip, ‘The “Not-a-Cat” Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accomodate Non-State Actors?’ in Philip Alston (ed.), *Non-State Actors and Human Rights* (Oxford 2005), 3-36.
- Bueno, Nicolas, and Christine Kaufmann. “The Swiss Human Rights Due Diligence Legislation: Between Law and Politics’ *Business and Human Rights Journal* 6, (2021): 542-549.
- Bueno, Nicolas. “The Swiss Responsible Business Initiative and its Counter-Proposal: Texts and Current Developments.” *Business and Human Rights Journal*, (2018): 1-5.
- Calster, Geert, Clarie Bright, Diana Lica, and Axel Marx. *Options for Mandatory Due Diligence in Belgium*. 2020. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. https://www.researchgate.net/publication/342424416_Options_for_Mandatory_Human_Rights_Due_Diligence_in_Belgium.
- Can Ozan ve Yücel Recep “Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Temelinde Şirketlere Karşı İnsan Haklarının Korunması Hakkında Somut Öneriler” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* (2019) 35 (2), 105-130.
- Ersoy, Çiçek and Hatice Camgöz Akdağ. “Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses.” In *Digitizing Production Systems*, edited by Numan M Durakbaşa and M Güneş Gençyılmaz, 578-584. Springer, 2022.
- Haynes, Jason, “The Modern Slavery Act (2015): A Legislative Commentary.” *Statute Law Review* 37, (2016): 33-56.
- Karagedik, Betül. “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda, Ulusötesi Şirketlerin ve Diğer Ticari Teşebbüslerin Faaliyetlerini Düzenleyen Hukuken Bağlayıcı Belge’nin İkinci Kez Gözden Geçirilmiş Taslağı’nın Türkçe Çevirisi* ve Taslağa İlişkin Genel Bir Yorum.” *PPIL* 41, no.2 (2021): 1017-1047.
- Kıvılcım Zeynep “Ulus-Aşırı Şirketler ve İnsan Hakları: Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Örneği” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* (2010) 65-3, 87-122.
- Krajewski, Markus, Kristel Tonstad, and Franziska Wohltmann. “Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?” *Business and Human Rights Journal* 6, (2021): 550-558.
- Krajewski, Markus. “A Nightmare or a Noble Dream? Establishing Investor Obligations Through Treaty-Making and Treaty- Application” *Business and Human Rights Journal* 5, no.1 (2020): 105-129.
- Newman, David. “Litigation Update: Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.” *Sustainable Development Law and Policy* 3 (2002): 20.

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.” *PPIL* 41 (2021): 159-189.

Roorda, Lucas, and Daniel Leader. “Okpabi v Shell and Four Nigerian Farmers v Shell: Parent Company Liability Back in Court.” *Business and Human Rights Journal* 6, no. 2 (2021): 368–376.

Tarman Zeynep Derya. “İş Dünyası ve İnsan Hakları Uyuşmazlıklarında Tahkim” *PPIL* 40, no.2 (2020):1545-1577.

Williams, Oliver F. “The UN Global Compact: The Challenge and The Promise.” *Business Ethics Quarterly* 1484, (2004): 755-774.

İnternet Kaynakları:

Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OEIGWG). *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Zero Draft*. 16 Temmuz 2018 Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/draftlbi.pdf>.

Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OEIGWG). *Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Third Revised Draft*. 17 Ağustos 2021. <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>.

Açık Uçlu Hükümetler Arası Çalışma Grubu (OHCHR). *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. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9

Alman Federal Dışişleri Bakanlığı. *BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Uygulanmasına yönelik Ulusal Eylem Planı 2016-2020*. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83d_c507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf>

Alman Tedarik Zinciri Kanunu (*Lieferkettensorgfaltspflicht engesetz*) *Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains*. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. <https://www.bmas.de/SharedDocs/D>

downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Avrupa Birliği Dış İlişkiler Servisi. *Guidance on Due Diligence for EU Businesses to Address the Risk of Forced Labour in Their Operations and Supply Chains* 12 Temmuz 2021. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc_159709.pdf.

Avrupa Birliği Konseyi. *EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy* 2012. Erişim Tarihi 22 Ocak 2022. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/en/pdf>.

Avrupa Komisyonu. *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions The European Green Deal COM(2019) 640 final*, 11 Aralık 2019. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>.

Avrupa Parlamentosu. *European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL))* Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html#title1.

Bağlayan, Başak. *A Study On Potential Human Rights Due Diligence Legislation in Luxembourg*. 2021. Erişim Tarihi 13 Ocak 2022. https://orbilu.uni.lu/bitstream/10993/48683/1/Bağlayan_Study_HRDD.pdf.

BBC News Türkçe. “Shell: Petrol sızıntısından zarar gören Nijeryalılar İngiltere’de şirket aleyhine dava açabilecek.” 12 Şubat 2021, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-56045971>.

BHR Resource Centre. “Turkey: Hazelnuts in Ferrero Rocher supply chain linked to child labour, includes company comments.” 1 Ocak 2020. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/turkey-hazelnuts-in-ferrero-rocher-supply-chain-linked-to-child-labour-includes-company-comments/>.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR). *UN Human Rights “Issues Paper” on legislative proposals for mandatory human rights due diligence by companies*. 2020. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Issues_Paper.pdf

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği. *Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (HR/PUB/11/04)* 2011. Erişim Tarihi 22 Aralık 2021.

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

Birleşmiş Milletler. “UN Global Compact.” Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.unglobalcompact.org>.

Calster, Geert, Clarie Bright, Diana Lica, and Axel Marx. *Options for Mandatory Due Diligence in Belgium*. 2020. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. https://www.researchgate.net/publication/342424416_Options_for_Mandatory_Human_Rights_Due_Diligence_in_Belgium.

Clean Clothes Campaign. “Rana Plaza.” Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>.

Clowes, William. “Shell Will Pay \$ 111 Million to End Nigerian Oil- Spill Case.” *Bloomberg News*, 12 Ağustos 2021. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-11/shell-to-pay-110-million-to-end-30-year-nigeria-oil-spill-case>.

Çiğdemtekin, Gamze and Çiçek Ersoy. “Tedarik Zinciri Uyumu - AB ve Almanya’daki Hukuki Gelişmeler ve Türkiye’ye Olası Etkileri.” *Lexology* (blog) 10 Ağustos 2021, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a4405f28-59f7-4e78-9aa2-a6b1a7633384>.

European Commission. “Corporate Sustainability: Due Diligence.” 23 Şubat 2022. Erişim Tarihi: 27 Şubat 2022. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en#relatedlinks.

European Parliament Responsible Business Conduct Working Group (RBC WG). “Speech By Commissioner Reynders In RBC Webinar On Due Diligence.” 30 Nisan 2020. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/speech-by-commissioner-reynders-in-rbc-webinar-on-due-diligence/>.

Faracik, Beata. *Study: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. 2017. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).

Fransız Teyakkuz Görevi Kanunu (İngilizce). “The Corporate Duty of Vigilance Law” Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://respect.international/wpcontent/uploads/2017/10/ngo-translation-french-corporate-duty-of-vigilance-law.pdf>.

Global Compact Network Türkiye. “10 İlke.” Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/>.

- Government of United Kingdom Home Office Department. *Transparency in Supply Chains: A Practical Guide*. Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide>.
- Hollanda Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu. “A bill introduced by the members Voordewind, Alkaya, Van den Hul and Van den Nieuwenhuijzen providing for rules regarding due diligence in value chains to combat violations of human rights, labour rights and the environment in the conduct of foreign trade (the Responsible and Sustainable International Business Conduct Act).” Erişim Tarihi 27 Aralık 2021. <https://www.mvoplatfom.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf>.
- International Labour Organization. “The Rana Plaza Accident and its Aftermath.” Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm.
- İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD). “Çok Uluslu İşletmeler için Rehber İlkeler.” Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2012/06/OECD-Watch-brochure-Turkish.pdf>.
- Marcelis, Anya. “Dutch Take the Lead on Child Labour with New Due Diligence Law,” Ergon Associates Ltd, 17 Mayıs 2019, <https://ergonassociates.net/dutch-take-the-lead-on-child-labour-with-new-due-diligence-law/>.
- Norveç Şeffaflık Kanunu (İngilizce). “Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act).” Erişim Tarihi 25 Aralık 2021. <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>.
- Özkan, Yusuf, “Shell, Nijerya’da tarım arazilerini kirlettiği çiftçilere tazminat ödeyecek.” *BBC News Türkçe*, 29 Ocak 2021. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55847398>.
- Ropes & Gray. “Dutch Child Labor Due Diligence Act Approved by Senate – Implications for Global Companies” Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. <https://www.ropesgray.com/en/newsroom/alerts/2019/06/Dutch-Child-Labor-Due-Diligence-Act-Approved-by-Senate-Implications-for-Global-Companies>.
- Ruggie John Gerrard, *The Social Construction of the UN Guiding Principles on Business & Human Rights*. HKS Working Paper No. RWP17-030. 2017. Erişim Tarihi 13 Ocak 2022. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2984901.

- Ruggie, John Gerrard. *Business and Human Rights: Towards Operationalizing the "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Report to the UN Human Rights Council, A/HRC/11/13, 22 Nisan 2009, <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/128/88/PDF/G0912888.pdf?OpenElement>.
- Ruggie, John Gerrard. *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 (7 Nisan 2008) A/HRC/8/5. <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.
- Swiss Coalition for Corporate Justice. "The Responsible Business Initiative." Erişim Tarihi 26 Aralık 2021. <https://corporatejustice.ch/about-theinitiative/>.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. *Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın İnsan Hakları Eylem Planı Tanıtım Toplantısı Konuşması*. Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://www.tccb.gov.tr/assets/dosya/2021-03-02-insanhaklari.pdf>. 32.
- Tondo Lorenzo. "Ferrero Rocher chocolates may be tainted by child labour." *The Guardian*, 20 Aralık 2019. <https://www.theguardian.com/global-development/2019/dec/20/are-ferrero-rocher-chocolates-tainted-by-child-labour>.
- Torres Cortes Francisca, Camille Salinier, Hanna Deringer, et al., *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report*. Avrupa Komisyonu Adalet ve Tüketiciler Genel Müdürlüğü. 2020. Erişim Tarihi 23 Aralık 2021. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
- Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı. *İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi*. Nisan 2021. Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/insan-haklari-ep02-03-202115-14.pdf>.
- Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı. *İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi*. Mart 2021. Erişim Tarihi 20 Ocak 2022. <https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/resimler/eylemplani.pdf>.
- UK Legislation. "Modern Slavery Act 2015" Erişim Tarihi 25 Aralık 2021. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>.
- Uluslararası Af Örgütü. "Shell Cinayetlerin Suç Ortağı mı?" 28 Kasım 2017. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.amnesty.org.tr/icerik/shell-cinayeterin-suc-ortagi-mi>

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). “The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy.” Erişim Tarihi 24 Aralık 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---mu_lti/documents/publication/wcms_094386.pdf.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR). *Corporate Responsibility to Respect, An Interpretive Guide*. 2012. Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf.
- Vidal John. “Shell Oil paid Nigerian military to put down protests, court documents show.” *The Guardian*, 3 Ekim 2011. Erişim Tarihi 12 Ocak 2022. <https://www.theguardian.com/world/2011/oct/03/shell-oil-paid-nigerian-military>.
- Wilde-Ramsing Joseph, Mannon Wolfkamp, and David Ollivier de Leth. “The Next Step for Corporate Accountability in the Netherlands: The New Bill for Responsible and Sustainable International Business Conduct.” Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 18 Mart 2021, Erişim Tarihi 27 Aralık 2021, <https://www.somo.nl/the-next-step-for-corporate-accountability-in-the-netherlands/>.
- World Benchmarking Alliance. “Measuring 230 global companies on their human rights performance.” Erişim Tarihi 22 Aralık 2021. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb/>.
- Yıldırım, Engin. “Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi.” *VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, 13-14 Kasım 2014, <https://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/tum-dokuman-baski.pdf>.

