

2023/6

TESEV  
DEĞERLENDİRME  
NOTLARI

**İş Dünyasının  
İnsan Haklarına  
Saygı Gösterme  
Sorumluluğu:**

*Kârın nasıl harcıdığı değil,  
nasıl elde edildiği meselesi*

TESEV Değerlendirme Notları, TESEV'in çalışma alanlarındaki konulara ilişkin farklı bakış açıları ve önerileri kamuoyuyla paylaşmayı hedeflemektedir.





İş dünyası denildiğinde ihlalleri sadece çalışma yaşamıyla ve bir şirketin çalışanlarına yönelik yükümlülükleri ile sınırlı düşünmemek gerekir.

## Özlem Zingil

### Mekânda Adalet Derneği

2001 yılında Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 2007 yılında Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Hukuku, 2011 yılında ise İstanbul Bilgi Üniversitesi Kültürel İncelemeler yüksek lisans programlarını tamamladı. Ardından İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Kamu Hukuku Doktora programına başladı.

2005 yılından bu yana İstanbul Barosu üyesidir. Çalışmalarında insan hakları hukuku ile iş dünyası ve insan hakları, geçiş dönemi adaleti ve cezasızlık konularına yoğunlaşmaktadır. Serbest avukatlığın yanında Ekim 2017'den bugüne Hafıza Merkezi'nde çalışmakta, Hukuk Çalışmaları program yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Mekânda Adalet Derneği'nin kurucuları arasındadır.

İş dünyası ve insan hakları denildiğinde akla ilk olarak çalışma yaşamı ve bununla ilişkili hak ihlalleri gelse de büyüklüğüne, sektörüne, nerede faaliyet gösterdiğine, sahipliğine ve yapısına bakılmaksızın faaliyetleri, ürün ve hizmetleriyle şirketler; çevre üzerinde olumsuz etki yaratabilir ve uluslararası düzeyde kabul edilmiş tüm insan haklarını ihlal edebilir. Dolayısıyla, iş dünyası denildiğinde ihlalleri sadece çalışma yaşamıyla ve bir şirketin çalışanlarına yönelik yükümlülükleri ile sınırlı düşünmemek gerekir.

Dahası, iş dünyası ve insan hakları, iş dünyasının insan hakları ihlallerinden sorumluluğunu ele alan akademik ve hukuki bir alan olduğu kadar ihlallerin mağdurları için adalet arayışını, şirketlerin hesap verebilir kılınmasını ve insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun uygulanmasını temel alan bir insan hakları hareketidir.

### **Terminolojiye dair**

“İş dünyası” ile kastedilen; büyüklüğüne, sektörüne, nerede faaliyet gösterdiğine, sahipliğine ve sermaye yapısına bakılmaksızın her türlü şirkettir. Bu değerlendirme notunda, “iş dünyası” ve “şirket” kavramları birbirinin yerine geçecek şekilde kullanılmaktadır.

BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler (“Rehber İlkeler”), insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu kapsamında “insan hakları”nı dar bir şekilde ele almamaktadır. Şirket faaliyetlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkileri ve iklim krizinin geldiği aşamada Rehber İlkeler’deki “insan hakları” ifadesi özellikle son yıllarda “insan hakları ve çevre” anlamına gelecek şekilde kullanılmaktadır. Rehber İlkeler’deki kavramsallaştırmaya uygun olarak, bu değerlendirme notunda “insan hakları” kavramının kullanıldığı durumlarda kavram dar şekilde değil, çevreyi de içeren geniş anlamıyla anlaşılmalıdır.**[1]**

### **Katma Değer Kâr: Cezasızlık**

Geleneksel olarak insan hakları, birey – devlet ilişkisi odağında ele alınır ve bu ilişkide insan hakları ihlallerinin devletler tarafından gerçekleştirildiği kabul edilir. Dolayısıyla hukuki anlamda insan haklarına ilişkin düzenlemelerin çerçevesi, iş dünyasının insan hakları yükümlülükleri ve hesap verebilirliklerini de içerecek şekilde gelişmemiştir.

Şirketlerin küreselleşme sürecinde önemli aktörler olarak yer alması 1990’larda belirginleşirken, beraberinde de şirket faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini gündeme getirdi.

Öncesinde, 1970’lerde Batılı şirketlerin gelişmekte olan ülkelerde yaptıkları doğrudan yatırımların olumsuz etkileri, iş dünyasının insan hakları ihlalleri nedeniyle sorumluluğunu tartışmaya açmıştı.

1984 yılında Hindistan’ın Bhopal kentinde ABD’li şirket Union Carbide Corporation’nın (UCC) böcek ilacı fabrikasından sızan metilzosiyanat gazıyla tarihteki en ölümcül endüstriyel felaketlerden biri meydana geldi. Sızıntının gerçekleştiği bölgenin yakınındaki mahallelerde yaşayan binlerce insan, sızıntının gerçekleştiği tarihi takip eden zamanlarda aniden öldü, on binlerce insan sakat kaldı ve çocuklar sakat doğmaya başladı. Tüm bunlara rağmen UCC, “ticari sır” olduğu gerekçesiyle toksik maddenin adını bir süre açıklamadı. Bhopal’daki felaketin üzerinden çeyrek asırdan fazla bir zaman geçmiş olmasına rağmen kent ve doğa hâlâ kendine gelebilmiş değil. Felaketten ana şirket UCC’nin mi yoksa Hindistan’da kurmuş olduğu Union Carbide India Limited’in (UCIL) mi sorumlu olduğu önemli bir tartışma konusu oldu ve uluslararası düzenlemelerin yokluğunda, Hindistan yasalarının da yetersizliği karşısında sadece UCIL yetkilileri 2.100 ABD doları tazminat cezası ödemeye mahkûm edildi ve iki yıl hapis cezasına çarptırıldı.

Nijer Nehri Deltası’ndaki çevre kirliliğinden, Bhopal’daki endüstriyel felakete, Rana Plaza’yla özdeşleşen tedarik zincirlerinde çalışan işçilerin kötü çalışma koşullarına ya da Kaz Dağları’nda altın madeni sahasındaki ormansızlaştırmaya kadar birçok örnekte şirketlerin insan hakları ihlallerinde hesap verebilirlik boşluğundan yararlandığını görebilmek mümkün.[2]

### **İş dünyasının hesap verebilirliği, ama nasıl?**

İş dünyasının faaliyetleriyle neden olduğu insan hakları ihlallerinden sorumluluğu konusundaki boşluğun doldurulması gerekliliğinde devletler, iş dünyası, hak sahipleri ve sivil toplum hemfikir olsa da bu boşluğun nasıl doldurulacağı konusunda anlaşmazlık var.

Hak sahiplerinin, şirketlerin insan hakları ihlalleri karşısında etkili telafi yollarına erişmeye ve hesap verebilirliğin sağlanmasına ihtiyacı var. İnsan hakları ihlallerinden devletler gibi doğrudan sorumlu olmayı ise iş dünyası dirençle karşılıyor. Doğrudan sorumluluk yerine BM Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi bağlayıcı olmayan, gönüllülük esasına dayanan etik ilke ve davranış kurallarını içeren standartları tercih ediyor.[3]

İş dünyasının gönüllülük temelli yaklaşımı ile hak sahiplerinin hukuken bağlayıcı yükümlülük esasına dayanan taleplerinin yarattığı derin ayrılık ve ayrışma, 2011 yılında Rehber İlkeler'in Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi'nde onaylanmasının ardından yönünü değiştirdi.[4]

Koruma (*protect*), saygı gösterme (*respect*) ve telafi edici çözüm üretme (*remedy*) olarak anılan üç bölüm veya sütundan oluşan Rehber İlkeler'de devletler için bireyleri iş dünyasıyla bağlantılı insan hakları ihlallerine karşı koruma yükümlülüğü, şirketler için insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ve hem devletler hem de şirketler için etkili çözüm yollarına erişimi temin etme gerekliliği düzenleniyor.

İş dünyasına bağlayıcı yükümlülükler getirmediği gerekçesiyle başlangıçta yoğun eleştirilere maruz kalan Rehber İlkeler'in; bugün uluslararası, bölgesel ve ulusal ölçekte iş dünyasına çevre ve insan hakları ile ilgili yasal yükümlülükler getiren düzenlemelerin zeminini hazırladığına tanıklık ediyoruz.

### İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu

10 yıldan fazla süren bu sürecin sonunda, iş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu olduğu artık küresel bir standart olarak kabul ediliyor. Bu sorumluluk, büyüklüğüne, sektörüne, nerede faaliyet gösterdiğine, sahipliğine ve yapısına bakılmaksızın

şirketlerin çevre ve insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve faaliyetlerinin insan hakları ve çevre üzerindeki mevcut ve olası etkilerini bilmeleri, ihlalleri önlemeleri ve azaltmaları, yarattıkları olumsuz etkileri ele almaları gerektiği anlamına geliyor.

### Kurumsal sosyal sorumluluk

Şirketler, insan hakları ve çevre yaklaşımlarını web sayfalarında ya da faaliyet raporlarında genellikle "sürdürülebilirlik" veya "kurumsal sosyal sorumluluk" başlıkları altında paylaşıyor.

Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı, iş dünyasının kâr artırma amacının ötesinde topluma karşı sorumlulukları olduğu fikrine dayanır ve şirketlerin topluma gönüllü katkılarına odaklanır. Bu anlayışın sıklıkla karıştırıldığı insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ise şirket faaliyetlerinin insanlar ve çevre üzerindeki etkilerini tespit etmeyi, bu etkileri önlemek, azaltmak ya da ortadan kaldırmak üzere adım atmayı gerektirir.

Şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk başlığıyla paylaştığı faaliyetler; okul yaptırılması, kız çocuklarının okula gitmesi kampanyası, aile içi şiddetle mücadele için kampanyalar örneklerinde olduğu gibi insan hakları ile ilişkili olabilir. Ancak şirketler kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde, ticari faaliyetleri nedeniyle ortaya çıkan insan hakları ihlallerini önlemek, oluşturduğunda da azaltmak ya da ortan kaldırmak amacıyla hareket etmezler.

→ [İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu] büyüklüğüne, sektörüne, nerede faaliyet gösterdiğine, sahipliğine ve yapısına bakılmaksızın şirketlerin çevre ve insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve faaliyetlerinin insan hakları ve çevre üzerindeki mevcut ve olası etkilerini bilmeleri, ihlalleri önlemeleri ve azaltmaları, yarattıkları olumsuz etkileri ele almaları gerektiği anlamına geliyor.

Bir örnekle somutlaştırmak gerekirse, okul olmayan bir köyde şirket, kurumsal sosyal sorumluluğunun bir parçası olarak okul yaptırabilir. Peki, bu köy farklı kültürel ve coğrafi öneme sahip bir yerde inşa edilen baraj nedeniyle taşınmış bir köy ise ve barajı da bu şirket inşa ediyorsa?

Bu bakımdan, kurumsal sosyal sorumluluk şirketlerin elde ettikleri kazancı/kârı *nasıl harcadıklarıyla*, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ise şirketlerin kazançlarını/kârı *nasıl elde ettikleriyle* ilgilidir. Dolayısıyla, kurumsal sosyal sorumluluk

faaliyetleri/kampanyaları, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun (ve buna bağlı özen yükümlülüğünün) yerini tutmaz.

### **İnsan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etki ne zaman oluşur?**

Şirket faaliyeti, bireylerin çevre ve insan haklarından yararlanma yeteneğini ortadan kaldırdığında veya azalttığında “olumsuz insan hakları ve çevresel etki” meydana gelir. Rehber İlkeler’e göre şirketler, doğrudan veya dolaylı olarak insan hakları ve çevre üzerinde olumsuz bir etki yaratabilirler:

(a) Etkiye kendi faaliyetleri ile neden olabilirler, (b) etkiye kendi faaliyetleri aracılığıyla katkıda bulunabilirler veya (c) bir etkiye neden olacak veya katkıda bulunacak bir faaliyette bulunmamış olabilirler, ancak etkinin, iş ilişkisi içinde olduğu şirketlerin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olması nedeniyle dahil olabilirler.

Örneğin, bir şirketin kimyasal atıklarıyla içme suyunu kirletmesi (a) maddesinde belirtilen duruma örnek olabilir. Veya (b) maddesinde belirtilen durum; sipariş teslim tarihini ve fiyatını değiştirmeden son anda sipariş sayısını artırarak tedarikçinin siparişi yetiştirme baskısıyla çalışma standartlarını ihlal etmeye itilmesi örneğinde olduğu gibi üçüncü bir tarafın olumsuz insan hakları ve çevresel etki yaratmasına sebep olduğunda, teşvik ettiğinde veya kolaylaştırdığında söz konusu olabilir. Bir bankanın, bir bölgedeki ekosistemin tamamen yok olmasıyla sonuçlanan ticari faaliyetleri için bir şirkete finansal kredi sağlaması ise (c) maddesinde belirtilen duruma örnek gösterilebilir.

### **İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için ne yapmalı?**

**Şeffaflık, anlamlı istişare ve iletişim** – Rehber İlkeler, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu bağlamında şirketler için “bil-ve-göster” (*know-and-show*)

yaklaşımını esas alıyor. *Bil*, şirketlerin yol açtığı insan hakları üzerindeki etkileri teşhis etmeleri ve saptamaları anlamına geliyor. *Göster* ise şirketin bu etkileri nasıl ele aldıklarını hak sahipleri ve paydaşlarla paylaşmasını, bunun iletişimini ifade ediyor.

Bu bağlamda şirketler, faaliyetleri boyunca faaliyetlerinden etkilenebilecek bireyler, topluluklar ve STK’lar, uzmanlar, hak savunucuları dahil olmak üzere ilgili tüm paydaşlarla anlamlı istişare süreçleri yürütmelidirler. Etkilenen paydaşlar tarafından veya onlar adına insan hakları ve çevresel etkilere dair endişeler dile getirildiğinde, şirketler bunu ciddiye aldıklarını ve olumsuz etkileri nasıl gidereceklerini açıklamalı, bunu kamuya açık şekilde paylaşmalıdır.

**İnsan haklarına saygı gösterme taahhüdü** – Rehber İlkeler’e göre uygun politika ve süreçler olmaksızın şirketler insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getiremezler (Rehber İlke 15). Bunun ilk adımı ise politika taahhüdünde bulunmaktır. Bu politika taahhüdünün şirketin üst yönetimi tarafından onaylanması, şirket içi ve şirket dışı uzmanlık ile beslenmesi, personel, iş ortakları ve ilgili diğer paydaşların insan hakları ile ilgili beklentilerini içermesi, kamuya açık olması ve tüm paydaşlara iletilmesi, şirketin diğer politika ve süreçleriyle uyumlu olması son derece önemlidir.

**Rehber İlkeler'e göre şirketler İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için ne yapmalı?**

- *Şeffaflık, anlamlı istişare ve iletişim*
- *İnsan haklarına saygı gösterme taahhüdü*
- *Olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin değerlendirilmesi*
- *Olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri düzeltmeyi sağlayacak süreç*

**Olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin değerlendirilmesi** – Üçüncü olarak; şirketler, faaliyetlerinin insan hakları ve çevresel etkilerini belirlemek, önlemek, azaltmak ve bu etkilerin nasıl ele alındığını açıklamak için insan hakları ve çevresel durum tespit süreci (*human rights and environmental due diligence*) oluşturmalı ve bunu tek seferlik değil, faaliyetleri boyunca sürekli yapmalıdırlar. Durum tespit süreci, çevre ve insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna bağlı bir özen yükümlülüğüdür.

Şirketler, insan hakları ve çevresel durum tespit süreci kapsamında faaliyetlerinin etkilerini değerlendirirken STK'ların insan hakları uzmanlığından yararlanmalıdır. Ayrıca, değerlendirmeyi tüm paydaşların katılımıyla şeffaf bir şekilde yürütmeli, sonuçlarını düzenli olarak herkesin erişebileceği şekilde yayımlamalı ve duyurmalıdır.

**Olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri düzeltmeyi sağlayacak süreç** – Son olarak; şirketler, neden oldukları veya katkıda buldukları olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin düzeltilmesini sağlayacak şirket içi mekanizmalara ve süreçlere sahip olmalıdırlar. Şirketlerin yol açtığı insan hakları ihlallerinin mağdurları için çözüm yollarına erişim sağlamak asli olarak devletin yükümlülüğüdür. Bununla birlikte, eğer şirket, faaliyetinin insan hakları ve çevre üzerinde olumsuz etkisini tespit ederse, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu gereği, çözüm yollarına erişim sağlanması için aktif katılım göstermelidir.

Oluşturacakları şirket içi şikâyet mekanizmalarının adil, bağımsız ve tarafsız olmasını sağlamalı ve şirket faaliyetlerinden etkilenen/etkilenebilecek hak sahiplerine bu mekanizmayı duyurmalıdır. Faaliyetin insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerinin engellenemediği durumlarda şirketler, etkilenen hak sahipleri ve STK'larla olumsuz etkileri azaltmaya yönelik işbirlikleri geliştirmelidir.





Rehber İlkeler, iş dünyasının insan hakları ihlallerindeki sorumluluğu ve hesap verebilirliği konusundaki boşluğu doldurmada bir başlangıç noktası sağladı.

## Öneriler

İş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu hangi düzeyde yerine getirdiğini 2017 yılından beri ölçen *Corporate Human Rights Benchmark*'in paylaştığı veriler, en büyük şirketlerin bu konuda hâlâ önemli bir ilerleme kaydetmediğini gösteriyor.[5] Mekânda Adalet Derneği'nde 2021 yılında yürüttüğümüz araştırma da, Türkiye'nin en önde gelen yatırım projelerini gerçekleştiren şirketlerin Rehber İlkeler'e ve çevre ve insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna dair farkındalıklarının olmadığını ortaya koydu.[6]

Rehber İlkeler, iş dünyasının insan hakları ihlallerindeki sorumluluğu ve hesap verebilirliği konusundaki boşluğu doldurmada bir başlangıç noktası sağladı. İş dünyası ve insan haklarına ilişkin bağlayıcı bir anlaşma için BM'de müzakereler devam ediyor. Faaliyetlerinin insan haklarına olumsuz etkileri nedeniyle iş dünyasının sorumluluğunu öngören yasal düzenlemelerin sayısı giderek artıyor.

Bu yasal düzenlemeler, yurt dışındaki iştirakleri ve tedarik zincirini de kapsıyor. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) şikâyet mekanizması olan Ulusal Temas Noktaları (*National Contact Points – NCP*) insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu bağlamında yargı-dışı çözüm sunuyor.[7]

Rehber İlkeler'in ilk sütunu, şirketlerin sebep olduğu insan hakları ihlalleri karşısında bireyleri korumak konusunda devletlere yükümlülük yüklese de 2021 yılında yayımlanan İnsan Hakları Eylem Planı'nda iş dünyası ve insan hakları konusu, çalışma yaşamı ile sınırlı olarak ele alınıyor. Çalışma yaşamı ile sınırlı bir yaklaşım, faaliyetlerin çevre ve insan hakları üzerindeki etkisini görünmez kılıyor ve meselenin etrafından dolanıyor. Bu nedenle öncelikli olarak, bu dar yaklaşım terk edilmeli ve Rehber İlkeler'in düzenlemelerine uygun bir ulusal eylem planı hazırlanmalıdır.



Şirket faaliyetlerinin insan hakları ve çevresel etkilerinin ve şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ne ölçüde yerine getirdiklerinin tespitinde, ihlallerden doğrudan etkilenenler ile ihlalleri engellemek ve engellenememesi durumunda raporlamak ile yükümlü STK'lar arasındaki işbirliği hayati öneme sahip.

Şirketler, insan hakları ve çevre yaklaşımlarını "sürdürülebilirlik" veya "kurumsal sosyal sorumluluk" bağlamında sınırlı olarak ele almamalı, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için Rehber İlkeler'de ortaya konulan gerekliliklere uymalıdır.

Şirket faaliyetlerinin insan hakları ve çevresel etkilerinin ve şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ne ölçüde yerine getirdiklerinin tespitinde, ihlallerden doğrudan etkilenenler ile ihlalleri engellemek ve engellenememesi durumunda raporlamak ile yükümlü STK'lar arasındaki işbirliği hayati öneme sahip.

STK'lar, Rehber İlkeler'in sunduğu standartları referans alarak şirket faaliyetlerinin insan hakları ve çevresel

etkilerini izlemeli ve bulgularını raporlamalıdır. Bu hedef doğrultusunda bir raporlamanın etkili bir şekilde yapılabilmesi için ihlallerden doğrudan etkilenenlerin STK'lar ile düzenli bilgi paylaşabilmesini mümkün kılacak mekanizmalar hayata geçirilmelidir.

Sivil toplum izleme bulguları ve ihlallerden doğrudan etkilenenlerin tanıklıkları ile STK'lar yukarıda bahsedilen farklı seviyelerdeki hesap verebilirlik araçlarını harekete geçirebilecekleri gibi bu araçlara başvuruda da bulunabilmektedir. STK'lar bu araçları aktif şekilde kullanılmalıdır.

## NOTLAR

1. Rehber İlkeler'in kabulünden sonra Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği tarafından bir dizi yayın hazırlanmıştır. Rehber İlkeler'in, her ilkenin açıklayıcı notunu içeren metni için bakınız: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf); yorumlayıcı rehberi için bakınız: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf).
2. İş dünyası ve insan hakları alanında dönüm noktası olduğu kabul edilen ihlallerden, burada yer verilen Bhopal felaketi ile ilgili olarak bakınız: <https://www.youtube.com/watch?v=lwPSDMUtNmk>; Rana Plaza felaketi için bakınız: <https://www.youtube.com/watch?v=pEbFnAMHHps>. Rana Plaza felaketinden yaklaşık bir yıl önce Karaçi'de (Pakistan) Ali Enterprises konfeksiyon işletmesinde çıkan yangında 258 kişi hayatını kaybetmişti. Fabrikada Alman menşeli Kik markası için üretim yapıldığının anlaşılması üzerine mağdurlar, Almanya'da yargı yoluna başvurdu. Yangının nasıl meydana geldiğini anlatan video için bakınız: <https://forensic-architecture.org/investigation/the-ali-enterprises-factory-fire>.
3. 2000 yılında bir öğrenme platformu olarak tasarlanan Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 ilkesine ilişkin farkındalığı artırmayı amaçlıyor. Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne tek taraflı beyanla imzacı olunuyor ve imzacılardan her yıl 10 ilke doğrultusundaki çalışmalarını raporlamaları (*Communication on Progress – İlerleme Bildirimi Raporu*) bekleniyor (Bakınız: <https://unglobalcompact.org>).
4. Rehber İlkeler'in mimarı olan BM Genel Sekreteri'nin İnsan Hakları ve Ulus Ötesi Şirketler ve Diğer Ticari İşletmeler konusundaki Özel Temsilcisi John Ruggie, 2013 yılında yayımlanan otobiyografik kitabında Rehber İlkeler'in hazırlanması sürecini detaylı bir şekilde aktarmaktadır. Bakınız: Ruggie, J.G. (2013). *Just Business Multinational Corporations and Human Rights*. W.W.Norton & Company: New York
5. Corporate Human Rights Benchmark'in metodolojisi, veri setleri ve araştırma raporları için bakınız: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark>.
6. Bahsedilen araştırma dahil olmak üzere Mekânda Adalet Derneği'nin şirketlerin hesap verebilirliği konusundaki çalışmaları için bakınız: <https://mekandaadalet.org/program/sirketlerin-hesap-verebilirligi>

7. Giriş kısmında bahsedildiği gibi, iş dünyasının insan hakları ihlalleri nedeniyle sorumluluğunun tartışmaya açıldığı 1970’lerde önce BM ve ardından OECD çokuluslu şirketler için davranış standartları geliştirmeye başladı. OECD bünyesindeki çalışmalar sonucunda 1976 yılında Çokuluslu Şirketler Rehberi (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) kabul edildi. OECD’nin Çokuluslu Şirketler Rehberi, kabul edildiği tarihten bugüne en sonuncusu 2023 yılında olmak üzere altı defa gözden geçirildi. Değişen küresel koşullara ayak uydurulması ve bu koşullar karşısında geçerliliğinin sağlanmasına yönelik yapılan bu gözden geçirmeler kapsamında, 2000 yılı gözden geçirmesinde şikâyet mekanizması olarak tasarlanan Ulusal Temas Noktaları’nın başvuruları ele almadaki rolü belirginleştirildi. 2011 yılı gözden geçirmesinde ise Rehber İlkeler’in düzenlemeleri OECD’nin Çokuluslu Şirketler Rehberi’ne aktarıldı. 2023 yılındaki son değişiklikte ise iklim değişikliği, hak savunucularının durumu ve tedarik zinciri gibi güncel konular OECD’nin Çokuluslu Şirketler Rehberi’ne dahil edildi. 2011 yılı gözden geçirmesi ile birlikte kendisine yapılan başvuruları Rehber İlkeler’in “şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu” çerçevesinde değerlendiren Ulusal Temas Noktaları bugüne kadar 600’den fazla başvuruyu ele aldı. OECD’nin Çokuluslu Şirketler Rehberi’nin tarafı olan Türkiye’nin de Ulusal Temas Noktası bulunuyor. (Ayrıntılı bilgi için bakınız: <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp>)

Hak sahipleri ve STK’lar, mutlaka şirket faaliyetinin gerçekleştiği yerdeki Ulusal Temas Noktası’na başvurmak zorunda değil. Örneğin, şirketin kurulduğu ülkede de Ulusal Temas Noktası var ise buraya başvuru yapmak mümkün. Bu yanı sıra, stratejik başvuru yapma imkânı da mümkün. Böylesi stratejik bir başvurunun yapıldığı önemli bir örnek, Hasankeyf’te inşa edilen Ilısu Barajı ve HES Projesi kapsamında taşınmak zorunda kalan Zeynel Bey Türbesi. Hasankeyf örneğinde Norveç ve Türkiye’den sivil toplum aktörlerinin Hollanda’nın Ulusal Temas Noktası’na yaptığı başvuru üzerine, Zeynel Bey Türbesi’nin taşınmasını üstlenen Hollandalı Bresser şirketinin Hasankeyf’teki faaliyeti nedeniyle kültürel mirasın korunması hakkının ihlal edilmesine neden olduğu tespit edildi. Hollanda Ulusal Temas Noktası’nın bu kararı, kültür hakkının ve/veya kültürel miras hakkının ve bunun korunmasının şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu kapsamında olduğunu tespit eden ilk karar olmasıyla emsal karar niteliği taşıyor. Hollanda Ulusal Temas Noktası’na yapılan başvuru ve karar için bakınız: <https://www.oecdwatch.org/complaint/fivas-et-al-vs-bresser/> 2023 yılı gözden geçirmesi ile birlikte bugün, kültürel haklar dahil olmak üzere geniş kapsamdaki insan hakları, iklim değişikliği ve hak savunucularına yönelik şirket faaliyetlerinin neden olduğu ihlaller dolayısıyla OECD’nin Ulusal Temas Noktası’na başvurmak mümkün. Başvurular STK’lar tarafından da yapılabilir ve başvurular ücretsiz bir şekilde yapılabilir.

## Atıf Önerisi:

Zıngıl, Özlem. 2023. "İş Dünyasının İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu" TESEV Değerlendirme Notları 2023/6.

<https://www.tesev.org.tr/tr/research/is-dunyasinin-insan-haklarina-saygi-gosterme-sorumlulugu/>

## Copyright © Kasım 2023

Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı'nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz.

Bu yayında belirtilen görüşlerin tümü yazarlara aittir ve TESEV'in kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir.

TESEV, bu projeye katkılarında ötürü Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'ne teşekkür eder.

