

ALMAN TEDARİK ZİNCİRLERİ YASASI'NIN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ

Şirketlerin durum tespiti
yükümlülükleri ve öngörüler

İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) adına

**Av. Dr. Çiğdem Çımrın, Av. Dr. Pınar Kara
ve Av. Fatmanur Caygın (LL.M)**

Şubat 2023



Şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunu bağlayıcı kılan yasal düzenlemeler, tedarik zincirlerinde meydana gelen insan hakları ihlallerinin ele alınması ve telafisinde öncü rol oynayacaktır.



STK'lar ile sendikalardan, tedarikçilerin faaliyetlerinden doğan insan hakları ve çevresel etki riskleri ve ihlallerini tespit etmeleri, raporlamaları, ilgili işletmeye ve kamuya ulaştırmaları ve görünür kılmaları beklenmektedir.



İnsan hakları durum tespiti sürecine katılımı ve hak sahiplerinin telafi edici çözümlere erişimini sağlamak için STK'lar ile sendikaların desteklenmesi ve sendikal özgürlük önündeki engellerin kaldırılması önemlidir.

ALMAN TEDARİK ZİNCİRLERİ YASASI'NIN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ

Şirketlerin durum tespiti
yükümlülükleri ve öngörüler

İçindekiler

	Çalışmanın Kapsamı, Amacı ve Yöntemi	4
	Kısaltmalar	4
1.	GİRİŞ	5
1.1	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri	7
1.2	Rehber İlkeler ve Türkiye.....	7
	Türkiye’de Telafi Edici Çözümlere Erişim	8
1.3	İnsan Hakları Durum Tespiti Nasıl Yürütülmeli?	10
2.	ŞİRKETLERİN TEDARİK ZİNCİRLERİNDE DURUM TESPİTİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE İLİŞKİN ALMAN YASASI: KAPSAM VE ŞİRKETLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	11
2.1	LkSG’nin Kapsamına Giren İşletmeler ve Faaliyetleri	11
2.2	Yasanın Koruma Kapsamında Yer Alan İnsan Hakları ve Çevresel Etki Riskleri	12
2.3	LkSG İşletmelere Ne Gibi Sorumluluklar Yükliyor? İnsan Hakları Durum Tespiti Yükümlülüğüne Genel Bakış	13
2.3.1	Risk Yönetim Sistemi Kurulması, Risk Analizi Yapılması ve İnsan Hakları Sorumlusu Atanması	13
2.3.2	Risk Analizi Türleri	14
2.3.3	Risk Analizi Kurum İçi Bir Süreç Olarak Yürütülebilir mi? Etkilenen Hak Sahiplerinin, Emek Örgütlerinin ve Sivil Toplum Paydaşlarının Katılımı	15
2.3.4	Önleyici ve İyileştirici Tedbirler	15
2.3.5	Şikâyet Mekanizması Kurulması	15
2.3.6	Kamuya Açık Raporlama Yükümlülüğü	16
2.3.7	İhlal Durumunda Öngörülen Yaptırımlar	16
2.4	Hak İhlallerinin Mağdurları İçin Çözüm Yolları: Yasa Ne Vaat Ediyor?	17
2.4.1	Hukuki Sorumluluk	17
2.4.2	Şikâyet Mekanizmaları	17
2.4.3	BAFA’ya Başvurulması	17
2.4.4	Değerlendirme	17
3.	SONUÇ VE ÖNERİLER	18
4.	EKLER	19

ALMAN TEDARİK ZİNCİRLERİ YASASI'NIN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ: ŞİRKETLERİN DURUM TESPİTİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE ÖNGÖRÜLER

Bu çalışma, Türkiye'de iş dünyası ve insan hakları alanında araştırma ve politika eksikliğini giderilmesine katkı sağlanması, gelecekte bu alanda yapılacak çalışmaların teşvik edilmesi ve Almanya'da Ocak 2023'te yürürlüğe girmiş olan Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde Durum Tespiti Yükümlülüklerine İlişkin Alman Yasası'nın (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, "LkSG") Türkiye'de beklenen etkilerinin tespit edilmesi amacıyla İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) adına **Av. Dr. Çiğdem Çımrın, Av. Dr. Pınar Kara** ve **Av. Fatmanur Caygın (LL.M)** tarafından Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği destekleri ile hazırlanmıştır.

Çalışmanın Kapsamı, Amacı ve Yöntemi

Türkiye'nin önemli ticaret ortaklarından olan Almanya, 2022 yılında Türkiye'nin en fazla ihracat yaptığı pazar olmayı sürdürmüştür. Almanya'ya yapılan en yoğun ihracat otomotiv, tekstil, hazır giyim ve deri ürünleri, demir ve demir dışı metaller, elektrik ve elektronik sektörlerindedir.¹ Türkiye ile Almanya arasındaki yoğun hacimli ihracat gözetildiğinde, 1 Ocak 2023 itibarıyla yürürlüğe giren LkSG ile başlayan yeni dönemin Türkiye'de faaliyet gösteren şirketler için insan haklarına uyum temelinde önemli bir dönüm noktası olacağı değerlendirilmektedir.² Zira LkSG ile birlikte, Almanya'ya ihracat yapan Türk firmalarının ihracata devam edebilmesi için bu yasa da yer alan insan hakları ve çevre standartlarına uygun üretim yapması ve faaliyet göstermesi gerekecektir. Almanya ve Türkiye arasındaki ticari ilişkilerin sürdürülebilir kılınması, insan haklarına uyumlu bir şekilde yürütülmesi ve ihtiyaç odaklarının tespiti için bu çalışmada LkSG özelinde değerlendirme yapılmıştır. Bu çalışma, LkSG uygulamaları ve iş dünyası ve insan hakları alanına dair başlangıç rehberi olması amacıyla özellikle işçi sendikalarının, hak savunucularının ve insan hakları alanında faaliyet gösteren dernek ve vakıflar başta olmak üzere her türlü sivil toplum örgütünün yararlanması amacıyla hazırlanmıştır.

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
AB Direktifi	Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif Tasarısı
BM	Birleşmiş Milletler
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
OECD Rehberi	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı Çokuluslu Şirketler Rehberi
para.	paragraf
Rehber İlkeler	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
s.	sayfa
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEK Kanunu	6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
UTN	OECD Ulusal Temas Noktası

1 Türkiye İhracatçılar Meclisi, 'Konsolide Ülkelere Göre İhracat Ekim 2022 Verileri', erişim: <https://www.tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari> (erişim tarihi: 10 Kasım 2022); Türkiye İhracatçılar Meclisi 2020 yılı ihracat verileri de benzer sonuçlara işaret etmektedir, bakınız: Türkiye İhracatçılar Meclisi, 'İhracat Radarı: Almanya', erişim: <https://www.ihracatpusulasi.org.tr/im-ports/almanya> (erişim tarihi: 20 Ekim 2022).

2 D. Akal, 'Tedarik Zinciri Yasası: Türkiye nasıl etkilenecek?' (30 Eylül 2022, Deutsche Welle), erişim: <https://www.inspiredminds.de/tr/tedarik-zinciri-yasas%C4%B1-t%C3%BCrkiye-nas%C4%B1-etkilenecek/a-63291647> (erişim tarihi: 20 Ekim 2022).

1. GİRİŞ

İnsan hakları, geleneksel olarak devletlerin ödevlerini ve yükümlülüklerini düzenleyen bir alan olarak gelişim göstermiştir. Şirketlerin ve özellikle de çok uluslu şirketlerin neo-liberal sistemde artan güçleri ve kimi zaman devletlerden ekonomik olarak çok daha güçlü olmaları, şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluklarının ele alınması ihtiyacını doğurmuştur.

Şirketler, faaliyetleri ve tedarik ilişkileri ile iş imkânları yaratarak refah seviyesinin yükselmesini sağlasa da, aynı şirketlerin çocuk işçiliği, güvenli ve sağlıklı olmayan çalışma koşulları, yerli halkları geçim kaynaklarından mahrum etme, kayıt dışı işçi çalıştırma, sendikal özgürlüğün ihlali, yetersiz ücret ödenmesi, çevre kirliliği gibi olumsuz etkilere ve sonucunda insan hakları ihlallerine neden oldukları artık yadsınamaz bir gerçektir.³ Şirketlerin faaliyette buldukları ya da mal/hizmet tedarik ettikleri ülkelerde oluşan bu insan hakları ihlalleri, şirketlerin insan hakları sorumluluklarının hukuki bir yükümlülük olarak düzenlenmesi yönünde bir yaklaşımın gelişmesini sağlamıştır.

Bu bağlamdaki tartışmaların yürütüldüğü “İş Dünyası ve İnsan Hakları” alanı, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’ni (“**Rehber İlkeler**”) referans noktası olarak almaktadır. Yumuşak hukuk metni⁴ olan Rehber İlkeler’in bağlayıcı olmayan niteliği, şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluklarına ilişkin süreçleri kurumsal sosyal sorumluluk gibi uygulamalar yoluyla etik sorumluluk, gönüllülük ve öz yönetim (self governance) esasına dayalı olarak yürütmelerinin önüne geçememiştir. Ancak iş dünyası bağlantılı insan hakları ihlalleri, gönüllü girişimlerin şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluklarını ele almak için yeterli olmadığını ortaya koymuştur.

Örneğin 2013 yılında Bangladeş’te, birçok hazır giyim markasının tedarikçisi olan üretim atölyelerinin bulunduğu *Rana Plaza* binasının çökmesi, 1.134 işçinin ölümüne ve 2.000’den

fazla işçinin yaralanmasına neden olmuştur.⁵ Bir başka örnek olarak, Shell’in Nijerya’da neden olduğu petrol sızıntıları tarım arazilerini ve balık çiftliklerini kirleterek yerel halkı geçim kaynaklarından mahrum bırakmıştır.⁶ Benzer şekilde otomobil devi Volkswagen’in, emisyon manipülasyonu ile kamu sağlığı ve çevreye zararlı arabaları piyasaya sürdüğü ortaya çıkmıştır.⁷

Bu vakıalar, gönüllülük esasına dayanan ve şirketlerin takdirine bırakılan “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” çatısı altında yapılanların yeterli olmadığını ortaya koymuş, şirketlerin insan hakları sorumluluklarının yasalar ile bağlayıcı yükümlülükler haline getirilmesi ve hesap verebilirliğin sağlanması yönündeki baskıların artmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda Avrupa Birliği (“**AB**”) ülkeleri başta olmak üzere çeşitli devletlerin, insan haklarını koruma ödevlerini ifa etmelerinin bir aracı olarak giderek artan bir şekilde şirketlerin insan hakları durum tespiti süreci yürütmelerini zorunlu kılmak için bağlayıcı yasal düzenlemeler benimsediği görülmektedir. Eş zamanlı olarak BM tarafından “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çok Uluslu Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin Faaliyetlerini Düzenlemeye Yönelik Bağlayıcı Anlaşma” çalışmaları yürütülmektedir.⁸

3 Z. D. Tarman, ‘İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri’ (2022) 71 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fak. Dergisi, 1183-1225, s. 1183.

4 Yumuşak hukuk metni, bağlayıcı nitelikte olmayan hukuk metinlerini ifade eder.

5 Business and Human Rights Resource Centre, ‘Bangladesh: Seven years on from Rana Plaza factory collapse, garment workers’ lives at risk again amid COVID-19’, erişim: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/bangladesh-seven-years-on-from-rana-plaza-factory-collapse-garment-workers-lives-at-risk-again-amid-covid-19/> (erişim tarihi: 12 Ekim 2022).

6 BBC, ‘Shell, Nijerya’da tarım arazilerini kirlettiği çiftçilere tazminat ödeyecek’ (29 Ocak 2021), erişim: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55847398> (erişim tarihi: 12 Ekim 2022).

7 H. Pinar, ‘Volkswagen (VW) Grubu Dizel Arabalarındaki Emisyon Manipülasyonu ve Hukuki Sonuçları’(2016) 74 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, s. 843.

8 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: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/LB13rdDRAFT.pdf> (erişim tarihi: 22 Ekim 2022).

İlk olarak 2015 yılında Birleşik Krallık'ta yürürlüğe giren "Modern Kölelik Yasası (*UK Modern Slavery Act*)", belli bir ölçek üzerindeki şirketlerin yıllık olarak "kölelik ve insan kaçakçılığı beyannamesi" hazırlamasını ve kamuya açıklamasını şart koştur.⁹ 2017 yılında yürürlüğe giren Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu (*LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*) ise şirketlerin insan hakları sorumluluklarını durum tespiti yükümlülükleri ile kapsamlı bir şekilde ele alma konusunda öncülük etmiştir.¹⁰ Fransa'yı, Norveç ve Hollanda'da benimsenen yasal düzenlemelerin yanında,¹¹ 2021 yılında Almanya'da kabul edilen Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde Durum Tespiti Yükümlülüklerine İlişkin Alman Yasası (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG*),¹² ve henüz tasarı halinde olan AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif (*Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937*)¹³ ("**AB Direktifi**") takip etmiştir. Bu düzenlemeler kapsam ve ölçek bakımından farklı olmakla birlikte, genel olarak şirketlerin tedarik zincirleri boyunca insan haklarına saygı gösterme esaslarını belli kural, gösterge ve gerekliliklere bağlarken, hak mağdurları için de belli telafi mekanizmaları öngörmektedir.

Örneğin 2017 yılında yürürlüğe giren Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu¹⁴ ile, insan hakları durum tespiti süreci belirli bir ölçütün üzerindeki¹⁵ şirketler için kanuni bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir. Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu, şirketlerin kendi faaliyetleri, Fransa'da ya da yurt dışında bulunan bağlı şirketlerinin faaliyetleri ile kalıcı bir iş ilişkisi içinde oldukları tedarikçilerinin faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olan insan hakları ve çevre ile ilgili riskleri tespit etmelerini ve gereken önlemleri almalarını zorunlu kılmaktadır.

AB'de de benzer bir yasal düzenleme çalışması vardır. Subat 2022'de AB Komisyonu tarafından yayımlanan AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif tasarısı altında, kapsama giren şirketlerin insan hakları ve çevre durum tespiti süreçlerini politikalarına ve uygulamalarına entegre etmeleri ve kendi faaliyetleri ile iş ilişkilerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemeleri, önlemeleri, azaltmaları ve/veya zararları telafi etmeleri gerekmektedir.¹⁶

LkSG'nin detaylı incelemesine geçmeden önce aşağıda ilk olarak Rehber İlkeler'in içeriği ve gelişim sürecinden bahsedilecek, Türkiye'nin iş dünyası ve insan hakları alanındaki konumu kısaca incelenecektir. Ardından, şirketlerden yürütmeleri gereken "insan hakları durum tespiti (*human rights due diligence*)"¹⁷ sürecinin ne anlama geldiği açıklanacaktır.

9 UK Modern Slavery Act 2015, erişim: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted> (erişim tarihi: 16 Ekim 2022): Yıllık cirosu 36 milyon £ veya daha fazla olan ve işi ya da işin bir bölümünü Birleşik Krallık'ta yürüten ve mal/hizmet tedarik eden şirketler kapsama girmektedir.

10 Loi no. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, erişim : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=i> (erişim tarihi: 22 Ekim 2022).

11 Bakınız: Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Hakkında Kanun, erişim: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html> (erişim tarihi: 22 Ekim 2022); Norveç Şeffaflık, İnsan Hakları ve İnsan Onuruna Yakışır Çalışma Koşulları Hakkında Kanun, erişim: <https://www.forbruketilsynet.no/the-transparency-act> (erişim tarihi: 22 Ekim 2022); Belçika, İsviçre gibi farklı ülkelerde de benzer yönde hukuki düzenlemeler benimsenmiştir ya da benimsenmesi planlanmaktadır.

12 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), 22 Temmuz 2021, Bundesgesetzblatt. İngilizce tercümesi için bakınız: <https://www.bmas.de/EN/Services/Press/recent-publications/2021/act-on-corporate-due-diligence-in-supply-chains.html> (erişim tarihi: 16 Ekim 2022).

13 Avrupa Komisyonu, 'Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence and annex (Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif Önerisi ve Eki 2019/1937', erişim: https://ec.europa.eu/info/publications/proposal-directive-corporate-sustainable-due-diligence-and-annex_en (erişim tarihi: 16 Ekim 2022).

14 Loi no. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

15 Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu kapsamında insan hakları durum tespiti yükümlülükleri getirilen şirketler; Fransa'da kurulu ya da en az iki yıl boyunca Fransa'da kayıtlı olan ve (i) Fransa'daki bağlı şirketleri ile birlikte en az 5.000 kişi istihdam eden, veya (ii) Fransa'da ve yurtdışında bulunan bağlı şirketleri ile birlikte en az 10.000 kişi istihdam eden şirketler olarak belirlenmiştir.

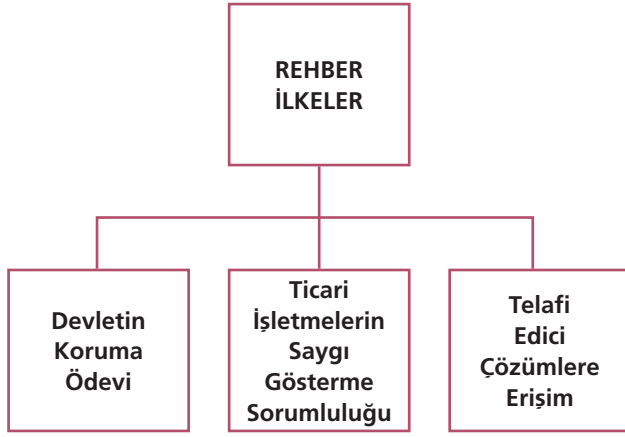
16 Avrupa Komisyonu, 'Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence and annex (Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif Önerisi ve Eki 2019/1937', Madde 4 – 8: Bu tasarıya ilişkin çalışmalar devam ettiğinden tasarının detaylı bir incelemesine bu çalışma kapsamında yer verilmemiştir.

17 İnsan hakları durum tespiti süreci (*human rights due diligence*) ile özen yükümlülüğü (*duty of care*) kavramları aynı değildir ve birbirinin yerine gelecek şekilde kullanılmamalıdır. Özen yükümlülüğü "*üçüncü kişilerin zarar görmesini önlemek için belirli bir şekilde davranmaya özen yükümlülüğü*" anlamına gelir. İş dünyası ve insan hakları alanı özelinde özen yükümlülüğü, insan hakları durum tespiti sürecindeki sorumluluk temellerinden biri olabilir. İnsan hakları durum tespiti süreci ise, yukarıda detaylı olarak açıklandığı üzere, şirketlerin faaliyetleri neticesinde meydana gelen veya gelebilecek olan insan hakları riskleri ile ihlallerini tespit ederek gereken önlemleri almasını ve bunları raporlamasını konu edinen bir süreçtir.

1.1 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi 2011 yılında, Rehber İlkeler'i oy birliği ile kabul etmiştir.¹⁸ İş dünyası ve insan hakları alanının dönüm noktası olarak değerlendirilen Rehber İlkeler, ticari faaliyetlerle bağlantılı olumsuz insan hakları etkileri riskini önlemek, ele almak ve iş dünyası ve insan hakları alanına ilişkin standartlar ve uygulamaları geliştirmek konusunda küresel referans noktası niteliğindedir.¹⁹

31 ilke ile Rehber İlkeler, "Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Edici Çözümlere Erişim" çerçevesi ile üç bölümlü bir yapıda devletlerin insan haklarını koruma ödevini, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ve devlet ve şirketlerin telif edici çözümler üretme sorumluluğunu düzenler.²⁰



Devletin Koruma Ödevi

Rehber İlkeler'in ilk bölümü, devletlerin şirketler dahil üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen insan hakları suistimallerine karşı koruma ödevini düzenler. Devletlerin bu ödevini yerine getirebilmesi için, insan haklarına saygı konusunda şirketlerden beklentilerini etkili politika ve yasal düzenlemeler ile ortaya koymaları gerekir. Ayrıca şirketlerin neden olduğu insan hakları suistimallerinin önlenmesi, araştırılması, cezalandırılması ve telif edilmesine yönelik gereken adımları atmak da devletin ödevidir.²¹

¹⁸ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, "Karar 17/4: İnsan Hakları ve Ulusötesi Şirketler ile Diğer Ticari İşletmeler, (16 Haziran 2011), BM Belge No: A/HRC/RES/17/4, erişim: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/17/4 (erişim tarihi: 18 Ekim 2022).

¹⁹ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, "Special Representative of the Secretary-General on human rights and transnational corporations and other business enterprises" erişim: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/special-representative-secretary-general-human-rights-and-transnational-corporations-and-other> (erişim tarihi: 18 Ekim 2022).

²⁰ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, "Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler: Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Telif Edici Çözüm Üretme" Çerçevesinin Uygulanması" (21 Mart 2011), BM Belge No: A/HRC/17/31, erişim: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf (erişim tarihi: 18 Ekim 2022).

²¹ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 1.

Ticari İşletmelerin Saygı Gösterme Sorumluluğu

Rehber İlkeler'in ikinci bölümü, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu düzenler. Bu sorumluluk, devletlerin koruma ödevini yerine getirme konusunda kabiliyetleri ya da istekliliklerinden bağımsız olarak mevcut olan küresel bir davranış standartıdır.²² Saygı sorumluluğu, şirketlerin kendi faaliyetleri ya da ticari ilişkileri yoluyla başkalarının insan haklarını ihlal etmekten kaçınmalarını ve katkıda buldukları olumsuz insan hakları etkilerini ele almalarını gerektirir.²³

Telif Edici Çözümlere Erişim

Rehber İlkeler'in üçüncü bölümü hem devletlerin hem de şirketlerin iş dünyası kaynaklı insan hakları suistimalleri mağdurları için telif edici çözüm üretmeleri gerektiğini düzenler.²⁴ Devletler, yargısal ve yargı dışı mekanizmalar aracılığıyla telif edici çözümlere erişimi temin etmelidir.²⁵ Uluslararası ve bölgesel çözüm mekanizmalarının yanında²⁶ şirketler, şikâyetleri değerlendirerek zararları telif edebilmek için operasyonel düzeyde etkin şikâyet mekanizmaları oluşturmalı ya da bunlara katılmalıdır.²⁷

1.2 Rehber İlkeler ve Türkiye

Rehber İlkeler, çeşitli uluslararası ya da bölgesel kuruluşlar tarafından benimsenmiştir. Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa Konseyi'nin Bakanlar Komitesi, üye devlet hükümetlerini Rehber İlkeler'in uygulanması konusunda teşvik eden bir deklarasyonu 2014 yılında yayınlamıştır.²⁸ Ayrıca, Türkiye'nin de taraf olduğu Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı ("OECD") 2011 yılında Rehber İlkeler ile uyumlu hale getirmek amacıyla Çokuluslu Şirketler Rehberi'ne ("OECD Rehberi") "İnsan Hakları" bölümü eklemiştir.²⁹ Türkiye, Rehber İlkeler içerisinde referans olarak gösterilen uluslararası sözleşmelere³⁰ ve Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde belirtilen Uluslararası Çalışma Örgütü ("ILO") temel sözleşmelerinin tamamına taraftır.³¹

²² Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 11 Açıklama.

²³ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 11.

²⁴ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 22, ilke 25-31.

²⁵ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 25.

²⁶ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 28.

²⁷ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 29: Hem devlete dayalı hem de devlete dayalı olmayan yargı dışı şikâyet süreçlerinin etkili olabilmesi için "meşru, erişilebilir, öngörülebilir, hakkaniyetli, şeffaf, korunan haklar ile uyumlu sonuçları temin eden, sürekli öğrenme kaynağı olarak değerlendirilen ve katılıma ve diyaloga izin verecek şekilde kurgulanan" mekanizmalar olması gerekmektedir: Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 31.

²⁸ Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, "Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights" (16 Nisan 2014), erişim: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3 (erişim tarihi: 18 Ekim 2022).

²⁹ OECD, "OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi" (2011), erişim: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> (erişim tarihi: 18 Ekim 2022).

³⁰ Evrensel İnsan Hakları Beyanamesi, Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi: Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ilke 12.

³¹ ILO, "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri", erişim: <https://www.ilo.org/an-kara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm> (erişim tarihi: 20 Ekim 2022).

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde, payları halka arz edilen şirketlerin sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olacağı, çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyacağı, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olacağı ve saygı göstereceği düzenlenmiştir.³² Bununla birlikte, bu düzenlemeler bağlayıcı değildir. Şirketler, 'uy ya da açıkla' ilkesi doğrultusunda, bu düzenlemelere neden uymadıklarını açıklamak suretiyle uyumdan kaçınabilecektir. Ancak şirketler, bu ilkelere tam olarak uymama dolayısıyla çevresel ve sosyal risk yönetiminde meydana gelen etkileri raporlamak zorundadır.³³

Türkiye'de doğrudan iş dünyası ve insan hakları alanı özelinde, devletin koruma ödevi uyarınca hükümet tarafından benimsenen ve yürütülen bir ulusal eylem planı ya da kapsamlı bir politika çalışması henüz yoktur. Bununla birlikte, 2021 yılında yayımlanan İnsan Hakları Eylem Planı 9.3.b numaralı Hedef içerisinde Rehber İlkeler'e atıf yapılmış, iş ve çalışma hayatına ilişkin ulusal rehber ilkeler hazırlanması ve farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenmesi hedefler arasına alınmıştır.³⁴ Özellikle çalışma hayatında ayrımcılık yasağına vurgu yapılan ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği ve sendikal haklar gibi konulara ilişkin temel ilkelere yer veren ve 11 temel ilkeden oluşan Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler, Kasım 2022'de yayınlanmıştır. Belge kapsamında işçilerin sendikaya üye olma, üyelikten çekilme, üyeliğe ilişkin faaliyetleri yürütme konusunda güvenceleri olduğu, işverenlerin sendika üyeliği temelinde işçiler arasında çalışma şartları bakımından ayrımcı tutumlar izleyemeyeceği ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınmış, iş yaşamındaki hakların geliştirilmesi sürecinde paydaşlar arasında katılımı teşvik eden sosyal diyalog mekanizmasının önemi vurgulanmıştır.³⁵

Türkiye'de şirketlerin insan hakları durum tespiti süreci yürütmelerini, yukarıda anılan yasa örnekleri gibi bağlayıcı hale getirmeye yönelik bir yasa çalışması henüz yoktur. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi, çocuk işçiliğinin önlenmesi, sendikal özgürlüğün korunması, çevre kirliliğinin önlenmesi gibi insan hakları ve çevreye yönelik risklere ilişkin şirketlerin faaliyetlerini düzenleyen hükümler birbirinden farklı yasal düzenlemeler içerisinde dağınık bir şekilde yer almaktadır. Ancak, bu düzenlemeler şirketlere düzenli insan hakları durum tespiti yapma yükümlülüğü yüklememektedir. Ayrıca, ihlal halinde yaptırımların caydırıcı olmaması ve mevzuatların etkin bir şekilde uygulanması için yapılan denetim ve takibin yetersiz kalması nedeniyle uygulama problemleri mevcuttur.³⁶

³² Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1), Kurumsal Yönetim İlkeleri madde 3.5.2.

³³ Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1), madde 8.

³⁴ Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, 'İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi: Özgür Birey, Güçlü Toplum; Daha Demokratik Bir Türkiye' (Nisan 2021), erişim: <https://insanhaklarieylemlani.adalet.gov.tr/> (erişim tarihi: 23 Ekim 2022).

³⁵ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 'Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler' (Kasım 2022), erişim: https://www.csgb.gov.tr/media/90131/rehber_ilkeler.pdf (erişim tarihi: 29 Kasım 2022).

³⁶ Örneğin ILO tarafından yayımlanan güncel veriler, Türkiye'de iş teftiş sayılarının yıllar içinde dramatik bir şekilde azaldığını, 2010 yılında 56.905 olarak belirlenen işyeri denetim sayısının 2020 yılında 9.170'e düştüğünü göstermektedir: ILOSTAT, 'Number of labour inspection visits to workplaces', erişim: <https://ilostat.ilo.org/data/> (erişim tarihi 10 Kasım 2022).

Türkiye'de Telif Edici Çözümlere Erişim

Şirketlerin faaliyetlerinden dolayı meydana gelen insan hakları ihlallerinin mağdurları Türkiye'de yargı ya da yargı dışı mekanizmalar aracılığıyla telif edici çözümlere erişim sağlayabilir. Şirketler dahil özel kişilerin bir başkasına verdiği zararlar için, hukuki sorumluluğa ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nda "Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri" kapsamında yer verilen hükümler başta olmak üzere³⁷ genel hükümlere ve istihdam ilişkilerini düzenleyen özel kanunlar gibi başvuru konusuna ilişkin özel yasal düzenlemelere dayanarak ilgili mahkemelerde dava açılması mümkündür.³⁸ Eğer derece mahkemelerinde ihlallerin giderilmesine yönelik mağdurlar lehine bir sonuç alınamaz ise, bu durumda devlet yargı mekanizmaları aracılığıyla koruma ödevini gereği gibi yerine getirmemiş olabilir. Böyle bir durumda Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunulması,³⁹ buradan da sonuç alınamaz ise Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunulması mümkündür.⁴⁰

Rehber İlkeler'e göre, telif edici çözümlere erişimin merkezinde yargı mekanizmaları varsa da, yargı dışı başvuru yolları da bu mekanizmaları tamamlamada önemli bir rol oynar.⁴¹ Türkiye'de, iş dünyasıyla bağlantılı insan hakları ihlallerini değerlendirmeye yetkili birtakım devlet temelli yargı dışı mekanizmalar bulunmaktadır. Bunlar arasında OECD Ulusal Temas Noktası ("UTN"), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, İş Müfettişliği kurumları örnek olarak sayılabilir.

- UTN'ler OECD Rehberi'nin uygulanmasına ilişkin yapılan şikâyet başvurularını inceleyerek bir arabuluculuk ve uzlaştırma platformu sağlamaktadır.⁴² İnsan hakları ihlallerinin mağdurları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere, şikâyet konusu ile ilgili meşru bir çıkarı olan herhangi bir kişi veya kuruluş OECD Rehberi'nde "İnsan Hakları" bölümünde düzenlenen ilkeler dahil olmak üzere ilgili ilkelerin ihlal edildiği iddiası ile UTN'ye başvuru yapabilir,⁴³ ancak UTN'ler tarafından verilen kararlar bağlayıcı değildir.

³⁷ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 04.02.2011 Resmî Gazete Sayısı: 27836.

³⁸ Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134.

³⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Resmî Gazete Tarihi: 9.11.1982 Resmî Gazete Sayısı: 17863 (Mükerrer), madde 148.

⁴⁰ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Resmî Gazete Tarihi: 19.03.1954 Resmî Gazete Sayısı: 8662, madde 34.

⁴¹ Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İlke 26; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, 'Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through State-based non-judicial mechanisms' BM Belge No. A/HRC/38/20 (14 Mayıs 2018), para. 5.

⁴² OECD, OECD, 'OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi' (2011), s.3.

⁴³ OECD, 'How do NCPs handle cases?', erişim: <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/how-do-ncps-handle-cases.htm> (erişim tarihi: 30 Ekim 2022).

Türkiye’de UTN görevini Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü yürütmektedir.⁴⁴ UTN'lere ne şekilde başvuru yapılacağı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı resmî internet sitesinde kamuya sunulmuştur.⁴⁵ OECD veri tabanından edinilen verilere göre, şu ana kadar Türkiye UTN'si önünde yapılan yalnızca **yedi adet başvuru** bulunmaktadır.⁴⁶ Başvuruların tamamı sendikalar dahil olmak üzere sivil toplum örgütleri tarafından yapılmıştır. Başvuruların bir kısmı, çalışanların sendikal faaliyetlere serbestçe katılma⁴⁷, diğer sendikal haklarına atf⁴⁸ ve sendika karşıtı tutum ile işten çıkarmalara atf⁴⁹ ile ilgili ilkelerin ihlal edildiğine ilişkindir.

- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (“**TİHEK Kanunu**”)⁵⁰ ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (“**TİHEK**”), ayrımcılık yasağı ihlali başvurularını değerlendirir.⁵¹ Başvuru konusu olabilecek ayrımcılık temelleri cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temelleri ile sınırlıdır.⁵² TİHEK Kanunu işe alım süreçleri de dahil olmak üzere işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamayacağını özel olarak vurgular.⁵³ TİHEK’e başvurmadan önce ilgililerin TİHEK Kanunu’na aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini şirketler dahil ilgili taraftan talep etmeleri gerekir.⁵⁴ Başvuruya ilişkin inceleme sonucunda ayrımcılık yasağını ihlal ettiği tespit edilen taraflara

⁴⁴ T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, ‘OECD Ulusal Temas Noktası (UTN/ NCP)’, erişim: <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp> (erişim tarihi: 30 Ekim 2022).

⁴⁵ T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, ‘OECD Ulusal Temas Noktası: Başvuru Değerlendirme Usulleri’ erişim: <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp/a11604> (erişim tarihi: 1 Kasım 2022).

⁴⁶ OECD Veritabanı, erişim: [https://mneguidelines.oecd.org/database/searchresults?q=\(NCP:\(Turkey\)\)](https://mneguidelines.oecd.org/database/searchresults?q=(NCP:(Turkey))) (erişim tarihi: 1 Kasım 2022).

⁴⁷ Viessmann and the trade union Türk Metal Sendikası (10 Kasım 2014), erişim: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/tr0003.htm> (erişim tarihi: 2 Kasım 2022).

⁴⁸ Federation of Somali Trade Unions (FESTU), the International Trade Union Confederation (ITUC) and International Transport Workers Federation (ITF) & Favori LLC (Subsidiary of Kozuva Group) (22 Eylül 2021) erişim: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/tr0006.htm> (erişim tarihi: 2 Kasım 2022).

⁴⁹ PUTZMEISTER Makina San ve Tic. A.Ş and Turkish Metal Union (Türk Metal) (29 Mayıs 2017), erişim: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/tr0004.htm> (erişim tarihi: 2 Kasım 2022).

⁵⁰ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Resmî Gazete Tarihi: 20/4/2016 Resmî Gazete Sayısı: 29690.

⁵¹ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, madde 9. TİHEK aynı zamanda, Birleşmiş Milletler İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşmeye Ek Protokol çerçevesinde Ulusal Önleme Mekanizması olarak faaliyet göstermektedir.

⁵² 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, madde 3.

⁵³ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, madde 6.

⁵⁴ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, madde 17.

idari para cezası verilebilir.⁵⁵ Bunun yanında ayrımcılığa maruz kalan mağdurlar ile ilgili taraf uzlaşmaya davet edilebilir. Uzlaşma süreci, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilecektir.⁵⁶ TİHEK tarafından verilen kararlar bağlayıcıdır.

Örneğin TİHEK re’sen yaptığı inceleme sonucunda, “*erkek adayların ve türbanlı adayların cv’leri dikkate alınmayacaktır, önemle belirtiriz*” şeklindeki iş ilanının, ayrımcılık yasağının cinsiyet ve inanç temellerine dayalı olarak ihlali olduğuna karar vermiş ve ilanı veren şirkete idari para cezası yaptırımını uygulamıştır.⁵⁷ Benzer şekilde, işe alım sürecinde hamileliği gerekçe gösterilerek cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık yapıldığına yönelik başvuruyu inceleyen TİHEK, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vererek ilgili şirket hakkında idari para cezası yaptırımını uygulamıştır.⁵⁸

- İş Kanunu’nun 91. maddesine göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri aracılığıyla çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder.⁵⁹ Bu denetimler, sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla, işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları da kapsar.⁶⁰ Hak ihlali mağdurları da çalışma hayatı ile ilgili ihlallere ilişkin bu denetim mekanizmasını harekete geçirerek iyileştirici tedbirler alınmasını sağlayabilir.

Bunlar dışında konusuna göre Tüketici Hakem Heyetleri, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu gibi farklı kurumlar devlet temelli yargı dışı mekanizmalar arasında örnek olarak yer alabilir.

Ek olarak, hak ihlali mağdurları devlet temelli olmayan yargı dışı mekanizmalar aracılığıyla da telafi edici çözümlere erişim sağlayabilirler. Bu çalışmanın 2. bölümünde incelenen ve LkSG’nin kapsamına giren işletmelerin kurmakla yükümlü olduğu işletme içi şikâyet mekanizmaları bunun bir örneğidir. Böylece hak ihlalinden etkilenen kişiler, şikâyetlerini ve tercih ettikleri telafi edici çözüm yöntemini doğrudan ihlalde bulunan işletmelere iletebilecektir. Bu mekanizmalar arasında, Avrupa Yatırım Bankası (EIB), Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD), Uluslararası Finans Kurumu gibi kalkınma bankaları ve kurumlarının ve/veya uluslararası finans kuruluşlarının, finanse ettikleri işletmelerin faaliyetlerinden etkilenen kişi ve

⁵⁵ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, madde 25.

⁵⁶ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, madde 18.

⁵⁷ TİHEK Kurul Kararı, Toplantı Tarihi/Sayısı:15.10.2018/62 Karar Numarası: 2018/97, erişim: <https://www.tihek.gov.tr/2018-97-sayili-kurul-karari/> (erişim tarihi: 12 Kasım 2022).

⁵⁸ TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2021/1110 Toplantı Tarihi/ Sayısı: 28.6.2022/179 Karar Numarası: 2022/436 <https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/A7FFF5.pdf> (erişim tarihi: 12 Kasım 2022).

⁵⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, madde 91.

⁶⁰ 4857 sayılı İş Kanunu, madde 91.

toplulukların şikâyetlerini almak için oluşturdukları şikâyet mekanizmaları da sayılabilecektir.⁶¹

Bazı bölgesel telafi edici çözüm mekanizmaları da devlete dayalı olmayan yargı dışı süreçler arasında değerlendirilebilir. ILO tarafından kurulan ve örgütlenme & sendika özgürlüğü ihlallerine ilişkin şikâyetleri inceleyen Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu mekanizmalar arasındadır.⁶² Üye devletlere karşı işveren ve işçi sendikaları tarafından şikâyetle bulunulabilecektir.⁶³ Örneğin, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Turizm, Tütün ve Yardımcı İşçi Sendikaları Birliği işçilerin örgütlenme özgürlüğünü korumadaki başarısızlıkları nedeniyle Türkiye hükümetine karşı Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne şikâyetle bulunmuştur.⁶⁴ Ayrıca ILO Anayasası'nın 24. maddesine göre işçi sendikaları ve işveren örgütlenmeleri, ilgili üye devletin taraf olduğu sözleşmeleri gereği gibi uygulamadığına dair ILO'ya başvuruda bulunabilecektir.⁶⁵

Devlete dayalı olmayan şikâyet mekanizmaları, şirketin paydaşlarla birlikte yönettiği ya da bir endüstri kuruluşu veya çok paydaşlı bir grup tarafından yönetilenleri de kapsamaktadır.⁶⁶ Örneğin Fair Labor Association⁶⁷ veya Fair Wear Foundation⁶⁸ gibi kurumların üyesi olan şirketlerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri, bu kurumlar nezdindeki şikâyet mekanizmaları aracılığıyla dile getirilebilecektir.

1.3 İnsan Hakları Durum Tespiti Nasıl Yürütülmeli?

Rehber İlkeler'e göre şirketler, insan haklarına saygı sorumluluğunu yerine getirmek için birtakım prosedür ve süreçlere sahip olmalıdır. Bunlar arasında (a) insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için bir politika taahhüdü hazırlanması ve bu politika taahhüdünün işletmenin üst yönetim

61 Örnek olarak bakınız: EIB, 'Complaints Mechanism' erişim: <https://www.eib.org/en/about/accountability/complaints/what-we-do/index.htm> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022); EBRD, 'Project Complaint Mechanism', erişim: <https://www.ebrd.com/documents/comms-and-bis/pdf-pcm-user-guide.pdf> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

62 ILO, 'The Committee on Freedom of Association', erişim: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

63 ILO, 'The Committee on Freedom of Association'.

64 IUF 'IUF files ILO complaint against the government of Turkey over failures to protect workers' freedom of association' erişim: <https://www.iuf.org/news/iuf-files-ilo-complaint-against-the-government-of-turkey-over-failures-to-protect-workers-freedom-of-association/> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

65 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

66 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İlke 28.

67 Fair Labor Association, 'Third Party Complaints', erişim: <https://www.fairlabor.org/accountability/fair-labor-investigations/tpc/> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

68 Fair Wear Foundation, 'Fair Wear Complaints procedure' (2018), erişim: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/09/Fair-Wear-Complaints-procedure-V2.0.pdf> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

birimleri tarafından hem şirket içerisinde hem de dışarıdaki paydaşlara bildirimini yapılması ile insan haklarına uyum sürecinin sahiplenildiğinin ortaya konmasını, (b) işletmenin faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri ile insan hakları risklerini tespit etmesini sağlamak, bunları önlemek, hafifletmek ve paydaşlarla iletişimini kurmak için kurgulanan ve sürekli devam etmesi gereken bir risk yönetim mekanizması olan insan haklarına ilişkin durum tespiti sürecini faaliyetlerine ve tedarik zincirine entegre etmesini, (c) işletmenin neden olduğu veya katkıda bulunduğu insan hakları ihlallerinin telafisini sağlayan süreçler yer almalıdır.⁶⁹

İnsan hakları durum tespiti süreci, şirketlerin faaliyetleri süresince meydana gelen veya gelebilecek olan insan hakları riskleri ile ihlallerini tespit ederek önlemeleri, azaltmaları ve açıklamalarını konu edinir. Faaliyet alanı, büyüklüğü, konumu fark etmeksizin tüm şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunun temel bir gerekliliği olarak bu süreci yürütmesi gerekir. Bu süreç, işletmelerin büyüklüğüne, insan hakları etki risklerinin ağırlığına, operasyonlarının niteliğine ve bağlamına uygun olacak şekilde tasarlanacaktır.⁷⁰ İnsan hakları durum tespiti, tek seferlik bir eylem değildir; ortaya çıkan yeni durumları ve riskleri kapsayacak şekilde sürekli, dinamik ve devamlı olarak yürütülmelidir.⁷¹

Rehber İlkeler'e göre işletmeler sadece kendi faaliyetleri değil, aynı zamanda iş ilişkisinde buldukları tedarikçiler gibi başkaca işletmelerin faaliyetlerini de kapsayacak şekilde insan hakları durum tespiti yapmalıdır.⁷² Ancak, özellikle tedarik zincirinde çok sayıda şirket bulunan büyük işletmeler söz konusu olduğunda, tüm olumsuz insan hakları etkilerine yönelik durum tespitinin aynı anda yapılması zor olabilir. Bu nedenle Rehber İlkeler, işletmelerin olumsuz insan hakları etkileri riskinin en önemli olduğu alanları belirleyerek bu alanlara öncelik verilebileceğini belirtmektedir.⁷³

Rehber İlkeler'e göre insan hakları durum tespiti sürecinin, potansiyel olarak etkilenen gruplar ve diğer ilgili paydaşlarla anlamlı istişareler içerecek şekilde yürütülmesi gerekir.⁷⁴ Bu nedenle, etkilenen hak sahipleri ile yakın temasta olan sivil toplum örgütleri, işçi sendikaları gibi paydaşların insan hakları durum tespiti sürecindeki istişare ve katılım rolleri, insan hakları risklerinin doğru tespit edilebilmesi ve hakları etkilenen mağdurların ihtiyaçlarına yanıt verebilecek telafi edici çözümler geliştirilebilmesi için önemlidir.

69 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İlke 15.

70 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İlke 19.

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

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

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

74 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İlke 18.

2.

ŞİRKETLERİN TEDARİK ZİNCİRLERİNDE DURUM TESPİTİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE İLİŞKİN ALMAN YASASI: KAPSAM VE ŞİRKETLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Almanya, Rehber İlkeler uyarınca 2016 yılında İş Dünyası ve İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı'nı benimsemiş ve şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunu bu planın merkezine almıştır.⁷⁵ Bu plan ile hükümet, Almanya merkezli tüm işletmelerin insan hakları durum tespiti süreci yürütmesi ve saygı sorumluluğunu yerine getirmesi konusundaki beklentilerini ortaya koymuştur. Ancak Almanya hükümeti tarafından birkaç yıl boyunca işletmeler üzerinde yürütülen bir anket, 500'den fazla çalışanı olan tüm Almanya merkezli işletmelerin yalnızca beşte birinin tedarik zincirleri boyunca insan haklarıyla ilgili durum tespiti sorumluluklarını gereği gibi yerine getirdiğini ortaya koymuştur.⁷⁶

Gönüllü insan hakları taahhütlerinin yeterli olmadığına anlaşılması ve sivil toplum kuruluşlarının bağlayıcı yasal düzenlemeler benimsenmesi yönünde artan baskı ve savunu çalışmaları sonucunda⁷⁷ ulusal düzeyde bağlayıcı yasa çalışmalarına

başlanmıştır. 22 Temmuz 2021'de Alman Federal Resmî Gazetesi'nde yayımlanan Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde Durum Tespiti Yükümlülüklerine İlişkin Alman Yasası ile, işletmelerin faaliyetleri ve küresel tedarik zincirlerinde insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun yasal bir zemine oturtulması sağlanmıştır. Yasa, 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁷⁸

2.1 LkSG'nin Kapsamına Giren İşletmeler ve Faaliyetleri

LkSG, işletme türünden bağımsız olarak; yönetim merkezi, merkez şubesi, idari merkezi veya tescil edilmiş ofisi Almanya'da bulunan ve yurt dışında görevlendirilen çalışanlar da dâhil olmak üzere Almanya'da en az 3.000 çalışan istihdam eden işletmeleri kapsamına almaktadır. Ocak 2024'ten itibaren yasanın uygulama kapsamı Almanya'da en az 1.000 çalışanı olan işletmeleri de içerecek şekilde genişletilecektir.⁷⁹ İktisadi faaliyette bulunan kamuya ait özel hukuk tüzel kişileri de bu gereklilikleri karşılamaları halinde LkSG'ye tabi olan işletmeler kapsamında değerlendirilecektir.⁸⁰

LkSG, tedarik zinciri ve bağlantılı kavramları aşağıdaki şekilde tanımlayarak insan hakları durum tespiti sürecinin kapsamını belirlemiştir.

⁷⁵ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'National Action Plan', erişim: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/NAP/nap.html> (erişim tarihi: 14 Ekim 2022); Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: I. The basics of the Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains', erişim: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/FAQ/faq.html> (erişim tarihi: 14 Ekim 2022).

⁷⁶ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Background and development', erişim: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/Background-and-development/background-and-development.html> (erişim tarihi: 14 Ekim 2022).

⁷⁷ Initiative Lieferkettengesetz, erişim: <https://lieferkettengesetz.de/en/> (erişim tarihi: 16 Ekim 2022); GermanWatch, 'Initiative Lieferkettengesetz' erişim: <https://www.germanwatch.org/de/lieferkettengesetz> (erişim tarihi: 16 Ekim 2022); Industrial, 'Due diligence in supply chains passes into law in Germany'(17 June 2021), erişim: <https://www.industrial-union.org/due-diligence-in-supply-chains-passes-into-law-germany> (erişim tarihi: 16 Ekim 2022).

⁷⁸ Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), 22 Temmuz 2021, Bundesgesetzblatt: Yasa bundan böyle referanslarda "Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası" olarak anılacaktır.

⁷⁹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 1, Kısım 1. Farklı grup çalışanların sayıya ne şekilde dahil edileceğine dair detaylı bilgilere LkSG ve buna bağlı çıkarılan soru-yanıt listesinden erişilebilecektir: Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: III. The scope of application of the Act'.

⁸⁰ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: III. The scope of application of the Act'.

"Tedarik zinciri"	İster Almanya'da ister yurt dışında gerçekleştirilsin, işletmelerin tüm ürün ve hizmetleri için ham maddelerin çıkarılmasından başlayarak nihai müşteriye teslimine kadar tüm adımları kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Bu süreç (a) bir işletmenin "kendi iş alanındaki faaliyetlerini" , (b) doğrudan tedarikçilerin eylemlerini ve (c) dolaylı tedarikçilerin eylemlerini içermektedir. ⁸¹
"İşletmenin kendi iş alanındaki faaliyetleri"	Ürün ve hizmetlerin yaratılması ve kullanılmasına ve işletmenin iş amacını gerçekleştirmesine yönelik her türlü faaliyeti kapsamaktadır.
"Doğrudan tedarikçiler"	İşletmelerin ürününün üretimi veya ilgili hizmetin sağlanması ve kullanılması için gerekli olan mal veya hizmetlerin tedarikine ilişkin işletme ile imzalanan sözleşmenin tarafı olan iş ortaklarıdır. Örneğin işletmelerin sözleşme imzalayarak ürün tedarik ettiği üreticiler doğrudan tedarikçi konumundadır.
"Dolaylı tedarikçiler"	Doğrudan tedarikçi olmayan ancak işletmenin ürünlerinin üretimi veya ilgili hizmetin sağlanması ve kullanılması için tedarikine ihtiyaç duyulan işletmelerdir. ⁸² Dolaylı tedarikçilerin işletmeler ile arasında doğrudan bir sözleşme ilişkisi yoktur. Örneğin doğrudan tedarikçiye ham madde ya da hizmet sağlayarak tedarik zincirinin alt sıralarında bulunan tedarikçiler bu kapsamdadır.

Şirketler topluluğu söz konusu olduğunda; eğer hâkim şirketin Almanya'daki ya da Almanya dışındaki bağlı şirketleri üzerinde uyguladığı belirleyici bir etkisi (*decisive influence*) varsa, hâkim şirketlerin kendi iş alanları kavramı bu bağlı grup şirketlerini de kapsayacaktır.⁸³ Belirleyici etkinin varlığına ilişkin her bir vaka özelinde bağlı şirket ile hâkim şirket arasındaki tüm ticari, organizasyonel ve hukuki ilişkiler gözetilerek değerlendirme yapılacaktır. Bununla birlikte, hâkim şirketin bağlı şirket hisselerinin çoğunluğuna sahip olması, ortak bir uyum sisteminin varlığı, bağlı şirketlerdeki önemli süreçlerin sorumluluğunun hâkim şirket tarafından üstlenilmesi, hâkim ve bağlı şirketlerin yönetim düzeylerinde aynı isimlerin yer alması, bağlı

şirketin hâkim şirket ile aynı ürünleri üretmesi veya aynı hizmetleri sağlaması gibi faktörler, belirleyici etkinin varlığına işaret eden belirtiler arasında değerlendirilmektedir.⁸⁴

LkSG kapsamına giren işletmeler; kendi iş alanı, sözleşme ilişkisi olduğu doğrudan tedarikçileri ve tedarik zincirinin alt seviyelerinde yer alan dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri üzerinde insan hakları ve çevre etkilerine dair durum tespiti yapmalıdır. Böylece, doğrudan LkSG kapsamına girmeyen ancak bu kapsamdaki işletmelerin tedarikçisi konumunda olan Türkiye'deki şirketlerin yasa uygulamasından dolaylı olarak etkilenmesi beklenmektedir.

Örneğin, LkSG kapsamına giren bir Alman hazır giyim işletmesinin, Türkiye'de faaliyet gösteren ve Türkiye'de üretim yapan bir bağlı şirketi olabilir. Eğer Alman işletme, örneğin Türkiye'deki bu bağlı şirketin hisselerinin çoğunluğuna sahip ise, bu şirket için önemli yönetsel kararları alıyor ve/veya Türk bağlı şirketi ile aynı ürün ve hizmetleri sağlıyor ise, bu durumda Alman işletmenin Türkiye'deki bağlı şirketi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğundan söz edilebilir. Böyle bir durumda LkSG'ye tabi olan Alman işletme, Türkiye'deki bağlı şirketin Almanya'da faaliyet göstermesine veya Almanya'ya ihracat yapmasına bakılmaksızın, bu bağlı şirketin faaliyetleri ve tedarik zinciri üzerinde de insan hakları ve çevre etki ve risklerine ilişkin durum tespiti süreci yürütecektir.⁸⁵

2.2 Yasanın Koruma Kapsamında Yer Alan İnsan Hakları ve Çevresel Etki Riskleri

LkSG, insan haklarını koruyan uluslararası sözleşmeleri tanımlayarak yasa metninin ekinde bu sözleşmelere yer vermiştir.⁸⁶ LkSG kapsamında işletmelerin durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirirken dikkate alması gereken insan hakları riskleri arasında aşağıda sayılanlar yer almaktadır:

- En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği dahil **çocuk işçiliği**,
- Kişilerin, borç esareti (*debt bondage*) veya insan kaçakçılığı gibi sebeplerle ve bir ceza tehdidi altında, tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri kapsayacak şekilde **zorla çalıştırma**,
- Ekonomik veya cinsel sömürü ve aşağılama, köleliğe benzer uygulamalar, diğer tahakküm veya baskı biçimleri dahil **köleliğin tüm biçimleri**,
- Çalışılan yer hukukuna göre uygulanan **iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet edilmemesi**,
- Çalışanların sendika kurmakta veya sendikaya üye olmakta serbest olması, bir sendikanın kurulması, sendikaya katılım ve üye olunmasının haksız ayırmacılık veya misil-

⁸¹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 1, Kısım 2 (5): Özetle, LkSG'nin uygulama kapsamı bir ürün ya da hizmetin üretilmesi için gerekli olan ham maddelerin çıkarılmasından başlayarak, bu ürün ve hizmetlerin nihai üreticiye teslim edilmesi sürecine kadar geçen ve ürünlerin taşınması veya geçici olarak depolanması gibi gerekli hizmetlerin kullanımını da içeren tüm adımları kapsamaktadır: Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: III. The scope of application of the Act'.

⁸² Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 1, Kısım 2 (6), (7), (8).

⁸³ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 1, Kısım 2 (6).

⁸⁴ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: IV. Affiliated enterprises': Hâkim şirket, bağlı şirket ve şirketler topluluğu kavramlarının karşılığı ve kapsamı Almanya'da yürürlükte olan başta Stock Corporation Act olmak üzere ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde belirlenecektir.

⁸⁵ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: IV. Affiliated enterprises'.

⁸⁶ Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), 22 Temmuz 2021, Bundesgesetzblatt Annex (Ek).

- leme için bir sebep olarak kullanılamayacağı, sendikalar, grev hakkı ve toplu sözleşme hakkı da dahil olmak üzere istihdam yerinin yürürlükteki kanunlarına uygun olarak faaliyet göstermekte serbest olduğunu düzenleyen **sendikal örgütlenme özgürlüğünün göz ardı edilmesi**,
- İstihdamın gereklilikleri tarafından gerekçelendirilmediği; ulusal ve etnik köken, sosyal köken, sağlık durumu, engellilik, cinsel yönelim, yaş, cinsiyet, siyasi görüş, din veya inanç **gibi** temellere dayanarak, eşit değerlerde iş için eşit olmayan ücret ödenmemesi de dahil olmak üzere **eşit olmayan muamele (ayrımcılık) yapılması**,
 - En az ilgili kanunda belirtilen asgari ücret tutarında olması ve bunun dışında çalışılan yerin düzenlemelerine göre belirlenmesi öngörülen **yeterli bir geçim ücretinden mahrumiyet**,⁸⁷
 - Gıdaların muhafazası ve üretimi için doğal temelleri önemli ölçüde bozan, bir kişinin güvenli ve temiz içme suyuna, sıhhi tesislere erişimini zorlaştıran veya onları tahrip eden veya bir kişinin sağlığına zarar veren **toprak değişimi, su ve hava kirliliği, zararlı gürültü emisyonu ve aşırı su tüketimine neden olunması**,
 - **Kanuna aykırı tahliye yapılması ve insanların geçimlerine hizmet eden toprak, orman ve su kaynaklarından yasadışı olarak alınması**,
 - İşkence ve diğer zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele yasağına aykırı davranan, kişilerin yaşam hakkını ihlal edecek ya da uzuvlarına zarar verecek, örgütlenme özgürlüğünü zedeleyecek şekilde **gücünü kötüye kullanarak güvenlik güçlerinin işletmelerin projelerini korumak için işe alınması ya da kullanılması**,
 - LkSG'nin ekinde düzenlenen sözleşmeler⁸⁸ çerçevesinde korunan hukuki durumu ciddi bir şekilde doğrudan bozmaya muktedir ve söz konusu tüm koşulların makul bir şekilde değerlendirilmesi üzerine hukuka aykırılığı açık olan göreve aykırı bir eylem veya ihmâl.

Çevresel etki risklerini tanımlarken LkSG, "Civa Üzerine Minamata Sözleşmesi ("Minamata Sözleşmesi"), "Kalıcı Organik Kirleticilere İlişkin Stockholm Sözleşmesi" ("Stockholm Sözleşmesi") ve "Tehlikeli Atıkların Sınırlarötesi Taşınımı ve Bertarafının Kontrolüne İlişkin Basel Sözleşmesi" ("Basel Sözleşmesi") metinleri uyarınca işletmeler için zorunlu olan çevre ile ilgili belirli yükümlülükler odaklanmaktadır.⁸⁹ Bu kapsamda çevresel etki riskleri; fiili koşullar temelinde, aşağıdaki durumlardan birinin varlığı olasılığının yeterli olduğu durumlardır:

- Civa üretimi veya kullanımı ve civa atıklarının işlenmesine dair Minamata Sözleşmesi ilgili hükümlerinde düzenlenen yasakların ihlali,
- Kalıcı organik kirleticilerin üretimi, kullanımı, taşınması, toplanması, depolanması ve geri dönüştürülmesine dair düzenlemeler içeren Stockholm Sözleşmesi ilgili hükümlerinin ihlali,
- Tehlikeli atıkların ihracatına ve ithalatına ilişkin olarak Basel Sözleşmesi tarafından tehlikeli atıkların sınır ötesi hareketlerinin kontrolü çerçevesinde belirlenen ilgili hükümlerin ihlali.

2.3 LkSG İşletmelere Ne Gibi Sorumluluklar Yükliyor? İnsan Hakları Durum Tespiti Yükümlülüğüne Genel Bakış

İşletmelerin, yukarıda incelenen ve LkSG kapsamında yer alan insan hakları ve çevresel etki risklerini tespit etmeye, önlemeye, en aza indirmeye veya ihlalleri gidermeye yönelik durum tespiti süreci yürütmeleri gerekir. LkSG kapsamında işletmelerden beklenen insan hakları durum tespitinin ana unsurları şu şekilde belirlenmiştir:

- Bir risk yönetim sistemi kurulması,
- İşletme içinde risk yönetim sisteminin uygulanmasından ve izlenmesinden sorumlu olacak bir insan hakları sorumlusu atanması,
- Düzenli risk analizi yürütülmesi,
- Üst yönetim tarafından insan hakları stratejisine ilişkin bir politika beyanı benimsenmesi,
- Kendi iş alanlarındaki faaliyetleri ve doğrudan tedarikçileri için önleyici tedbirler belirlemeleri,
- Olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerini telafi edici önlemler almaları,
- Şikâyet mekanizmaları oluşturmaları,
- İnsan hakları ihlallerine dair doğrulanmış bir bilgi almaları durumunda sayılan insan hakları durum tespiti sorumluluklarını dolaylı tedarikçileri için de ifa etmeleri,
- Kamuya açık düzenli aralıklarla raporlama yapmaları.⁹⁰

2.3.1 Risk Yönetim Sistemi Kurulması, Risk Analizi Yapılması ve İnsan Hakları Sorumlusu Atanması

LkSG kapsamındaki her işletme ilk adım olarak elverişli ve etkin bir risk yönetim sistemi kurarak risk analizi yapmalıdır. Risk yönetimi ile, şirketin tedarik zinciri içerisinde neden olduğu ya da katkıda bulunduğu insan hakları ve çevresel etki risklerinin tespit edilerek en aza indirilmesi, önlenmesi ve sona erdirilmesini mümkün kılan etkili önlemlerin alınması amaçlanmaktadır. Şirketler, risk yönetim sisteminin denetim ve idaresini temin amacıyla insan hakları sorumlusu tayin edecektir.⁹¹ İşletmelerin, belirledikleri tüm insan hakları sorunlarının aynı anda üstesinden gelmeleri değil, bunun yerine öncelikle belirlenen ana risklere odaklanmaları beklenmektedir.⁹²

⁸⁷ Yerel yasal asgari ücretin yalnızca genel bir kural olarak yeterli olduğu ve her durumda adil yaşam ücreti seviyesini karşılayamayabileceği belirtilmiştir. İşletme, adil yaşam ücreti tutarını belirlerken istihdam yerinde tanınan hesaplama yöntemini kullanabilecektir. Böyle bir yöntem belirlenemez ise, kendi takdirine bağlı olarak, yerleşik yöntemlerden birini (örneğin, Anker Metodolojisi) seçebilir. Bakınız: Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: V. Protected human rights and environmental issues in detail'.

⁸⁸ Sözleşmelere bu çalışmanın ekinde yer verilmiştir.

⁸⁹ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: V. Protected human rights and environmental issues in detail'.

⁹⁰ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 3.

⁹¹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 4 (3).

⁹² Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 5 (2).

2.3.2 Risk Analizi Türleri

LkSG, doğrudan tedarikçiler ile tedarik zincirinin alt sıralarında yer alan dolaylı tedarikçiler arasında ayırım yapmış ve farklı risk analizi yükümlülükleri öngörmüştür.⁹³

Öncelikle işletmeler, kendi iş alanları ve doğrudan birinci derece tedarikçilerinin operasyonları üzerinde **düzenli risk analizi** yürüteceklerdir.⁹⁴ Dolaylı tedarikçiler için risk analizi yürütülmesi ve diğer durum tespiti gerekliliklerinin yerine getirilmesi için süreklilik söz konusu değildir. Bir işletmenin dolaylı tedarikçilerde insan haklarıyla ilgili veya çevreyle ilgili bir yükümlülüğün ihlal edilmesinin mümkün olabileceğine dair gerçek göstergelere sahip olması (doğrulanmış bilgi) durumunda bu süreç dolaylı tedarikçiler için yürütülecektir.⁹⁵ Bu süreç **doğrulanmış bilgiye dayalı risk analizi** olarak tanımlanabilir.⁹⁶

Tedarik zincirinde önemli değişikliğe dayalı risk analizi ise işletmelerin tedarik zincirinde, örneğin yeni ürünlere, projelere veya yeni bir iş alanına girilmesi ya da faaliyet gösterilen bağlam ve lokasyonda doğal afet gelişmesi, çatışma çıkması gibi önemli ölçüde değişen veya yaygınlaşan bir risk doğması durumunda tüm tedarik zinciri üzerinde gerçekleştirilmesi beklenir. Böyle durumlarda değişen insan hakları ve çevresel risklerin ilgili bağlam çerçevesinde analiz edilmesi ve hangi grupların ne şekilde etkileneceğinin tespit edilmesi gerekir.⁹⁷

Dolaylı Tedarikçiler İçin Doğrulanmış Bilginin Var Olduğu Haller Nelerdir? Sivil Toplum Paydaşlarının ve Emek Örgütlerinin Anahtar Rolü

Doğrulanmış bilginin varlığı, işletmelerin, dolaylı tedarikçiler tarafından insan haklarıyla ilgili veya çevresel bir yükümlülüğün ihlalinin olası görüldüğüne dair belirtileri olması anlamına gelmektedir.

İşletmeler bu belirtileri, kendilerine şikâyet mekanizmaları aracılığıyla gönderilen bir rapor, medyaya yansıyan bilgiler, sivil toplum raporları ve çok paydaşlı endüstri girişimlerinin bildirimleri ve vaka analizleri, yetkili otorite açıklamaları veya sorunlarla ilgili tartışmalar yoluyla edinebilir.⁹⁸ Üretim bölgelerindeki insan hakları risk ve/veya ihlalleri hakkında raporlar, bir tedarikçinin özellikle insan hakları veya çevre ile ilgili ihlaller açısından risk altında olan bir sektörde olması ve yetkili makamdan alınan bilgiler de ihlal göstergeleri arasında değerlendirilmiştir.⁹⁹ Bir sektördeki yerleşik hale gelen herhangi bir bilginin ve uyarıların doğrulanmış bilginin bir parçası olduğu kabul edilir.¹⁰⁰ Bu tür bilgi ve veriler endüstri içinde ne kadar yaygın olursa, doğrulanmış bilgi varlığının varsayılması o kadar olasıdır.¹⁰¹ Bu noktada sivil toplum kuruluşları ve işçi sendikalarının, dolaylı tedarikçilerin faaliyetlerinde mevcut olan insan hakları ve çevresel etki riskleri ve ihlallerini gözlemlemeleri, kayıt altına almaları, işbirliği yaparak raporlamaları ve başta şikâyet mekanizmaları olmak üzere farklı kanallar aracılığıyla hem işletmeye hem de kamuya ulaştırmaları ve görünür kılmaları ile doğrulanmış bilgi ihtiyacına yanıt verilebilecektir.

Tedarik zincirinde önemli değişikliğe dayalı risk analizi süreci için işletmeler, yerel sivil toplum kuruluşlarının uzmanlığına başvurarak ve etkilenen hak sahipleri ile istişare ederek değişen iş planları ya da dış faktörlerin neden olduğu insan hakları ve çevresel olumsuz etki analizini gereği gibi yapabilir.

⁹³ Bu ayırım LkSG içerisinde açıkça yapılmasa da, LkSG'ye bağlı olarak BAFA tarafından yayımlanan rehberde yer verilen şemada bu ayırım yapıldığı görülmektedir, bakınız: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ("BAFA"), 'Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren: Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes' s.7.

⁹⁴ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 5.

⁹⁵ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 9 (3).

⁹⁶ Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ("BAFA"), 'Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren: Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes' s. 7.

⁹⁷ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 5 (4); Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ("BAFA"), 'Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren: Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes', s. 17.

⁹⁸ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: VI. The basics of complying with due diligence obligations'.

⁹⁹ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: VI. The basics of complying with due diligence obligations'.

¹⁰⁰ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: VI. The basics of complying with due diligence obligations'.

¹⁰¹ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: VI. The basics of complying with due diligence obligations'.

2.3.3 Risk Analizi Kurum İçi Bir Süreç Olarak Yürütülebilir mi? Etkilenen Hak Sahiplerinin, Emek Örgütlerinin ve Sivil Toplum Paydaşlarının Katılımı

Risk yönetim sistemi ilk bakışta kurum içinde yürütülecek bir sistem olarak algılanabilir. Ancak risk analizinin yalnızca işletme içerisinde yürütülmesi ile anlamlı ve etkili bir insan hakları ve çevresel etki risklerine dair durum tespiti yapılması mümkün değildir. Zira durum tespiti sürecinin amacı, şirketlerin faaliyetleri ve iş ilişkileri nedeniyle hak sahipleri nezdinde neden olduğu, katkıda bulunduğu ya da doğrudan bağlantılı olduğu şirket dışı insan hakları ve çevreye ilişkin risklerin tespit edilebilmesidir. Bu sürecin kurum içerisinde yürütülmesi, tedarik zincirlerinin kapsamının genişliği ve tedarik zincirine dahil olan paydaşların sayısının fazlalığı da gözetildiğinde, şirketin neden olduğu dış risklerin tespit edilebilmesi noktasında elverişli bir yöntem olmayacaktır. Bu süreç, Rehber İlkeler'in de öngördüğü şekilde¹⁰², etkilenen hak sahipleri, insan hakları uzmanları ve sivil toplum paydaşları ile birlikte yürütülen anlamlı ve etkili bir danışma süreci ile mümkün olabilecektir.

Almanya'da işçi temsilcilerinin büyük ölçekli şirketlerin denetim kurulunda yer alma hakkı olduğu, ayrıca "Betriebsrat (Çalışma Konseyi)" olarak anılan temsilciliklerin çalışanların iş yerinde temsil edilmesini sağlayarak, Ekonomi Komitesi oluşturmak dahil önemli yetkilere sahip olduğu belirtilmiştir.¹⁰³ IndustriALL tarafından LkSG'ye ilişkin yapılan değerlendirmede, Çalışma Konseyi'nin LkSG kapsamına giren işletmelerin Ekonomi Komitesi'ndeki aktif katılımlarının durum tespiti süreçleri için kolaylaştırıcı rol oynayacağı ifade edilmiştir.¹⁰⁴ Türkiye'de aktif sivil toplum kuruluşları ve işçi örgütlenmelerinin Almanya'daki işçi örgütlenmeleri ve Çalışma Konseyleri ile iş birliği, iletişim ve dayanışma içinde olmaları, risk analizinin doğru alanlara yönelmesini sağlayabilecektir.

LkSG uyarınca işletmeler, risk yönetim sistemlerinin kurulması ve uygulanması sürecinde kendi çalışanlarının, tedarik zincirindeki çalışanların ve işletmelerin kendi faaliyetlerinden ya da tedarik zincirindeki işletmenin faaliyetlerinden dolayı koruma kapsamındaki hakları olumsuz etkilenen kişilerin menfaatlerini dikkate almakla yükümlüdür.¹⁰⁵ Örneğin üretim ya da iş faaliyetlerinden doğrudan etkilenen yerel halk ve toplulukların risk analizi sürecine katılımının doğrudan istişare ya da yetkili paydaş grubu ile istişare şeklinde yürütülmesi önerilmiştir.¹⁰⁶ Bu

nedenle, etkilenen hak sahiplerinin, çalışanların, emek örgütlerinin ve sivil toplum paydaşlarının örneğin eğitim, e-öğrenme, çalıştaylar, bire bir görüşmeler ve bildirimler yoluyla insan haklarını ve/veya çevresel riskleri tanınmaları sağlanmalıdır.¹⁰⁷

2.3.4 Önleyici ve İyileştirici Tedbirler

İşletmeler, yürüttükleri analiz sonucunda insan hakları ve çevreye ilişkin riskleri tespit ederse, bu riskleri ele almak için elverişli önleyici tedbirler almalıdır. Bu doğrultuda bir insan hakları stratejisi politika beyanı üst yönetim tarafından benimsenecek, tedarik stratejileri ve satın alma uygulamaları gözden geçirilecektir.¹⁰⁸

Eğer bir işletme ihlalin varlığını veya yakın olduğunu tespit ederse, bu ihlali önlemek, sona erdirmek veya mevcut ihlali en aza indirmek için derhal uygun olan iyileştirici tedbirleri almalıdır.¹⁰⁹ Bu tedbirler, doğrudan tedarikçiler için hazırlanacak bir ihlal giderme ve iyileştirme konseptinin oluşturulmasını ve uygulamasını içerir. Bir zaman planlaması içerecek olan bu konsept doğrudan tedarikçi üzerindeki etkiyi artırmak için sektörel girişim şeklinde diğer şirketlerle de birlikte uygulanabilecektir.¹¹⁰

İş ilişkisinin sonlandırılması, yalnızca çok ciddi ihlallerin varlığı, sonuç alınamayan iyileştirme konsepti ya da işletmelerin etki kabiliyetlerini artırmaya ilişkin başarı şansı olmadığı durumlarda gereklidir.¹¹¹ İşletmelerden beklenen, insan hakları ve çevrenin korunmasına ilişkin standartları ya da uygulamaları zayıf olan bölgelerden çekilmeleri değil, riskleri en aza indirmek için oradaki tedarikçilerle veya diğer sektör aktörleriyle birlikte hareket etmeleridir.¹¹²

2.3.5 Şikâyet Mekanizması Kurulması

İşletmeler, kendi faaliyetlerinden ya da tedarikçilerinin faaliyetlerinden dolayı ortaya çıkan insan hakları ve çevresel risklerin ya da ihlallerin bildirilmesi için işletme içi şikâyet mekanizmaları oluşturmalı, ya da buna izin veren bir harici (dış) şikâyet mekanizmasına dahil olmalıdır. Şikâyet mekanizmaları işletilirken, şikâyette bulunan kişilere, şikâyetin alındığı bilgisi verilecektir. Sonrasında şikâyetleri almakla görevlendirilen kişi, şikâyette bulunan ile istişare halinde bulguları tartışabilir ve dostane çözüm ile şikâyetin sonuçlandırılmasını önerebilir. Burada önemli olan nokta, şikâyet usulünün kamuya açık ve erişilebilir olması ve ilgililer tarafından anlaşılabilmesidir.¹¹³

¹⁰² Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İlke 18.

¹⁰³ ETUI, 'Workplace Representation', erişim: <https://worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/germany> (erişim tarihi: 3 Kasım 2022).

¹⁰⁴ Industriall, 'Due diligence in supply chains passes into law in Germany' (17 June 2021), erişim: <https://www.industrial-union.org/due-diligence-in-supply-chains-passes-into-law-germany> (erişim tarihi: 16 Ekim 2022).

¹⁰⁵ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 4 (4).

¹⁰⁶ Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: VII. Due diligence obligation to establish a risk management system'.

¹⁰⁷ Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ("BAFA"), 'Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren: Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes', s. 13.

¹⁰⁸ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 6.

¹⁰⁹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 7 (1).

¹¹⁰ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 7 (2).

¹¹¹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 7 (3).

¹¹² Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: XI. Due diligence obligation to take remedial action'.

¹¹³ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 8.

Bir diğer önemli husus, şikâyet ile ilişkili işlemleri yürütmekle görevlendirilen kişinin, tarafsız ve bağımsız olarak gizlilik taahhüdü altında süreci yürütmesi gerektiğidir. Şikâyetle bulunanların kimliğinin gizliliği korunarak, şikâyetin sonucu olarak dezavantajlı bir duruma veya cezaya karşı etkili koruma sağlanacaktır.¹¹⁴

Şikâyet mekanizmalarının etkin olabilmesinin en önemli koşulunun erişilebilir olması olduğu belirtilerek, bu mekanizmaların hak ihlali mağdurları için erişilebilir kılınması gerektiği belirtilmiştir. Bu amaçla işletmelerin, müşterilerin ihtiyaçlarını dikkate alabilmek için, şikâyet mekanizmalarının tasarımı sırasında hedef gruplara danışmaları ve sürece işçi sendikaları, çalışan temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları gibi farklı paydaşları dahil etmeleri gerekir.¹¹⁵

Şikâyetler, hak ihlallerinden etkilenenlerin yanı sıra sendika yetkilileri, sivil toplum kuruluşları gibi farklı paydaşlar tarafından da yapılabilir. Bir başka ifade ile şikâyet mekanizmaları, işletmelerin kendi iş alanındaki ekonomik faaliyetlerinden veya doğrudan tedarikçilerin faaliyetlerinden doğrudan etkilenen kişiler ile olası bir ihlalden haberdar olan ve bunu iletmek isteyen kişiler tarafından kullanılabilir.¹¹⁶

Şikâyet mekanizmaları erken uyarı sistemi işlevi görerek risk ve ihlallerin meydana gelmeden giderilmesini sağlayabilir.¹¹⁷ Bu mekanizmaların etkin kullanılması ile birlikte dolaylı tedarikçiler nezdinde durum tespiti yürütülmesi için gerekli olan doğrulanmış bilgi ihtiyacına yanıt verilebilecektir. Ayrıca, Türkiye'de faal emek örgütlenmeleri ve diğer sivil toplum kuruluşları tarafından, ihlallerin takip edilerek kayıt altına alınması ve şikâyet mekanizmaları aracılığıyla ilgili şirketlere bildirilmesi LkSG'nin iyi işlemlerini sağlayarak, mağdurların telafi edici çözümlere erişimini sağlayacaktır. Bu mekanizmaların varlığı, amacı ve kullanım prosedürlerine ilişkin sivil toplum ve emek örgütleri için eğitim, farkındalık ve bilgilendirme çalışmaları yürütülmelidir.

2.3.6 Kamuya Açık Raporlama Yükümlülüğü

İşletmelerin, durum tespiti yükümlülüklerinin yerine getirildiğini işletme içinde sürekli olarak belgelenmeleri ve Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi'ne ("BAFA") şeffaf bilgi sağlayan ve Almanca dilinde hazırlanan yıllık bir rapor sunmaları beklenmektedir. Sunulan rapor, her finansal yılın bitiminden itibaren en geç dört ay içerisinde şirketin web sitesi üzerinde kamuya açık hale getirilecektir. Bu rapor içerisinde, işletmelerin durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirmek için neler yaptıkları, belirledikleri riskler ve aldıkları önlemlere ilişkin değerlendirmeleri sunulacaktır.¹¹⁸

İşçi sendikaları ve sivil toplum kuruluşları, kamuya açık raporlamaların takibini yaparak şikâyet mekanizmaları ile şirkete bildirilen ihlallerin ve/veya alınan aksiyonların ilgili raporda yer alıp almadığının tespit edilmesini sağlayabilir.

2.3.7 İhlal Durumunda Öngörülen Yaptırımlar

LkSG'nin uygulanmasından sorumlu yetkili makam Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi-BAFA olarak belirlenmiştir.¹¹⁹ BAFA, durum tespit ve değerlendirme yükümlülüklerine uyulup uyulmadığını kendisi re'sen denetleyebilir. Ayrıca BAFA, işletmelerin durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda koruma kapsamındaki hakların ihlal edildiğine ya da bu ihlalin yakın olduğuna dair etkilenen hak sahipleri tarafından doğrulanmış bir iddianın sunulması durumunda harekete geçebilecektir.¹²⁰

Risk analizi yapma, şikâyet mekanizması oluşturma, önleyici tedbirler alma ve bilinen insan hakları ihlallerini etkin bir şekilde ortadan kaldırma yükümlülüklerini kasıtlı veya ihmali olarak yerine getirmemeleri durumunda işletmelere yasadaki belirlenen tutarlarda veya yıllık cirosunun yüzde ikisine kadar para cezası verilecektir.¹²¹ Ek olarak LkSG'yi ihlal eden işletmeler, belirli bir asgari miktarın üzerinde bir para cezasına çarptırılırsa üç yıla kadar bir süre boyunca kamu ihalelerinden men edilebilecektir.¹²²

¹¹⁴ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 8.

¹¹⁵ BAFA, 'Beschwerdeverfahren im Unternehmen' s. 11, erişim: https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerdeverfahren/beschwerdeverfahren_node.html (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

¹¹⁶ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1, Bölüm 2 Kısım 9 (1); Löning Human Rights – Responsible Business, 'Implementing the German Supply Chain Due Diligence Act' s. 11, (Briefing Paper), erişim: <https://loening.org/wp-content/uploads/Loening-Lieferkettengesetz-LkSG-Paper.pdf> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

¹¹⁷ BAFA, 'Beschwerdeverfahren im Unternehmen' s.6, erişim: https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerdeverfahren/beschwerdeverfahren_node.html (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

¹¹⁸ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 10; Madde 1 Bölüm 4 Altbölüm 1 Kısım 12; Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: XIII. Due diligence obligations on documentation and reporting'.

¹¹⁹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 4 Altbölüm 2 Kısım 19.

¹²⁰ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 4 Altbölüm 2 Kısım 14.

¹²¹ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 6 Kısım 24; Ciroya dayalı ceza çerçevesi, yalnızca yıllık cirosu 400 milyon Euro'dan fazla olan işletmeler için geçerlidir: Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: XV. Consequences of the Act for enterprises/questions of liability'.

¹²² Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 5 Kısım 22; Germany Federal Ministry of Labour and Social Affairs ve CSR, 'Frequently Asked Questions: XV. Consequences of the Act for enterprises/questions of liability'.

2.4 Hak İhlallerinin Mağdurları İçin Çözüm Yolları: Yasa Ne Vaat Ediyor?

2.4.1 Hukuki Sorumluluk

LkSG kendi başına ihlal mağdurlarının zararlarının giderilebilmesi için bir hukuki sorumluluk temeli sağlamamaktadır.¹²³ Bununla birlikte hak ihlali mağdurlarının LkSG'den bağımsız olarak var olan haksız fiil genel hükümleri temelinde zararlarının tazmini talepli dava açması mümkündür. LkSG, hukuki sorumluluk için bir temel oluşturmasa da durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirmeyen işletmeler için önemli para cezaları öngörmektedir.

LkSG, etkilenen hak sahiplerinin yüksek yargı masrafları ya da dil engelleri gibi adalete erişim sürecinde karşılaştıkları engelleri göz önünde bulundurarak, bu kişilerin Almanya'da yerel sivil toplum kuruluşlarına veya işçi sendikalarına kendilerini Alman hukuk mahkemelerinde (Alman yasalarına göre mevcut, sınırlı yolları kullanarak)¹²⁴ temsil etmeleri için yetki vermesine izin vermiştir.¹²⁵ Bu tür bir davada temsilci olarak hareket etme yetkisine sahip kişiler, merkezi Almanya'da bulunan sivil toplum kuruluşları veya sendikalar.¹²⁶

2.4.2. Şikâyet Mekanizmaları

Çalışanlar dahil hak sahipleri şikâyet mekanizmalarını kullanarak hak ihlallerine ilişkin şikâyetlerini işletmelere ulaştırabilecektir. Benzer şekilde sivil toplum kuruluşları ve işçi sendikaları, esaslı ve doğrulanmış bilgi ve analizlerini bu mekanizmalar aracılığıyla ileterek doğrulanmış bilgi ihtiyacına yanıt verebilecektir. Bu süreç, işletmelerin bildirilen risk ve ihlaller üzerinde analiz yapmasını ve iyileştirici tedbirler almasını tetikleyerek hak ihlali mağduru kişilerin telafi edici çözümlere erişimini sağlayabilecektir.

2.4.3. BAFA'ya Başvurulması

Yetkili otorite BAFA, işletmelerin insan hakları durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle kendisinin korunan hukuki bir konumunun ihlal edildiğine veya bu ihlalin yakın olduğuna dair doğrulanmış bilgilere dayanan bir başvuru alması durumunda harekete geçip gerekli aksiyonları alacaktır. Etkilenen hak sahipleri tarafından BAFA'ya başvuru yapılabilecektir.¹²⁷

¹²³ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 3.

¹²⁴ FIDH, 'Germany: call for an improvement of the Supply Chain Due Diligence Act' (15.11.2021), erişim: <https://www.fidh.org/en/issues/globalisation-human-rights/germany-call-for-an-improvement-of-the-supply-chain-due-diligence-act> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

¹²⁵ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 3 Kısım 11; R. Grabosch, 'The Supply Chain Due Diligence Act: Germany sets new standards to protect human rights' (FES, Aralık 2021), s.6, erişim: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18755.pdf> (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

¹²⁶ Initiative Lieferkettengesetz, 'FAQ on Germany's Supply Chain Due Diligence Act' (Ekim 2021), erişim: https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/11/Initiative-Lieferkettengesetz_FAQ-English.pdf (erişim tarihi: 15 Kasım 2022).

¹²⁷ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 4 Altbölüm 2 Kısım 14.

2.4.4. Değerlendirme

LkSG'de yer verilen detaylı insan hakları durum tespiti süreci, işletmeler açısından hukuki belirlilik sağlaması açısından iyi bir örnek teşkil etmektedir. LkSG uyarınca, Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu'ndan farklı olarak, işletmelerin insan hakları ve çevresel durum tespiti yükümlülüklerini izlemeye ve denetime yetkili bir kuruluş belirlenmiştir. Ayrıca LkSG'nin Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu'ndan farklılaşan bir diğer özelliği, işletmelerin durum tespiti yükümlülüklerini ihlal etmeleri halinde üç yıla kadar bir süre boyunca kamu ihalelerinden men edilebileceğinin düzenlenmesidir. Bu sayılanlar, LkSG'de yer verilen yükümlülüklerin gereği gibi uygulanmasını temin edebilecek olumlu düzenlemelerdir.

Bununla birlikte, LkSG, Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu'na kıyasla mağdurların telafi edici çözümlere erişimini teminde geride kalmaktadır. Zira yukarıda değinildiği üzere LkSG'nin ihlali halinde işletmelere, devlete ödenen idari para cezaları ile kamu ihalelerinden men yaptırımları uygulanabilecektir. Yasa, ilgili mağdurların uğradıkları zararların tazmini için tek başına bir haksız fiil sorumluluğu temeli sağlamamaktadır.¹²⁸ Oysaki Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu, mağdurların Fransız Medeni Kanunu'nda yer alan haksız fiil genel hükümleri uyarınca kapsamındaki şirketlerin hukuki sorumluluğuna başvurabileceğini ve sonucunda tazminat talep edebileceğini düzenlemektedir. Nitekim, henüz tasarı aşamasında olan AB Direktifi'nde de insan hakları durum tespiti yükümlülüklerine uyulmamasından kaynaklanan zararlar için etkilenen hak sahiplerinin tazminata erişimlerini temin eden hukuki sorumluluk temeli önerilmiştir.¹²⁹

Bir örnek vermek gerekirse; Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu'na dayanarak açılan davalardan biri Türkiye'yi doğrudan ilgilendirmektedir. Fransız hâkim şirket Yves Rocher'e, Türk bağlı şirketi Koşan Kozmetik'in sendikalaşma özgürlüğüne aykırı davranışlarına ve sendikal özgürlük risklerine ilişkin durum tespiti raporunda hiçbir bilgiye yer vermediği, bu konuda önlem almadığı ve bu nedenle de Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu çerçevesinde düzenlenen özen yükümlülüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle Fransız mahkemeleri nezdinde dava açılmıştır.¹³⁰ Davacılar eğer hâkim şirket Yves Rocher Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu kapsamındaki görevlerine saygı göstermiş olsaydı bu ihlallerin önlenilebileceğini iddia etmekte ve çalışanların ve sendikanın uğradığı zarar için tazminat ödemesini talep etmektedir.¹³¹ Dava henüz karara bağlanmamıştır, ancak verilecek karar şirketlerin insan hakları durum tespiti uygulamaları yönünden önemli olacaktır.

¹²⁸ Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası, Madde 1 Bölüm 2 Kısım 3.

¹²⁹ Avrupa Komisyonu, 'Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence and annex (Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif Önerisi ve Eki 2019/1937', Madde 22.

¹³⁰ Asso-Sherpa, 'French cosmetics company Yves Rocher facing court proceedings for failure to ensure freedom of association and workers' rights in Turkey' (23 Mart 2022), erişim: <https://www.asso-sherpa.org/french-cosmetics-company-yves-rocher-facing-court-proceedings-for-failure-to-ensure-freedom-of-association-and-workers-rights-in-turkey> (erişim tarihi: 25 Ekim 2022).

¹³¹ Asso-Sherpa, 'French cosmetics company Yves Rocher facing court proceedings for failure to ensure freedom of association and workers' rights in Turkey' (23 Mart 2022).

3.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Başta LkSG olmak üzere şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunu bağlayıcı hale getiren yasal düzenlemeler, şirketlerin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde meydana gelen insan hakları ve çevresel ihlallerin ele alınması ve giderilmesinde öncü rol oynayacaktır. Sonucunda LkSG gibi düzenlemeler yalnızca kapsamına giren işletmeleri ya da yürürlük ülkesini değil, bu işletmelerin ticari ilişki içerisinde bulunduğu tedarik ülkesindeki insan hakları ve çevre koruma uygulamalarını da etkileyecektir. Yukarıda açıklandığı üzere kapsama giren işletmeler, Türkiye'deki tedarikçilerinin ya da üzerinde belirleyici etkileri olan grup işletmelerinin faaliyetlerinin insan hakları ve çevrenin korunması için öngörülen standartlara uygun olup olmadığına dair risk analizi yapacaktır. Türkiye'de tarım, hazır giyim, gıda, kozmetik, otomotiv, makina gibi farklı sektörlerde çalışan farklı grup işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmesi, ya da yaşam alanları ve kaynakları ticari faaliyetlerden dolayı olumsuz olarak etkilenen yerel halkın korunması ve katılımlarının güçlendirilmesi bu yasaların iyi uygulanmasının temini ile sağlanabilecektir.

Önemli bir diğer nokta, insan hakları ve çevresel risk durum tespiti süreçlerinin hak sahiplerinin, işçi örgütlenmelerinin ve sivil toplumun aktif ve anlamlı katılımı olmaksızın yürütülemeyeceğidir. Türkiye'de aktif işçi sendikaları ve sivil toplum kuruluşları, izleme faaliyetleri yürüterek, ihlallere ya da risklere ilişkin tespitlerin doğru yapılabilmesi ve gerekli şekilde ele alınabilmesi için kolaylaştırıcı rol oynamalıdır. Böylece hem LkSG kapsamına giren işletmelerin durum tespiti yükümlülüklerini gereği gibi ifa etmesi sağlanacak, hem de Türkiye'de faal tedarikçi şirketlerin mevcut ekonomik ilişkilerini muhafaza etmek için sağlaması gereken insan hakları ve çevre standartlarına yönelik iyileştirici tedbirler alması sağlanabilecektir.

Sivil toplum örgütleri ve işçi sendikaları;

- İş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığa karşı korunma, zorla çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma gibi LkSG kapsamındaki insan hakları risklerine ya da ihlallerine ilişkin bilgilerin sistematik bir şekilde elde edilmesi,
- Sahadan elde edilen ihlal ve risk verilerinin şikâyet mekanizmaları aracılığıyla işletmelere bildirilmesi ile risk tespitinin doğru alanlara yönelmesinin sağlanması,
- Sahadan elde edilen ihlal ve risk verilerinin şikâyet mekanizmaları aracılığıyla işletmelere bildirilmesi veya bu konudaki bilginin dağıtılması ile bilinir hale getirilmesi, sonucunda dolaylı tedarikçiler için doğrulanmış bilgi ihtiyacının karşılanması,
- Risk analiz sürecinin masa başı ve şirket içi bir sistem olmasından öte saha ayağının temin edilerek faaliyetlerin sahada hak sahipleri üzerinde ne etkileri olduğunun rapor ve verilerle sistematik bir şekilde ortaya konması,
- Kamuya açık raporlamaların takibinin yapılması ve şikâyet mekanizmaları ile şirkete bildirilen ihlallerin ve/veya alınan aksiyonların ilgili raporda yer alıp almadığının tespit edilmesi,
- Şirketlerin hangi riskleri önceliklendirmesi gerektiğine dair bağlam ve faaliyet alanı doğrultusunda risk ve ihlal tespiti yapılması,

notasında etkin bir şekilde ihlal ve risklere dair izleme, raporlama, kayıt altına alma faaliyetleri ile kolaylaştırıcı rol oynayabilecektir.

Başta işçi sendikaları olmak üzere, insan hakları durum tespiti sürecine aktif katılım sağlaması beklenen sivil toplum kuruluşları ve hak sahiplerinin güçlendirilmesi, korunması, sendikal özgürlük önündeki yasal ve uygulama engellerinin giderilmesi, hem bu yasaların iyi uygulanmasını sağlayacak, hem de hak sahiplerinin telafi edici çözümlere erişimini güçlendirecektir.

4. EKLER

EK: LkSG'nin Ekinde Yer Alan Sözleşmeler

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Zorla Çalıştırmaya İlişkin 28 Haziran 1930 Tarihli 29 Sayılı Sözleşmesi.
2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Zorla Çalıştırmaya İlişkin 28 Haziran 1930 Tarihli 29 Sayılı Sözleşmesine Ek 11 Haziran 2014 Tarihli Protokol
3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına ilişkin 9 Temmuz 1948 tarihli 87 Sayılı Sözleşmesi
4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1 Temmuz 1949 tarihli, 26 Sayılı Sözleşme ile değiştirildiği şekliyle, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşmesi
5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Verilmesine İlişkin 29 Haziran 1951 Tarihli 100 Sayılı Sözleşmesi
6. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 25 Haziran 1957 Tarihli 105 Sayılı Sözleşmesi
7. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İstihdam ve Meslek Açısından Ayrımcılığa İlişkin 25 Haziran 1958 Tarihli 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
8. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İstihdama Kabul İçin Asgari Yaşla İlgili 26 Haziran 1973 tarihli 138 sayılı Sözleşmesi
9. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 17 Haziran 1999 tarihli 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
10. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin 19 Aralık 1966 Tarihli Uluslararası Sözleşme
11. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin 19 Aralık 1966 tarihli Uluslararası Sözleşme
12. 10 Ekim 2013 tarihli Cıva Üzerine Minamata Sözleşmesi
13. Kalıcı Organik Kirleticilere İlişkin 23 Mayıs 2001 tarihli Stockholm Sözleşmesi
14. Tehlikeli Atıkların Sınır Ötesi Taşınımının ve Bertarafının Kontrolüne Dair 22 Mart 1989 tarihli Basel Sözleşmesi

YAZARLAR

Av. Dr. Çiğdem ÇIMRIN

İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) kurucu ortağı ve başkanı olan Av. Dr. Çiğdem Çımrın, uluslararası ticaret hukuku ve insan hakları hukuku alanlarında on yıldan fazla deneyime sahiptir. Dr. Çımrın tedarik zincirlerinde sorumlu iş yapma (*responsible business conduct*) altında Türkiye’de çocuk hakları, modern kölelik, zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı, iş sağlığı ve güvenliği, mevsimlik göçmen işçiliği, Türkiye’de imalat ve tarım sektörlerinde sendikal haklar ve adil ücret konularında derinlemesine deneyim sahibidir ve şu anda UNDP Türkiye İş Dünyası ve İnsan Hakları Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Kendisinin İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden “*Şirketlerin İnsan Hakları Sorumluluğuna Hak Temelli Bir Yaklaşım: İnsan Hakları Durum Tespiti*” başlıklı tezi ve doktorası ve Hollanda Leiden Üniversitesi’nden Avrupa ve Uluslararası Ticaret Hukuku yüksek lisansı mevcuttur.

Av. Dr. Pınar KARA

İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) kurucu ortağı ve başkan yardımcısı olan Av. Dr. Pınar Kara, iş dünyası ve insan hakları alanında insan hakları durum tespiti, şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğu ve tedarik zinciri sorumluluğu temelinde projeler yürütmekte ve danışmanlık vermektedir. Dr. Kara, Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun olduktan sonra, Jean Monnet bursiyeri olarak devam ettiği Leiden Üniversitesi’nde Avrupa Birliği Ticaret Hukuku alanında yüksek lisans (LL.M.) eğitimini tamamlamıştır. İstanbul Bilgi Üniversitesi’nde “*Şirketler Topluluğunda Haksız Fiil Sorumluluğu: Türk Hukuku Temelinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*” başlıklı doktora teziyle doktorasını tamamlayan Dr. Kara, doktora araştırmasının bir bölümünü Londradaki Queen Mary Üniversitesi’nde misafir araştırma görevlisi olarak yürütmüştür. Dr. Kara ayrıca UNDP Türkiye İş Dünyası ve İnsan Hakları Uzmanı olarak görev yapmaktadır.

Av. Fatmanur CAYGIN (LL.M)

İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği’nde (Minerva) iş dünyası ve insan hakları alanında uzman danışman olarak çalışan Av. Fatmanur Caygın, insan hakları, yolsuzlukla mücadele, çevre, gıda ve ilaç hukuku alanlarında dört yıldan fazla deneyime sahiptir. Özyeğin Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden derece ile mezun olduktan sonra, ilk hukuk yüksek lisans eğitimini Koç Üniversitesi’nde Kamu Hukuku alanında “*İfade Özgürlüğü Kapsamında Bilgi Uçurma (Whistleblowing) ve Korunması*” konulu teziyle tamamlamıştır. İkinci yüksek lisans derecesini ise İngiltere Essex Üniversitesi’nde Uluslararası İnsan Hakları Hukuku (Ekonomik İlişkiler) alanında Chevening bursiyeri olarak tamamlamıştır. Kendisi ayrıca Essex Üniversitesi İş Dünyası ve İnsan Hakları Projesi’nde araştırma görevlisi olarak çalışmıştır.

KÜNYE

Yayınlayan

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği
Türkiye Temsilciliği
Cihannüma Mah.
Mehmet Ali Bey Sk.12/4
34353 Beşiktaş / İstanbul – Türkiye
<https://turkey.fes.de>

Yayın Sorumlusu

Henrik Meyer, FES Türkiye Ülke Temsilcisi

İletişim: info.tr@fes.de

Sertifika No: 69490

ISBN: 978-605-72853-2-4

Yayında ifade edilen görüşler Friedrich-Ebert-Stiftung’un görüşlerini yansıtmak zorunda değildir. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) tarafından yayınlanan eserler FES’in yazılı izni olmadan ticari amaçlı kullanılamaz. FES yayınları seçim kampanyaları için kullanılamaz. © 2023

ALMAN TEDARİK ZİNCİRLERİ YASASI'NIN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ: ŞİRKETLERİN DURUM TESPİTİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE ÖNGÖRÜLER



Türkiye'nin önemli ticaret ortaklarından olan Almanya, 2022 yılında Türkiye'nin en fazla ihracat yaptığı pazar olmayı sürdürmüştür. Türkiye ile Almanya arasındaki yoğun hacimli ihracat gözetildiğinde, 1 Ocak 2023 itibarıyla yürürlüğe giren LkSG ile başlayan yeni dönemin Türkiye'de faaliyet gösteren şirketler için insan haklarına uyum temelinde önemli bir dönüm noktası olacağı değerlendirilmektedir. Zira LkSG ile birlikte, Almanya'ya ihracat yapan Türk firmalarının ihracata devam edebilmesi için bu yasada yer alan insan hakları ve çevre standartlarına uygun üretim yapması ve faaliyet göstermesi gerekecektir. Almanya ve Türkiye arasındaki ticari ilişkilerin sürdürülebilir kılınması, insan haklarına uyumlu bir şekilde yürütülmesi ve ihtiyaç odaklarının tespiti için bu çalışmada LkSG özelinde değerlendirme yapılmıştır. Bu çalışma, LkSG uygulamaları ve iş dünyası ve insan hakları alanına dair başlangıç rehberi olması amacıyla özellikle işçi sendikalarının, hak savunucularının ve insan hakları alanında faaliyet gösteren dernek ve vakıflar başta olmak üzere her türlü sivil toplum örgütünün yararlanması amacıyla hazırlanmıştır.



Şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunu bağlayıcı hale getiren LkSG gibi yasal düzenlemeler, şirketlerin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde meydana gelen insan hakları ve çevresel ihlallerin ele alınması ve telafisinde öncü rol oynayacaktır. Sivil toplum kuruluşları ve işçi sendikalarından, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılığa karşı korunma, zorla çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma gibi LkSG kapsamındaki insan hakları risklerine ya da ihlallerine ilişkin bilgilerin sistematik bir şekilde elde etmeleri, tedarikçilerin faaliyetlerinde mevcut olan insan hakları ve çevresel etki riskleri ve ihlallerini gözlemlenmeleri, kayıt altına almaları, iş birliği yaparak raporlamaları ve başta şikâyet mekanizmaları olmak üzere farklı kanallar aracılığıyla hem işletmeye hem de kamuya ulaştırmaları ve görünür kılmaları beklenmektedir. Başta işçi sendikaları olmak üzere, insan hakları durum tespiti sürecine aktif katılım sağlaması beklenen sivil toplum kuruluşları ve hak sahiplerinin güçlendirilmesi, korunması, sendikal özgürlük önündeki yasal ve uygulama engellerinin giderilmesi, hem bu yasaların iyi uygulanmasını sağlayacak, hem de hak sahiplerinin telafi edici çözümlere erişimini güçlendirecektir.