

TÜRKİYE’DE ŞİRKETLER VE İNSAN HAKLARI PERFORMANSI:
EN YÜKSEK CİROYA SAHİP İLK YİRMİ ŞİRKETİN İNCELENMESİ

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ

BAŞAK ELMACI GÜLKUN

İNSAN HAKLARI HUKUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TÜRKİYE’DE ŞİRKETLER VE İNSAN HAKLARI PERFORMANSI:
EN YÜKSEK CİROYA SAHİP İLK YİRMİ ŞİRKETİN İNCELENMESİ**

Başak ELMACI GÜLKUN
121612015

Prof. Dr. Turgut TARHANLI
İstanbul Bilgi Üniversitesi

Doç. Dr. Seda KALEM BERK
İstanbul Bilgi Üniversitesi

Doç. Dr. Galip Engin ŞİMŞEK
İstanbul Üniversitesi

Onay Tarihi: 05/05/2025

Bu belgedeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışa uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kural ve davranışın gerektirdiği şekilde, bu çalışmanın orijinal bulgusu olmayan tüm materyal ve sonuçlara tam olarak atıfta bulunduğumu ve referans verdiğimi beyan ederim.

İsim Soyisim: Başak ELMACI GÜLKUN

İmza:

ÖZ

Türkiye’de faaliyet gösteren ve en yüksek ciroya sahip yirmi şirketin insan hakları performansının anlık görüntüsünün tespit edilmesi hedeflenmektedir. Bu tespit çalışması yapılırken Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler metnindeki düzenlemeler CHRB metodolojisi çerçevesinde ele alınacak ve şirketlerin ekonomik büyüklüğü ile insan hakları performansı arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı hususu araştırılacaktır. Bir diğer taraftan, şirketlerin insan hakları performansını etkileyen faktörlere de ışık tutulmaya çalışılacaktır. Sırası ile iş dünyası ve insan hakları arasındaki ilişki, Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metninin tarihsel oluşum süreci, çalışmanın metodolojisi ve her bir başlıkta şirketlerin puanlamaları ve buna ilişkin değerlendirmeler, tespit edilen bulgular ve araştırma sonuçları çalışmada ele alınan başlıklardır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Hakları; Performans; Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni; Ekonomik Büyüklük; Şirket

ABSTRACT

The aim is to capture a snapshot of the human rights performance of the twenty companies with the highest revenue operating in Turkey. During this assessment, the regulations in the United Nations Guiding Principles will be addressed within the framework of the CHRB methodology, and the existence of a linear relationship between the companies' economic size and human rights performance will be examined. On the other hand, efforts will be made to shed light on the factors influencing the companies' human rights performance. The relationship between business and human rights, the historical development process of the United Nations Guiding Principles, the methodology of the study, and the scoring and evaluations of companies in each section, along with the identified findings and research results, are the main topics discussed in the study.

Keywords: Human Rights; Performance; United Nations Guiding Principles; Economic Size; Company

Canım oğlum Arda'ya

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans programı esnasında ders döneminde kıymetli görüşleri ile yeni ufuklarla tanışmamı sağlayan, tez döneminde ise tüm anlayışı ile destekleyen, yol gösteren, çalışmamdaki cesaretlendirici tutumları nedeni ile danışman hocam Turgut Tarhanlı'ya; doğduğum andan itibaren her anımda yanımda olan ve her an yanımda olduklarını her daim bana hissettiren annem ve babama; hayata gözümü açtığım ilk andan itibaren elimi bir dakika bile bırakmayan, eğitim hayatımdaki tüm dönüm noktası kararlarımda etkili ve yanımda olan canım ablama; tüm yüksek lisans döneminde verdiği cesaret ve destekler nedeni ile canım eşime; yüksek lisans eğitimimi her yönüyle güzelleştiren canım oğlum Arda'ya teşekkürlerimle...

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar.....	ix
ŞEKİLLER	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARINA GENEL BİR BAKIŞ VE ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ	2
I. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİNİN OLUŞUM SÜRECİ.....	4
II. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ	6
III. METODOLOJİ.....	11
İKİNCİ BÖLÜM GENEL DEĞERLENDİRME VE ARAŞTIRMA SONUÇLARI	18
I. GENEL DEĞERLENDİRME.....	18
II. ARAŞTIRMA SONUÇLARI.....	19
A. İnsan Haklarına Saygı Taahhüdü.....	19
B. Saygı Kültürünün Şirket İçerisinde ve Paydaşlarda Yayılması ve Özen Yükümlülüğü	24
C. Olumsuz Etkileri Ele Alma- Düzeltici Tedbir Sağlama	32
D. Örneklerle Başlıkların Değerlendirilmesi.....	35
III. TESPİT EDİLEN BULGULAR.....	46
SONUÇ.....	52
KAYNAKÇA	54
EKLER	58
Ek A. Çalışmada Yer Alan Şirketler ve Bu Şirketlere Ait Dokümanlar.....	58

TABLÖLAR

Tablo 1. 1 CHRB Temel Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni Göstergeleri	12
Tablo 1. 2 Şirketlerin Sektörel Bazda Kırılımı	17

ŞEKİLLER

Şekil 2. 1 Şirketlerin Girdilere Göre Ortalama Puanları	19
Şekil 2. 2 İnsan Haklarına Saygı Taahhüdü İçin Skor Dağılımı	24
Şekil 2. 3 Saygı Kültürünün Şirket İçerisinde ve Paydaşlarda Yayılması ve Özen Yükümlülüğü İçin Skor Dağılımı	32
Şekil 2. 4 Olumsuz Etkileri Ele Alma- Düzeltici Tedbir Sağlama İçin Skor Dağılımı..	35
Şekil 2. 5 İnsan Hakları Departmanı Organizasyon Şeması Gösterimi.....	37
Şekil 2. 6 Etik Hatta İletilen Vaka Türleri ve Sayıları.....	38
Şekil 2. 7 İletilen Bildirimlerin Konu Bazında Dağılımı	40

KISALTMALAR

CHRB	:	Corporate Human Rights Benchmark
BM	:	Birleşmiş Milletler
OECD	:	Organization for Economic Co-operation and Development (<i>Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü</i>)
ILO	:	International Labor Organization (<i>Uluslararası Çalışma Örgütü</i>)
UN	:	United Nations (<i>Birleşmiş Milletler</i>)
UNGP	:	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (<i>Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri</i>)
WBA	:	World Benchmarking Alliance
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşları

GİRİŞ

Bu çalışma ile Türkiye’de faaliyette bulunan şirketlerin insan hakları performansının anlık görüntüsünün tespit edilmesi hedeflenmektedir. 2011 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni’nden sonra iş dünyasının performansını ölçümlemeye yönelik olarak, ülkelerin anlık görüntüsüne bakan çalışmalar daha önce yapılmış olmakla, bu çalışmaların Türkiye açısından ne şekilde sonuçlanacağı bu araştırmanın temel konusunu teşkil etmektedir. Her ne kadar uluslararası metinlerde şirketlerin sektörleri, büyüklükleri, mülkiyet yapıları, iş ortamlarına bakılmaksızın insan haklarına saygı göstermeleri gerektiği belirtilmiş olsa da şirketlerin ekonomik büyüklükleri ile insan hakları performansları arasında doğru bir korelasyon olup olmadığı hususu merak konusunu teşkil etmiştir. Şirketlerin insan hakları performansını belirleyen tek ölçüt ekonomik büyüklük müdür yoksa bunun haricinde farklı göstergeler de (şirketin halka açık olup olmaması, şirketin uluslararası alanda faaliyet gösterip göstermediği,...vs.) şirketlerin insan hakları performansını etkilemekte midir?

Çalışma yapılırken benzer çalışmalar da inceleme konusu yapılmış ve bu çalışmalarla paralel hareket edilen veya ayrışılan noktalara da çalışma içerisinde yer verilmiştir. Bu çalışma aslında temel bir nokta teşkil etmekte olup çalışmadan yola çıkmak sureti ile farklı örneklem gruplar esas alınmak sureti ile başka çalışmalar yapılabileceği gibi gelecek yıllarda da yıl bazında performansın ne yönde hareket ettiği de tespit edilebilecektir. Bu çerçevede çalışmada öncelikle iş dünyası ve insan hakları başlığının gelişim süreci, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni’nin kabul edilmesini hazırlayan tarihsel süreç, çalışmanın metodolojisi, başlık bazında detaylı incelemeler, tespit edilen bulgular, sonuç ve tavsiyelere yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DÜNYASI VE İNSAN HAKLARINA GENEL BİR BAKIŞ VE ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın temel amacı Türkiye’de faaliyet gösteren en yüksek ciroya sahip yirmi şirketin insan hakları performansının anlık olarak ölçülmesidir. Çalışmanın bir önceki başlığında da belirtildiği üzere, her ne kadar insan haklarının korunmasında birincil sorumluluk devlete aitmiş gibi dursa da ekonomik büyüklüğüne, uluslararası faaliyet gösterip göstermediğine bakılmaksızın şirketlerin de insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak sadece ekonomik büyüklük bir şirketin insan hakları performansını ölçümlemede yeterli bir gösterge midir? Yoksa şirketlerin insan hakları performansını belirleyen başka parametreler de mevcut mudur?

Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni’nde şirketlerin büyüklüğünün insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü açısından bir öneminin olmadığı ifade edilmektedir. Ancak şirketin büyüklüğü bu sorumluluğu yerine getirmek için kullanacağı yöntemler açısından önem arz etmektedir. Sonuçta büyük olan şirketlerin yapılarının, iş ve işlemlerinin de karmaşıklık arz edeceği açık olup insan haklarına özen yükümlülüklerinde diğer şirketlerden ayrışacakları açıktır. Bu nedenle de çalışmada şirketlerin yüksek ciroya sahip olması hususunun bir şirketin büyük olduğunu göstermek açısından yeterli bir veri olup olmadığı da değerlendirme konusu yapılmaktadır. Sadece bir şirketin cirosunun yüksek olması bu şirketin büyük bir şirket olarak nitelendirilmesini sağlamakta mıdır?

İş dünyası ve insan hakları konusu ele alınırken dünya siyasi tarihine ve dünya ekonomi tarihine değinmemek mümkün değildir. İş dünyasının ve insan haklarının ilk bakışta birbirinden çok uzakta olan iki kavram olduğu akıllara gelse bile aslında her iki kavram, temelde birbiri ile pek çok anlamda bağlantı teşkil etmektedir. İş dünyasının özellikle ekonomik, sosyal, kültürel haklar alanına fazlası ile temas etmesinin haricinde¹ sadece bu hak grubu ile sınırlı kalmaksızın diğer hak grupları ile de çok yakından temas ettiğini söylemek hatalı olmayacaktır. Bu hali ile de iş dünyası ve insan hakları kavramlarını

¹ **Rory Sullivan and Mary Robinson**, “Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions”, Taylor and Francis Group, Date: 2003, S:10, e.t. 05.02.2024

birbirinden ayrı tasavvur etmek imkânsız hale gelmektedir. Özellikle tarihsel süreçte ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gelişim süreci incelendiğinde İngiltere’de meydana gelen sanayi devriminin büyük bir etkisi olduğu açıktır. Özellikle sanayileşme ile başlayan kötü çalışma şartları, çocuk işçiler, sağlıksız ve güvensiz ortamlarda çalışma gibi hususlar dünyada ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gelişmesine dayanak oluşturmuştur. Bu çerçevede ilk olarak aklımıza iş dünyasının özellikle işçi hakları noktasında insan haklarından etkilendiği fikri gelmiş olsa da bir şirket gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerle tüm hak kategorilerini etkileyebilecektir. Gerçekleştirdiği eylemle çevre kirliliği yaratmakta ise insanların sağlıklı bir çevrede yaşama hakkını etkilemektedir. Diğer taraftan şirket tarafından üretilen ürün güvenli değil ise bu durumda da kişilerin sağlık hakkını tehlikeye atabilecektir.² Küçük, orta veya büyük ölçekli herhangi bir işletmede işçinin çalıştırılması, çalışma süreleri, ücret hakları, sendikalaşma hürriyeti, bir diğer şekli ile, ilgili şirketin faaliyet gösterdiği alana ve yere göre çatışma alanlarında faaliyet gösterip göstermediği, ayrımcılık yasağı, özel yaşamın mahremiyetinin korunması hakkı, ifade hürriyeti, adalete erişim...vb. gibi hususlarla değerlendirildiğinde iki alanın da aslında birbiri ile çokça kesişim kümesinin olduğu net bir şekilde görülebilecektir. Bu kesişim kümelerinin ise uluslararası alanda görünüm kazanması, aslında dünya siyasi ve ekonomi tarihi ile yakın bir bağlantı arz etmektedir. Buna göre dünyada devletler tarafından benimsenen neoliberal politikalar, uluslararası alanda faaliyet gösteren şirketlerin yaygınlaşması, dünyanın bir yerinde kurulan bir şirketin, faaliyetlerinin yoğunlaştığı bölgenin dünyanın bir başka coğrafyasında yer alması gibi olguların artması ile her iki alan arasındaki bağ net bir şekilde anlaşılmaya başlanmıştır. Buna göre salt yerel düzenlemelerin yeterli olmadığı, uluslararası anlamda devletlere ve şirketlere yol gösterebilecek yeni metinlerin oluşturulması zarureti doğurmuştur.

² **Mehmet Alp Didinmez**, “İş Dünyası ve İnsan Hakları Alanında Ulusal Eylem Planları”, Yayın No:009, Rapor No:002, Ankara 2020, S:4

I. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİNİN OLUŞUM SÜRECİ

Kişinin yalnızca insan olması nedeni ile sahip olduğu temel hak ve özgürlükler insan hakları olarak tanımlanmaktadır.³ Günümüzde temel hak ve hürriyetler, modern devlet karşısında koruma altına alınmış insan haklarıdır. Dayanaklarını 1215 Magna Carta Libertatum'a (Büyük Özgürlük Fermanına) dayandırmak mümkündür. ⁴ Ardından Amerika ve Fransa'da yaşanan özgürlük hareketleri sonucunda ulus devlet oluşmuş ve bireyin bu devlet otoritesi karşısında korunması zarureti doğmuştur. Böylelikle temel hak ve hürriyetler kavramı oluşmuştur. Sonrasında ekonomik hayatta yaşanan değişimler, neoliberal politikaların devreye alınması ile beraber uluslararası faaliyet gösteren şirketler ortaya çıkmıştır. Bu döneme kadar temel hak ve hürriyetler yalnızca modern devlet tarafından ihlal edilebilecekken uluslararası faaliyet gösteren şirketlerin ortaya çıkması ile beraber yeni bir ihlal süjesi ortaya çıkmıştır.

Ülkeler açısından kurtarıcı olarak görülen neoliberal politikalarla, özellikle ekonomi alanında, şirketler açısından özgürleşmeci ve rekabeti artırıcı ekonomi politikalarının benimsenmesi kurtarıcı olarak görülmüş olsa da, özellikle 1990'lı yıllarda bu politikaların yoksulluğu artırdığı ve gelir adaletsizliğini daha da derinleştirdiği anlaşılmıştır.⁵ Özellikle 1990'lı yıllarda petrol şirketlerinin daha zor alanlarda faaliyet göstermeleri, giyim ve ayakkabı üretimlerinde fason üretimler nedeni ile git gide çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi hususlar, insan haklarının gelişiminde iş dünyasının öneminin vurgulanması sonucunu doğurmuştur. Her ne kadar 1990'lı yıllarda giyim ve ayakkabı üretiminde fason üretimler nedeni ile çalışma koşullarının kötüleştiğinden bahsedilmiş olsa da çalışmanın gerçekleştiği yıl itibari ile de giyim sektöründe faaliyet gösteren dev

³ Hülya Kendir, Deniz Parlak, Gökhan Demir, Selime Güzelsarı, "İş Dünyasında İnsan Hakları Eğitimi Rehberi", İnsan Hakları Eğitimi Ağı, Ankara 2021, S:9, https://ihe.net.tr/portal/wp-content/uploads/2022/06/Is_Dunyasinda_Insan_Haklari_Egitim_Kitabi.pdf e.t. 18.04.2025

⁴ Hülya Kendir, Deniz Parlak, Gökhan Demir, Selime Güzelsarı, "İş Dünyasında İnsan Hakları Eğitimi Rehberi", İnsan Hakları Eğitimi Ağı, Ankara 2021, S:9, https://ihe.net.tr/portal/wp-content/uploads/2022/06/Is_Dunyasinda_Insan_Haklari_Egitim_Kitabi.pdf e.t. 18.04.2025

⁵ Florian Wettstein, "Multinational Corporations and Global Justice: Human Rights Obligations of a Quasi-Governmental Institution", Stanford Business Books An Imprint of Stanford University Press Stanford, California, 2009 , <https://www.researchgate.net/publication/40421993>, e.t. 22.11.2024

markaların benzer süreçleri yaşadıkları haberlere yansıyan bir gerçekliktir. ⁶ Aradan geçen otuz yıla rağmen hala benzer süreçlerin yaşanması, insanlık tarihi açısından utanç verici olsa da günümüzdeki yasal düzenlemelerle bu hususu yasal soruşturmalar sonucunda öğrenmiş olmamız, aslında sürece ilişkin olarak bir parça da olsa yol kat edildiğini göstermektedir. Ancak kat edilen yolun çok da yeterli olmadığı- hala insanların insanlık dışı çalışma şartlarında çalıştıklarının tespit edilmesi karşısında- çok da yeterli değildir.

1990'lı yıllarda dünyada uygulanan neoliberal politikalarla işgücü toplumdan uzaklaştırılmıştır. Bu durum da işgücünün metalaşmasına neden olmuş, bu çerçevede insanın benliğinden uzaklaşmasına ve temel insan hakları metinleri ile kabul edilen insanın sırf insan olması nedeni ile doğuştan sahip olduğu, vazgeçilmez, devredilmez haklardan uzaklaşmasına yol açmıştır.⁷ Her şeyi sayısal metrikler ve verimlilik argümanları ile açıklamaya çalışan sistemler, işgücünü toplumdan uzaklaştırmış ve bu çerçevede toplumsal bir tepkinin oluşmasına neden olmuştur. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Metni de tam da böyle bir süreçte ortaya çıkmış ve tüm işletmelerin insan hakları özen yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerektiğini vurgulamış, böylelikle entegre raporlamaların oluşmasını sağlamıştır. Entegre rapor ise bir kuruluşun içinde yer aldığı dış çevre bağlamında stratejisi, yönetimi, performansı ve gelecekte beklentilerinin kısa, orta ve uzun vadede nasıl değer yarattığının kısa ve öz bir iletişimini ifade etmektedir.⁸ Bu hali ile entegre raporlar insanı karar alma süreçlerine dahil etmiş bulunmaktadır. Ancak bir diğer taraftan da insanı karar alma süreçlerine dahil etseler de insanı da sermaye olarak değerlendirmeleri yönüyle de eleştirilmektedirler.⁹

⁶ <https://bianet.org/haber/luks-moda-markasi-dior-a-igucu-somurusu-sorusturmasi-297127>, e.t. 18.04.2025

⁷ Beate Sjøfjell, "How Company Law has Failed Human Rights – and What to Do About It" s:181 Business and Human Rights Journal, 5 (2020), pp. 179–199, file:///D:/Users/50996770/OneDrive%20-%20AR%C3%87EL%C4%B0K%20A.%C5%9E/Downloads/how-company-law-has-failed-human-rights-and-what-to-do-about-it.pdf

⁸ <http://www.entegreraporlamatr.org/tr/entegre-raporlama/entegre-raporlama-nedir.aspx>, e.t.18.04.2025

⁹ Beate Sjøfjell, "How Company Law has Failed Human Rights – and What to Do About It" s:181 Business and Human Rights Journal, 5 (2020), pp. 179–199, S.181 file:///D:/Users/50996770/OneDrive%20-%20AR%C3%87EL%C4%B0K%20A.%C5%9E/Downloads/how-company-law-has-failed-human-rights-and-what-to-do-about-it.pdf

Çalışma kapsamında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ele alınırken uluslararası hukuk literatüründe yer alan yumuşak hukuk (ya da esnek hukuk kuralları)-sert hukuk tartışmalarına atıf yapmak gerekmektedir. Bu çerçevede yumuşak hukuk kuralları, daha çok devletlere tavsiye niteliği içeren, ilgili metinlere aykırılık durumunda ise ilgili devletin somut bir yaptırıma tabi tutulmadığı uluslararası düzenlemeleri ifade etmektedir. Bunun karşıt anlamından ise sert hukuk metinlerine aykırılık durumunda ilgili devletlerin somut yaptırıma tabi tutulması söz konusu olmaktadır. Yumuşak hukuk metinlerini eleştiren görüşler olmakla beraber, aslında uluslararası alandaki bir metnin yumuşak olması nedeni ile pek çok devletin ilgili uluslararası metne destek vermesi söz konusudur. Bunun aksine sert hukuk metinleri ile yükümlülük altına girme noktasında pek çok devletin çekincelerinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Bu nedenle de uluslararası alandaki pek çok metnin yumuşak hukuk metinlerinden oluştuğu gözlemlenmektedir.¹⁰ Bu noktada Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi oluşturulurken pek çok devletin taraf olmasını da sağlamak amacı ile yumuşak hukuk metinleri oluşturulmuştur.

II. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

Sanayileşme ve sonrasında yaşanan gelişmelerin ardından özellikle bilim ve teknoloji alanındaki ilerlemeler, günümüzün sanayi sonrası toplum olarak nitelendirilmesine neden olmuştur. Sanayi sonrası toplumlarda, artık devlet veya devletin yapısından daha büyük ekonomiye sahip şirketlerin faaliyet göstermesi söz konusudur. Bu şirketlerin büyük kısmının faaliyeti ulusaşırı olup faaliyet konuları itibari ile de birbirinden farklı temel hak ve hürriyetlere etki etmektedirler. Bu da insan haklarını ihlal anlamında yeni bir süjenin doğmasına neden olmuş ve bu süjeye karşı da bireysel hak ve hürriyetlerin korunması çabasını doğurmuştur. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması yine bu çerçevede atılan adımlardan biridir. Ulusaşırı faaliyet gösteren şirketlerin kurulması ile birlikte yeni bir hak ihlal süjesinin doğmasının ardından bu alanda da bir düzenleme yapılması ihtiyacı doğmuştur. 1999 yılında Davos'ta gerçekleşen Dünya

¹⁰ **Cansu Atılgan Pazvantoğlu**, “Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 27, Sayı 2, Aralık 2021, ss. 1131-1155, S:1135

Ekonomik Forumu'nda, Kofi Annan tarafından, bu alanda küresel ilkeler oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir. Ardından öncelikle 9 ilke ile Birleşmiş Milletler bünyesinde Küresel İlkeler Sözleşmesi oluşturulmuştur. Bu düzenlemelerin devletler açısından herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. 2003 yılında Liderler Zirvesi sonrasında Kofi Annan tarafından Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne yolsuzlukla ilgili bir madde daha eklendiği belirtilmiş ve Küresel İlkeler Sözleşmesi 4 başlık ve 10 maddeden teşekkül etmiştir. Denetim mekanizmalarının olmaması, bağlayıcı kurallar ve yaptırımlar içermemesi noktaları, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin temel eleştiri noktalarını oluşturmaktadır.

Birleşmiş Milletler bünyesinde İnsan Hakları Komitesi'nin kurulmasının ardından bin yıllık hedefler açıklanmış ve bu çerçevede sürdürülebilir kalkınma hedefleri tespit edilmiştir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin birinci dönemi 2000-2015 yılları arasındaki 15 yıllık dönemi kapsamakta olup içinde olduğumuz dönem ikinci dönemini oluşturmaktadır. İkinci dönemde adaletin sağlanması, nitelikli eğitim, yoksulluğun kaldırılması gibi hedefler temel odak noktalarını oluşturmaktadır. Türkiye'de ilgili hedeflerin takibini yapmak, Cumhurbaşkanlığı bünyesindeki Strateji ve Bütçe Başkanlığı'ndadır.

2003 yılında Ulusaşırı Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin Sorumlulukları Üzerine Taslak Normlar hazırlanmış ama gerek devletlere gerekse de şirketlere yüklemiş olduğu yükümlülükler nedeni ile BM Genel Kurulu'nda reddedilmiştir. Ancak bu tam anlamı ile bir reddediliş olarak değerlendirilmemektedir. Sonrasında öneriler hazırlaması amacı ile John Ruggie görevlendirilmiştir ve Rehber İlkeler'in doğması süreci başlamıştır.¹¹ Ancak doktrinde uluslararası şirketlerin faaliyetleri nedeni ile oluşan insan hakları ihlalleri nedeni ile hesap verilebilirliklerini artıracak bağlayıcı uluslararası metinlerin oluşturulması gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır.¹² Bu görüşler, bağlayıcı

¹¹ **Hülya Kendir, Deniz Parlak, Gökhan Demir, Selime Güzelsarı**, "İş Dünyasında İnsan Hakları Eğitimi Rehberi", İnsan Hakları Eğitimi Ağı, Ankara 2021, S:16, https://ihea.net.tr/portal/wp-content/uploads/2022/06/Is_Dunyasinda_Insan_Haklari_Egitim_Kitabi.pdf e.t. 18.04.2025

¹² **Said Vakkas Gözlügöl**, "Uluslararası Şirketlerin Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Açısından Hesap Verebilirliği Sorunu", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. VIII S. 1, (2013),505-528, S:524, e.t.19.04.2025

uluslararası hukuk metinlerinin gerekli olduğu halleri, “devletin uluslararası şirketlerden güçsüz olması” veya “devletin yabancı yatırımcı çekmek konusunda istekli olması” veya “devletin bir şirketle işbirliği içinde hareket ettiği haller” şeklinde tanımlamaktadırlar.¹³

Rehber İlkeler Metni ise üç temel özelliğe dayanmaktadır. Bu PRR (Protect- Respect- Remedy) olarak tanımlanmakta olup açılımı koru, saygı göster ve telafi et anlamına gelmektedir. Bu yükümlülükler daha önce de belirttiğimiz gibi daha çok devletlere yükümlülük yüklemektedir. Özellikle “insan haklarının korunması” başlığında daha çok devlete yüklenen yükümlülükler söz konusu iken, “saygı gösterme ve özen yükümlülüğü” başlığındaki yükümlülükler şirketlere aittir. Üçüncü başlıktaki “etkin şikâyet mekanizmaları” ise hem devletlere hem de şirketlere yükümlülük yüklemektedir. Burada “saygı gösterme veya özen gösterme” başlığında aslında şirketlerden beklenen zarar doğuracak eylemler gerçekleştirmemeleridir.

Rehber ilkeler kapsamında devletlerin yapması gereken, iş hayatında faaliyet gösteren organizasyonların insan haklarına uymasını sağlayacak yasal düzenlemeler oluşturmaktır. Devletlerin yargı yetkilerinin münhasır olması karşısında, özellikle sınır ötesinde faaliyet gösteren şirketler söz konusu olduğunda, eğer tanınmış bir yargı yetkisi sağlamakta ise, bu durumda uluslararası faaliyet gösteren şirketlere de uygulanabilir düzenlemeler getirmeleri mümkün olarak görülmektedir.¹⁴

İkinci bölümde düzenleme altına alınan saygı gösterme ve özen yükümlülüğünde özne şirketlerdir. Ancak John Ruggie tarafından da belirtildiği üzere, saygı gösterme ve özen yükümlülüğü, aynı zamanda şirketlerin insan haklarına saygı ve özen yükümlülüğünü yerine getirdiklerini kanıtlamaya elverişli bir sistemlerinin bulunup bulunmadığını da kapsamaktadır.¹⁵ Ruggie’nin 2013 yılındaki yayınında, pek çok şirkette böyle bir sistemin bulunmadığına ilişkin değerlendirmesinin bugün de Türkiye’de faaliyet gösteren şirketler

¹³ **Surya Deva**, “Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where from Here?”, Connecticut Journal of International Law, (2003) 19, 1-57, S:1 file:///D:/Users/50996770/OneDrive%20-%20AR%C3%87EL%C4%B0K%20A.%C5%9E/Downloads/ssrn-637665.pdf, e.t. 19.04.2025

¹⁴ **John Ruggie**, “Just Business: Multinational Corporations and Human Rights”, W.W. Norton & Company, 2013.s:5

¹⁵ **John Ruggie**, “Just Business: Multinational Corporations and Human Rights”, W.W. Norton & Company, 2013.s:5

açısından geçerli olup olmadığı hususu araştırmanın da temel sorularından birini teşkil etmektedir.

Şirketlerin saygı gösterme ve özen yükümlülüğünü yerine getirirken aslında pozitif yönde düzenlemelerde bulunmaları gerektiği açıktır. Örneğin ayrımcılık yasağını sağlamak için işe alımlarda ya da işyeri uygulamalarında kişileri renk,dil, din, ırk, cinsiyet,...vb. nedenlerle ayırt etmemeyi sağlamaya yönelik düzenlemeler ve işyeri uygulamaları oluşturmaları gerekmektedir.¹⁶ Bu çerçevede şirketlerin faaliyetleri ile hangi hak gruplarını etkileyebileceklerini belirlemek beyhude bir çaba olacaktır. Çünkü günümüzde şirketler gerçekleştirmiş oldukları faaliyetlerle doğrudan ve/veya dolaylı olarak pek çok hak grubunu etkileyebilmektedirler.¹⁷

Büyüklükleri, çalışma alanları, faaliyet konuları ne olursa olsun bütün şirketlerden beklenen insan haklarına özen gösterme yükümlülüğüne uymalarıdır. Bu çerçevede bu yükümlülüğü yerine getirirken şirketlerin insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaları, insan hakkı ihlal riskinin olup olmadığına ilişkin değerlendirmede bulunmaları, bu risk çalışmalarını belli periyotlarla tekrarlamaları veya yeni bir faaliyette bulunacakları esnada bu faaliyete ilişkin insan hakları risk değerlendirmesinde bulunmaları gerekmektedir. Her türlü önleme rağmen bir ihlal meydana gelmesi durumunda da bunu telafi edici mekanizmaları devreye almaları gerekmektedir.¹⁸

Bunun haricinde, uluslararası literatürde tartışma konusu yapılan konulardan bir diğeri ise insan haklarının korunması hususunda şirketlerin ne kadar sorumluluğa sahip olduğudur. Yani bu çerçevede şirketlerin sorumluluğunun sınırlarını belirlemek de bir hayli güçlük arz etmektedir.¹⁹ İnsan haklarının korunmasının salt devletin sorumluluğunda olduğunu düşünmek, şirketleri bu sorumluluğun dışında nitelendirmek, küreselleşen, ekonomik faaliyetlerin sınır tanımadığı bir dünya ile örtüşmemektedir.

¹⁶ “Corporate Responsibility to Respect Human Rights”, Geneva, dec. 4-5,2007, Corporate Responsibility to Respect Human Rights (business-humanrights.org), S:1

¹⁷ “Corporate Responsibility to Respect Human Rights”, Geneva, dec. 4-5,2007, Corporate Responsibility to Respect Human Rights (business-humanrights.org), S:1

¹⁸ **John Ruggie**, “Just Business: Multinational Corporations and Human Rights”, W.W. Norton & Company, 2013.s:5

¹⁹ **Rory Sullivan and Mary Robinson**, “Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions”, Taylor and Francis Group, Date: 2003, S:10, e.t. 05.02.2024

Bunun yanı sıra yeni teknolojik gelişmeler çerçevesinde, önümüzdeki dönemde yapay zekanın da ilgili başlıklardan biri olarak yerini alıp almayacağı da tartışılması gereken bir konudur. Ancak burada doğrudan yapay zeka mı insan haklarının korunması hususunda sorumlu olur yoksa yapay zekanın yazılımını oluşturan şirketler mi sorumluluğa sahip olur bu husus da günümüzde yeni yeni tartışma konusu yapılan konulardan biridir. Gelecek dönemde belki de Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'nin bu yeni ihlal örneği ile güncellenmesi de gündeme gelebilecektir.

Şirketlerin özen yükümlülüğü ele alınırken uluslararası literatürde yer alan stakeholder/ shareholder teorilerine değinmeden geçilmeyecektir.²⁰ *Shareholder* teorisine göre, şirketlerin temel hedefi hissedarlarının karlılığını artırmaktır. Şirketlere sadece karlılık cephesinden bakılmaktadır. Yasal uyumu da kurumsal yönetimin temeli olarak görmektedirler. Çünkü yasal uyumun sağlanması riski azaltacak ve karlılığı maksimize edecektir. Ancak *stakeholder* teorisine göre ise şirketlerin sadece hissedarlara karşı değil şirketin çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine karşı ahlaki ve sosyal sorumluluklarının olduğu savunulmaktadır. Aslında stakeholder teorisine göre yönetilen şirketlerde de ana hedef karlılığı artırmaktır. Ancak aynı zamanda bu şirketler sosyal ve ahlaki sorumluluklarını da yerine getirmeye çabalamaktadırlar ve bu esnada her iki yükümlülük arasında çelişki meydana gelmesi durumunda ise bu ikisi arasındaki çelişkinin dengelenmesi çabası bulunmaktadır.²¹ Bu iki yaklaşım aynı zamanda faydacı ve etik duruş arasındaki ilişki ile de paralellik arz etmektedir.

Tekrar Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'ne dönecek olursak, metin temelde üç başlık üzerine inşa edilmiştir. Bunlardan birincisi devletlerin koruma yükümlülüğü, diğeri özel sektör kuruluşlarının saygı gösterme yükümlülüğü ve oluşan zararların tazmin edilmesi esaslarına dayanmaktadır.

İş dünyasında insan haklarının korunması sürecinde en büyük sorumluluk devletlere aittir. Temelde yasal düzenlemelerin yapılması, ilgili düzenlemelerin uygulanıp

²⁰ İlgili terimlerin Türkçe karşılıklarının, İngilizce terim ile kast edileni tam anlamı ile karşılamaması nedeni ile metnin devamında İngilizce terim kullanılmaya devam edilecektir.

²¹ **Evan A. Peterson, Joni Hyska, Dhruv Pate**; "Human Rights Law, Corporate Governance and Globalization", Journal of Law, Business & Ethics Vol. 23

uygulanmadığının denetlenmesi ve neticesinde yaptırımların uygulanması gibi noktalarla devletlerin ciddi sorumluluklarının olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yargısal ve idari mekanizmaların dışında ombudsman gibi yargı dışı mekanizmalarla da devletler tarafından sistemin desteklenmesi gerektiği de diğer yorumlar arasındadır.²² Ancak ilgili kuralların uygulanması noktasında da özel sektör kuruluşu olan şirketlere önemli bir pay düşmektedir. Burada devletler tarafından oluşturulan yasal düzenlemelerin, ilgili yasal düzenlemelerin ihlal edilmesi durumunda yaptırımları içermesi, şirketlerin bu yasal düzenlemelere uymalarını motive etmektedir. Ancak salt yaptırım içeren yasal düzenlemelerin motive ettiğini düşünmek hatalı sonuçlara sürükleyebilecektir.

İşbu çalışma ile hedeflenen ise Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni ile düzenlenen, şirketlerin özen yükümlülüğünün, uygulamada Türkiye’de faaliyet gösteren şirketlerde ölçümlenmesinin sağlanmasıdır. Ancak burada sosyal bilimler alanında bir çalışma yürütüldüğü, her ne kadar çalışmada öznel değerlendirmelere yer verilmemesi amaçlansa da sosyal bilimler alanında çalışmanın sonucu olarak şirketlerin her birindeki düzenlemenin ve uygulamaların farklı olması çerçevesinde, öznel değerlendirmelerin olabileceği hususunun da gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

III. METODOLOJİ

Şirketlerin insan hakları performansı ölçümlenirken, hangi unsurların esas alınacağı sorun olarak öne çıkmaktadır. Bu konuda pek çok derecelendirme kuruluşunun, çeşitli isimlerle (sürdürülebilirlik endeksi, sosyal uyumluluk girişimleri,...vs.) faaliyet gösterdiği ve farklı farklı endeks ve sorgulama metodlarının kullanıldığı açıktır²³ ve şirketlerin performansı da bu endekslerde kullanılan soruların değişmesi ile beraber değişiklik gösterebilecektir. Ancak çalışmamızda benzer çalışmalarda da kullanılan CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) metodolojisinden yararlanılacak olup şirketlerin performanslarına bir de farklı bir açıdan bakılması hedeflenmektedir. CHRB gezegendeki en büyük şirketlerin insan haklarına yaklaşımlarını sistemleştirmek için sahip oldukları politikalar, süreçler ve ciddi iddialara nasıl yanıt verdiklerine bakmak için kullanılan bir

²² John Ruggie, “Just Business: Multinational Corporations and Human Rights”, W.W. Norton & Company, 2013.s:5

²³ Örneğin RBA, BSCI, Dow Jones bu endekslerden bazılarını oluşturmaktadır.

yöntemdir. World Benchmarking Alliance gönüllülük esasına dayanmakta olup bu çerçevede üyeleri ile parasal bir ilişkisi bulunmamaktadır.²⁴ Bu durumun da WBA'ya bağlı bir değerlendirme olan CHRB metodolojisini diğerlerinden farklı olarak daha objektif hale getirdiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra özellikle internet sitesinde insan hakları politikasına yer veren şirketler açısından detay bir araştırma yapılacak olup bu şirketlerin sürdürülebilirlik raporu, entegre rapor veya başka bir ad altında herhangi bir raporlama yapıp yapmadığı ve ilgili raporların içerikleri de örneklerle açıklanacaktır.

Çalışmada değerlendirme konusu yapılacak şirketler belirlenirken Türkiye'de faaliyet göstermeleri esas alınmıştır. Bir diğer taraftan en yüksek ciroya sahip yirmi şirket çalışmaya dahil edilmiştir. Burada hedeflenen şirketin yüksek ciroya sahip olması ile insan hakları performansı arasında bir korelasyon olup olmadığının tespit edilmesidir. Şirketler belirlenirken ise sektörel bir kısıtlama yapılmamış olup bu şirketler içerisinde küresel olarak faaliyette bulunan şirketler olmasına rağmen tüm şirketlerin küresel olarak faaliyette bulunduğu değerlendirilmesinde bulunulamayacaktır.

CHRB metodolojisi ile temelde üç başlıkta inceleme yapılmaktadır. Bunlardan birincisi şirketlerin insan hakları taahhütleri ve bunlara dair politikalar, ikincisi şirketlerin özen gösterme yükümlülükleri ve üçüncü olarak da şikâyet mekanizmalarıdır. Görüldüğü üzere araştırma yapılacak başlıklar da doğrudan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Metni ile paralellik arz etmektedir.

Tablo 1. 1 CHRB Temel Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni Göstergeleri

Sütün Başlığı	Puanlama Skalası		
	0	1	2
Tema A: Yönetim ve Politika Taahhütleri	Maksimum Puan: 6		
A.1.1 İnsan haklarına saygı taahhüdü	0	1	2

²⁴ <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/the-alliance/> e.t. 09.08.2024

A.1.2 İşçilerin insan haklarına saygı taahhüdü	0	1	2
A.1.4 Paydaşlarla etkileşim taahhüdü	0	1	2
A.1.5 Çare bulma taahhüdü	0	1	2

**Tema B: Saygının Yerleştirilmesi ve İnsan Hakları
Özen Yükümlülüğü**

Maksimum Puan: 12

B.1.1 Günlük insan hakları işlevleri için sorumluluk ve kaynaklar	0	1	2
B.2.1 İnsan hakları risklerini ve etkilerini belirleme	0	1	2
B.2.2 İnsan hakları risklerini ve etkilerini değerlendirme	0	1	2
B.2.3 İnsan hakları riskleri ve etkileri üzerinde bütünleşme ve harekete geçme	0	1	2
B.2.4 İnsan hakları risklerine ve etkilere yanıt verme eylemlerinin etkinliğini izleme	0	1	2
B.2.5 İnsan hakları etkileri hakkında iletişim kurma	0	1	2

Tema C: Çareler ve Şikâyet Mekanizmaları

Maksimum Puan: 6

C.1 İşçiler için şikâyet mekanizması	0	1	2
C.2 Dış bireyler ve topluluklar için şikâyet mekanizması	0	1	2
C.7 Olumsuz etkileri giderme	0	1	2

(Kaynak: *Danish Institute for Human Rights, Documenting Business Respect for Human Rights, A Snapshot of Large Danish Companies, September 2020.*)

Araştırma yapılırken şirketlerin yalnızca kamuya açık verilerinden yararlanılmış olup süreç içerisinde kamuya açıklanmayan hiçbir veriden yararlanılmamıştır. Bu açıdan

bakıldığında reel durumda şirketlerin performansları bu çalışmada belirlenenden farklılık arz edebilir; ancak temel hedef şirketlerin kamuya açıkladıkları verilerindeki performanslarının ölçülmesidir.

Çalışmada değerlendirmeye alınacak tüm şirketlere önceden bir elektronik posta iletilmiş ve dilerlerse çalışmaya katkıda bulunabilecekleri hususu iletilmiştir. Bu çerçevede aslında güncellemek istedikleri bir doküman var ve henüz kamuya açıklanmadı; ancak kısa dönem içerisinde açıklanması planı mevcut ise bu hususun da çalışmaya eklenmesi amaçlanmıştır. Yalnızca bir şirketten geri dönüş sağlanmış, çalışmada yer alan şirketlerin büyük bir kısmının geri dönüş yapmaması nedeni ile çalışmanın şeffaflığının bozulmaması adına, ilgili şirketle de iletişime geçilmemiştir. Tüm şirketler eşit şartlarda değerlendirmeye tabi tutulmakla, internet sitelerinde kamuya açıklanan verilerinden hareket edilmiştir.

Emsal çalışmalarda sürdürülebilirlik raporlarında yer alan insan hakları verileri devre dışı bırakılmışken; çalışmamızda farklı olarak sürdürülebilirlik raporlarında yer alan insan hakları verileri de ele alınmıştır. Sürdürülebilirlik raporlarında yer alan insan hakları hususlarının ele alınmasının temel nedeni ise hali hazırda iş dünyasında insan hakları hususunun, ülkemizde çoğunlukla sürdürülebilirlik başlığında ele alınmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle yeşil ekonomi çerçevesinde dünya genelinde pek çok şirket üretim, lojistik, teknoloji alanlarına standart uygulamalarına sürdürülebilirliği eklemiştir.²⁵ Bunun yanı sıra sadece çevreyi koruyan değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği, ırk, dil cinsiyet gibi unsurlar konusunda farkındalık geliştiren organizasyonların sürdürülebilir olduğu kanaatinde olunması; bu çerçevede çevresel ve sosyal yönetimi sağlayan organizasyonların sürdürülebilir olduğunu, tüm bu nedenlerle de sürdürülebilirliğin iş dünyası anlamına geldiğini savunan görüşler de bulunmaktadır.²⁶ Her ne kadar tarihsel süreçte insan hakları olgusu sürdürülebilirlik kavramından çok daha

²⁵ **James R. May**, Sustainability Constitutionalism, University of Missouri Kansas City Law Review, Vol. 86:4, s:858, e.t. 15.08.2024

²⁶ **Michael Curley**, Sustainability Means Business, Wake Forest Journal of Business & Intellectual Property Law, Volume 23, Summer 2022, Number 1, s:5, e.t. 15.08.2024

önce gelişmiş olsa da iş dünyasında insan haklarından ziyade sürdürülebilirlik kavramına verilen önem daha büyüktür.

Elbette ki küreselleşen dünyada şirketlerin finansman temin ederken ilgili finans kuruluşları tarafından sürdürülebilirlik değerlerinin ve hedeflerinin dikkate alınması ile birlikte, kredibilitede yaşanan pozitif etki yadsınamaz bir gerçektir. Ancak sürdürülebilirlik kavramının özellikle 1960’lardan sonra ortaya çıkması, insan hakları kavramının ise temellerinin bundan çok daha önce atılmış olmasına rağmen iş dünyasında insan hakları kavramının sürdürülebilirlik altında şekillenmesi, aslında işletmelerin temel amacının karlılık olması ve karlılığı sürdürebilmenin temellerinden birinin de çevreyi koruma ve sosyal ve toplumsal unsurlar konusunda farkındalık geliştirmeye dayanmasına olan inançtır. Bu da aslında işletmelerin insan haklarına saygı gösterirken dahi faydacı bir yaklaşımla hareket ettiğini, bu çerçevede insan haklarını da sürdürülebilir olma açısından, faydacı bir yaklaşımla ele aldığını düşündürmektedir. Aslında bu durum şirketlerin temel amaçlarının karlılık olması nedeni ile çok yadsınabilecek bir unsur olmamakla beraber; ilkesel bir tutumla ele alan işletmeler var mıdır, bunu tespit etmek oldukça güçlük arz etmektedir.

Çalışmamızda, benzer çalışmalardakine paralel olarak, sürdürülebilirlikle ilgili materyalleri çalışmamızdan dışlamış olsaydık çalışmada yer alan birçok şirketin insan hakları skorlarının çok daha düşük olması ihtimali mümkündür. Örneğin çalışmada yer alan yirmi şirketten üç tanesi açısından insan hakları verilerinin büyük bir kısmı sürdürülebilirlik raporlarında yer almıştır. Yine çalışmada yer alan beş şirket ise çıkarmış oldukları entegre raporlarda insan hakları verilerini paylaşmışlardır. Kalan şirketlerde ise insan hakları politikası dışında ayrıca bir veri paylaşılan rapor dahi bulunmamaktadır. Entegre raporların da sürdürülebilirlik raporlarındaki unsurlar ve finansal raporlardaki unsurları ihtiva eden raporlar olduğu göz önüne alındığında, sürdürülebilirlik raporlarındaki verilerin dikkate alınmaması durumunda, hiçbir şirket açısından, özellikle ikinci ve üçüncü başlıklar açısından değerlendirme yapılamayacağı sonucuna ulaşmak mümkün olacaktır. Bu durum da Türkiye’de faaliyet gösteren şirketler açısından anlık görüntüyü tespit etme açısından doğru bir tespit olmayacaktır. Türkiye gibi insan hakları kavramının, özellikle de iş yaşamında, çok geç geliştiği ülkelerden birinde,

sürdürülebilirlik adı altında olsa dahi insan haklarına önem verilmesi, umut yeşertici ve desteklenmesi gerekli bir davranış olarak değerlendirilmelidir kanaatindeyiz.

Çalışmada yer alan şirketlerin hangi sektörlerde yer aldığı hususu değerlendirilecek olursa iki şirket beyaz eşya ve elektronik eşya sektöründe, bir şirket demir ve çelik ürünleri imalat sektöründe, dört şirket enerji sektöründe, bir şirket hava taşımacılığı, bir şirket içecek, iki şirket iletişim ve teknoloji hizmetleri, iki şirket inşaat, iki şirket mücevherat, iki şirket otomotiv, iki şirket perakende satış, iki şirket de petrol ürünleri sektörlerinde yer almaktadır. Bunun haricinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Metninde yer alan tasnife göre ilgili şirketler sınıflandırıldığında bir şirketin lojistik sektöründe, on bir şirketin üretim, sekiz şirketin de hizmet sektöründe yer aldığı gözlemlenmiştir. Ancak belirtmekte fayda vardır ki çalışmada sektörel bazda bir filtre uygulanmamış olup sektörel bazdaki bir filtre ile yapılacak değerlendirmenin de başka bir çalışmanın konusu olarak değerlendirilebilmesi mümkündür.

Özellikle bu alanda literatürde kavram birliğinin olmaması çalışmayı zorlaştıran temel unsurlardandır. Kavram birliği olmaması nedeni ile her şirket tarafından bu süreçlerin internet sitelerinde farklı başlıklarda ele alındığı gözlemlenmiştir. İnsan haklarına ilişkin konular kimi şirketler tarafından sürdürülebilirlik başlığında, kimi şirketler tarafından kurumsal yönetim başlığında, kimi şirketler tarafından ise yatırımcı ilişkileri başlıklarında ele alındığı gözlemlenmiştir. Aslında bu durumun temel nedenini, iş dünyası ve insan hakları konularının hali hazırda kendi başına bir branş olarak netleşip kavramlarını ve kurumlarını oluşturamaması olarak açıklamak mümkündür. Çalışmamızın başlangıç kısmında da belirttiğimiz üzere, iş dünyası ve insan hakları birbirinden ayrı kavramlar gibi değerlendirilmektedir. Halbuki iş dünyasının pek çok temel hak ve hürriyetle doğrudan bağlarının bulunduğu, yukarıda da belirtildiği gibi, yadsınamaz bir gerçektir.

İnsan hakları ile ilgili politika ve bilgiler çoğunlukla şirketlerin internet sitelerinde sürdürülebilirlik, yatırımcı ilişkileri veya kurumsal yönetim başlıklarında yer almaktadır. Aslında bu durum da iş dünyasında yer alan şirketlerin insan hakları kavramına bakış açılarını ortaya koyar niteliktedir. Şirketlerin ana hedefleri kar elde etmek olup bu çerçevede insan haklarını da ele alırken hedeflerinin karlılığı artırmak olması

gerçekliğinden uzaklaşmadıklarını ve adeta insan hakları kavramını da bir sermaye aracı olarak değerlendirdiklerini söylemek hatalı olmayacaktır. Ancak bu husus pek çok açıdan ayrı bir çalışma konusunu teşkil edebilecek şekilde detaylandırılabilir nitelikte olması ve bu çerçevede çalışmamızın konusunu oluşturmaması nedeni ile burada değerlendirme yapılmayacaktır.

Tablo 1. 2 Şirketlerin Sektörel Bazda Kırılımı

Sektör	Adet
Üretim	11
Hizmet	8
Lojistik	1
Total	20

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE ARAŞTIRMA SONUÇLARI

I. GENEL DEĞERLENDİRME

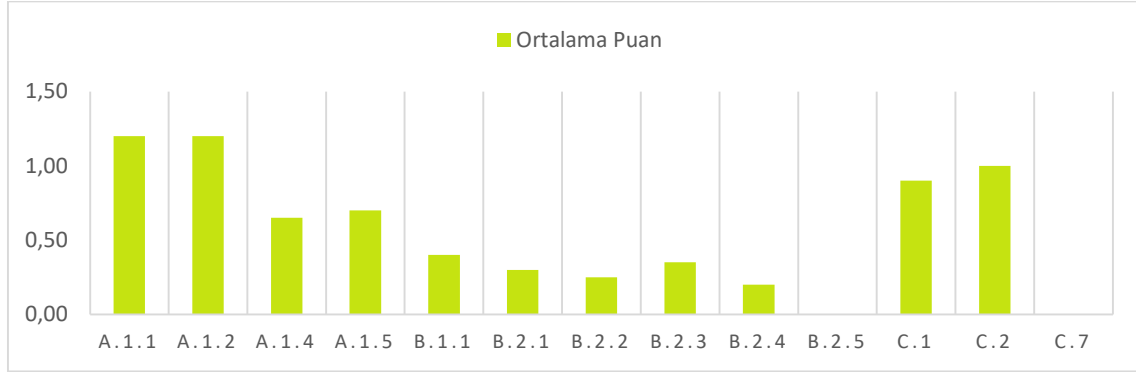
Bu bölümün birinci kısmında, şirketlerin insan hakları taahhütleri ele alınacaktır. Şirketlerin bir insan hakları taahhütlerinin olup olmadığı, var ise içeriğinde nelerin yer aldığı hususu, ikinci kısmında ise şirketlerin özen yükümlülüğü konusu, üçüncü kısmında ise şikâyet mekanizmaları hususu araştırma konusu yapılacaktır. Her ne kadar çalışmanın metodoloji kısmında CHRB metodolojisinden yararlanıldığı ve ilgili çalışmalarla bu noktada paralellik arz edildiği belirtilmiş olsa da çalışmamızda şirketlerin ilgili taahhütlerinde ve raporlarında hangi unsurlara yer verdikleri örneklerle izah edilmeye çalışılacaktır. Salt sayısal verilerin raporlanmasının anlık görüntüyü ortaya koymada yeterli bir veri sağlamadığı değerlendirilmiş olup örneklerle somutlaştırılmak hedeflenmektedir.

Bütün bu üç başlıkla ilgili genel değerlendirme yapıldığında, şirketlerin ortalamada en yüksek puanı birinci başlıkta aldığı, en düşük puanı ise üçüncü başlıkta aldığı gözlemlenmiştir. Şirketlerin taahhütte bulunmakta zorlanmadıklarını; ancak somut adımlar söz konusu olduğunda zorlandıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Bir başka açıdan ikinci başlıkta özen yükümlülüğü çerçevesinde gerçekleştirilen fiili eylemler ve somut olumlu örnekler mevcutsa bile bunun kamuoyu ile paylaşılmasına yanaşmadığı ifade edilmelidir.

Üçüncü başlıkta yer alan şikâyetlerin dile getirilmesi hususunun ise pek çok şirkette etik başlığı altında değerlendirme altına alındığı, pek çok şirket tarafından insan hakları ihlali söz konusu olduğunda insanların etik hatlarına yönlendirildiğini belirtmekte fayda bulunmaktadır. İnsan hakları politikalarının etik ve uyum politikaları başlığında ele alındığı ve uyum politikalarının altında bir başlık olarak yer aldığı anlaşılmıştır. Politikalar açısından uyum başlığı altında yer alan insan hakları olgusu, raporlama açısından ise sürdürülebilirlik raporlarında, entegre faaliyet raporlarında yer almıştır. Bazı şirketler açısından entegre faaliyet raporlarında ayrı bir insan hakları başlığı mevcut iken, bazı şirketler etik ve uyum başlığı altında insan hakları hususlarına yer verilmiştir.

Burada da şirketler açısından bir yeknesaklığın bulunmadığını ifade etmekte fayda bulunmaktadır.

Şekil 2. 1 Şirketlerin Girdilere Göre Ortalama Puanları



II. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

A. İnsan Haklarına Saygı Taahhüdü

Birinci başlıkta şirketlerin bir insan hakları politikasının olup olmadığı ve eğer bir insan hakları politikası mevcut ise bu politikanın kamuya açık olup olmadığı, içerisinde insan haklarına saygıda bulunma taahhüdünün yer alıp almadığı, UN Global Compact veya İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne saygı taahhüdü içerip içermediği, UNGP'nin ve/veya OECD'nin çok uluslu işletmelere ilişkin rehberine atıfta bulunup bulunmadığı inceleme konusu yapılmıştır. Eğer bir şirket UN Global Compact veya İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne saygı taahhüdünde bulundu ise bir puan almış, eğer bir şirket UNGP'nin veya OECD'nin çok uluslu işletmelerine ilişkin rehberine atıfta bulunduyorsa da iki puan almıştır. Buna göre şirketlerin insan haklarına saygı taahhütleri ele alındığında Türkiye'de faaliyette bulunan en yüksek ciroya sahip yirmi şirket sıralamasında yer alan şirketlerin sekizinde, insan haklarına saygı taahhüdünü içeren herhangi bir doküman mevcut değildir. Bu çerçevede şirketlerden birisi davranış kuralları arasında insan hakları taahhüdüne yer vermiş, kalan on bir şirkette ise ayrı bir insan hakları politikasına yer verilmiştir. Bu politikaların içerikleri incelendiğinde ise pek çoğunda paralel düzenlemelere yer verildiği gözlemlenmiştir. Bu çerçevede on iki şirketten sadece iki tanesinin UNGP'nin ve/veya OECD'nin çok uluslu işletmelere ilişkin rehberine atıfta

bulunmadığı tespit edilmiştir. Kalan on şirketin ise insan hakları politikalarında OECD'nin çok uluslu şirketlere ilişkin rehberine atıfta bulunulduğu anlaşılmıştır.

Çalışmanın devamında insan haklarına saygı taahhüd bulunan bu on iki şirket bağlamında incelemeler yapılacaktır.

Bu şirketlerin sektörel kırılımlarına bakıldığında iki tam puan alan şirketlerden dört tanesinin hizmet sektöründe, dört tanesinin üretim sektöründe olduğu tespit edilmiştir. Bir puan alan şirketlerden birinin hizmet, birinin de lojistik sektöründe olduğu anlaşılmıştır. İçecek sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden birinde İnsan Hakları Politikası'nda çalışanlarla, tedarikçilerle, iş ortaklarıyla ve bulunulan toplumla kurulan ilişkilerde, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne uygun hareket edilmesinin hedeflendiği ve ilgili tüm tarafların bu doğrultuda duyarlılık göstermelerinin teşvik edildiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda ilgili politikaya, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin yanı sıra, Uluslararası Haklar Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ile Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri gibi uluslararası insan hakları standartlarının rehberlik ettiği vurgulanmıştır. İnsan hakları, çalışma hayatı, çevre ve yolsuzlukla mücadele gibi alanlarda evrensel ölçekte kabul gören ilkelere uygunluk sağlanması amacıyla oluşturulmuş stratejik bir politika girişimi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne taraf olunduğu ve OECD Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri ve ILO'nun Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile ilgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'nin de desteklendiği vurgulanmıştır.

İnsan hakları politikasına sahip şirketlerin tamamında ILO'nun temel çalışma standartları kabul edilmiş ve yine hepsinde açıkça temel işçi standartları taahhüt edilmiştir. Bu çerçevede zorla çalışma yasağı, çocuk işçiliğin engellenmesi, ayrımcılık yasağı gibi hususlar ayrıca düzenlenmiş ve bu standartlara tedarikçilerin de uymasının bekleneceği hususu ele alınmıştır. Enerji sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin insan hakları politikasında bu husus tüm çalışanların ve yöneticilerin bu Politika'ya uymasının; ilgili prosedürlerin ve kontrollerin, Politika'da belirtilen gereklilikler doğrultusunda

uygulanması ve desteklenmesinin yine tüm çalışan ve yöneticilerden beklendiği ifade edilmiştir. Ayrıca ilgili taraflar ve işlemler açısından uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm iş ortaklarının da bu Politika ile uyumlu şekilde hareket etmeleri beklendiği belirtilmiştir.

Ancak detaylı olarak halka açık dokümanlar izlendiğinde şirketlerin özellikle tedarikçiler ve tüm paydaşlar bakımından zorlayıcı tedbirler almadıkları gözlemlenmiştir. Özellikle tedarik halkalarında bu süreçlerin gözlemlenmesinde ve denetlenmesinde yaşanabilecek pratik sıkıntılar şirketleri bu konuda açık yürekli beyanlarda bulunmaktan alıkoyan temel neden olarak değerlendirilebilecektir. Bu kısım açısından ise insan hakları politikasına sahip olan tüm şirketler iki puan almışlardır.

Birinci başlığın ikinci sorusunda inceleme konusu yapılan, şirketlerin bu İnsan Hakları Politikasında ILO tarafından belirlenen, çalışanların temel insan hakları standartlarına saygı taahhüdüne yer verip vermediği ve şirketin açıkça kendiliğinden temel işçi standartlarını taahhüt edip etmediği hususudur. Temel işçi standartlarından anlaşılması gereken ise örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygı göstermek, zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliğin engellenmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, istihdam ve mesleğe saygı, çalışma saatleri ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınmasının taahhüt edilmesi ve bunların tedarikçilerden de beklenmesidir. Eğer bir şirket sadece ILO tarafından belirlenen çalışanların temel insan hakları standartlarına saygı taahhüdünü sağlıyorsa bunun karşılığında bir puan alması gerekmektedir. Ancak şirket bunun yanı sıra, temel işçi standartlarından, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygı göstermek, zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliğin engellenmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, istihdam ve mesleğe saygı, çalışma saatleri ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasını taahhüt ediyor ve bu taahhütlerin tedarikçilerden de beklenmesi hususlarına ilgili politikalarında yer veriyorsa, bu durumda iki puan alması gerekmektedir. Otomotiv sektöründe faaliyette bulunan bir şirketin insan hakları politikasında ise tüm çalışanlara dürüst ve adil şekilde davranılmasına özen gösterildiği, bu doğrultuda; ayrımcılıktan uzak, insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması ve bu ortamın sürdürülebilirliğinin sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde 2017 yılında imzalanan Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) ve belirlenen etik ilkeler doğrultusunda; cinsiyet, yaş, etnik köken, dini inanç, yaşam ve ifade

biçimleri ile zihinsel ve fiziksel tüm farklılıkların birer zenginlik olarak kabul edildiği ve bu çeşitlilikten değer yaratılmasının hedeflediği, bu yaklaşımın insan kaynakları süreçlerine ve politikalarına yansıtıldığı ifade edilmektedir. Çocuk işçi çalıştırılmasına, zorla veya zorunlu çalıştırmaya, çalışan haklarının ihlali ve ayrımcılık uygulamalarına hiçbir şekilde müsamaha gösterilmediği aynı hassasiyetin, tedarik zincirinde de gözetilmesi adına gerekli önlemlerin alındığı belirtilmektedir. Hatta tüm bayi ve iş ortaklarının insan haklarına saygı gösteren standartlara uygun davranmasının temel bir ilke olarak benimsendiği belirtilmiştir. Yine aynı politikada çalışanların sendikal haklarının korunmasının önemli görüldüğü bu hakların kullanılmasının desteklendiği, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüklerinin kullanılabilmesi için uygun ortamın sağlandığı ve tedarikçi ve iş ortaklarından da benzer bir yaklaşımın benimsenmesinin beklendiği ifade edilmiştir.

Çalışma konusu şirketler incelendiğinde, insan hakları politikasına sahip on iki şirketin de bu kısımdan tam puan aldığı görülmüştür. Bu şirketlerin sektörel kırılımlarına bakıldığında yedi şirketin hizmet sektöründe, bir şirketin lojistik sektöründe, dört şirketin üretim sektöründe faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir.

Birinci başlıkta ele alınan üçüncü soru ise şirketin politika taahhüdünün potansiyel ve fiili etkilenen paydaşlarını içerip içermediği ve paydaşlarla etkileşimini arttırıp arttırmadığı ile kamuya açık dokümanlarda somut örneklerle yer verip vermediği noktasında toplanmaktadır. Eğer bir şirketin politika taahhüdü sadece potansiyel ve fiili etkilenen paydaşlarını içeriyorsa bu durumda şirket bir puan alacak ancak bunun yanı sıra paydaşlarla etkileşimi arttırarak kamuya açık dokümanlarında somut örnekler paylaşıyor ise bu durumda iki puan alacaktır. Bu başlıkta şirketlerin insan hakları durum tespiti yaparken üçüncü kişiler, çalışanlar, tedarikçiler ve müşteriler dahil olmakla, ancak herhangi bir sınırlama olmaksızın etkileşim içerisinde olmasını gerekli kılmaktadır. Şirketler incelendiğinde on iki şirketin bir puan aldığını tespit edilmiştir.

Birinci başlıkta ele alınan dördüncü soru ise şirketin kamuya açık dokümanında, meydana bir olumsuzluk gelmesi halinde olumsuzluğu gidermek için bireyler, işçiler ve topluluklarla işbirliğinde bulunma taahhüdünün olup olmadığı ve şirketin kendi

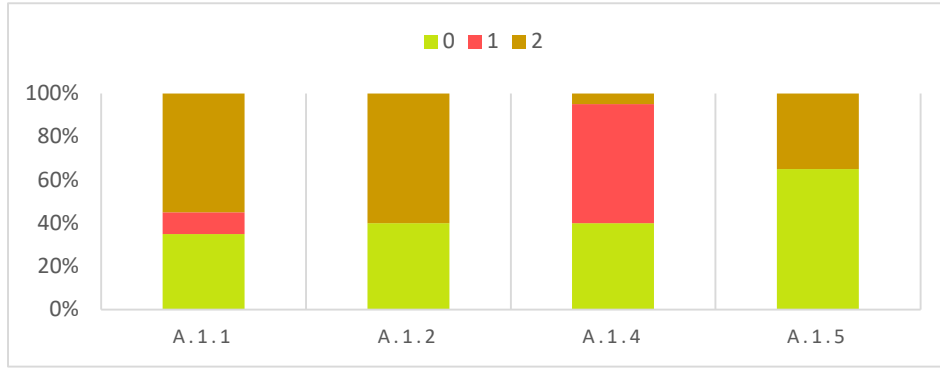
operasyonları, ürünleri ve hizmetleri ile doğrudan ilişkili olan veya tedarikçinin doğrudan kendisi ile ilgili operasyonları nedeni ile meydana gelen olumsuzlukların etkilerini gidermek için tedarikçileri ile işbirliği yapacağını, üçüncü tarafın adli olmayan giderimlerinin geliştirilmesi için katkı sağlayacağını taahhüt edip etmediği hususudur. Bu başlıkta değerlendirme yapılırken şirket, olumsuzluk meydana gelmesi durumunda bu olumsuzluğu gidermek için şirket bireyler, işçiler ve topluluklarla işbirliğinde bulunma taahhüdünde bulunuyorsa bu halde bir puan alması; bunun yanı sıra kendi operasyonları nedeni ile meydana gelen olumsuzluğun etkilerini gidermek için tedarikçilerle işbirliği yapmayı ve üçüncü tarafların adli olmayan giderimlerini geliştirmek için katkı sağlama taahhüdünde bulunuyorsa iki puan alması hedeflenmektedir. Bu başlık altında yapılan değerlendirmeler neticesinde yedi şirketin tam puan aldığı, kalan şirketlerin ise sıfır puan aldığı tespit edilmiştir. Bu başlık altındaki sektörel kırılım incelendiğinde ise iki puan alan şirketlerden üçünün hizmet, dördünün üretim, sektöründe faaliyette bulunduğu anlaşılmıştır.

Birinci başlığın genel değerlendirmesine bakıldığında ise ortalama puan tüm şirketler açısından 3,65 olarak tespit edilmiştir. On iki şirket ortalama puanın üzerinde puan almış bulunmaktadır. Bunlardan yedi tanesi hizmet, bir tanesi lojistik ve dört tanesi üretim sektöründe faaliyet göstermektedir. Sektörel bazdaki kırılım değerlendirildiğinde ortalamanın üzerinde puan alan şirket sayısının hizmet sektöründe daha fazla olduğu, buna karşın üretim ve lojistik sektöründe bu sayının az olduğu ilk değerlendirme olarak ortaya çıkacaktır. Ancak oransal olarak incelendiğinde lojistik sektöründe sadece bir şirketin yer aldığı ve yer alan bu şirketin de ortalamanın üzerinde puan aldığı söylenebilecektir. Ancak üretim ve hizmet sektörü açısından aynı doğrusal değerlendirme yapılamayacaktır. Buna göre ilk yirmi şirket arasında üretim sektöründe yer alan şirket sayısı fazla olmakla birlikte birinci başlıkta ortalamanın üzerinde puan alan üretim şirketi sayısı hizmet sektörüne göre azdır.

Birinci başlık açısından şirketlerin yarısından fazlasının bir insan hakları taahhüdünün bulunması umut verici olarak yorumlanabilecektir. Ayrıca değerlendirmeye tabi tutulan ve insan hakları politikasına yer veren şirketlerin hepsinde temel işçi standartlarının sağlanmasına ilişkin taahhütler verilmesi de olumlu olarak değerlendirilmekle beraber

şirketlerin olumsuzlukların giderimini sağlama, paydaşlar, tedarikçiler ve üçüncü kişilerle etkileşim sağlama gibi noktalarda daha zayıf kaldıkları tespitinde bulunulması yanlış olmayacaktır. Bu açıdan bakıldığında ise son kısım için yapılan olumsuz değerlendirmenin neticesinde aslında insan hakları politikası bulunan şirketlerin de sadece kâğıt üzerinde bir politikalarının bulunduğu; bu politikaların uygulanması noktasında zayıflıkların bulunduğu değerlendirmesinde bulunulması hatalı olmayacaktır.

Şekil 2. 2 İnsan Haklarına Saygı Taahhüdü İçin Skor Dağılımı



B. Saygı Kültürünün Şirket İçerisinde ve Paydaşlarda Yayılması ve Özen Yükümlülüğü

İkinci kısımda ise şirketlerin insan hakları hususundaki özen yükümlülükleri ele alınmıştır. Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'ne göre şirketlerin salt insan haklarına ilişkin taahhütlerde bulunmaları yeterli değildir. Bunun yanı sıra, aynı şekilde, şirketlerin faaliyetlerine yönelik olarak, durum tespitinde bulunmaları, risklerini ve bunlara ilişkin aldıkları önlemleri değerlendirmeleri özen yükümlülüğü çerçevesinde şirketlerden beklenen durumdur.²⁷ Burada özen yükümlülüğü ifadesinin zarar vermeme ilkesini de aştığını ifade etmek gerekmektedir. Şirketlerin yalnızca zarar vermemesi gerektiğinin ifade edilmesi, onların sessiz suç ortaklığı (silent complicity)” hallerinde

²⁷ Mekânda Adalet Derneği, “Türkiye’de Şirketlerin İnsan Hakları Sorumluluğuna Bakış: 3. Havalimanı, Galataport, İstanbul Hıutlu Termik Santrali, Kirazlı Altın Madeni, Yusufeli Barajı”, https://mekandaadalet.org/wp-content/uploads/2022/04/MAD_Sirketlerin_Sorumluluguna_Bakis_rapor.pdf, Erişim Tarihi: 24.12.2024

sorumlu olmamaları sonucunu doğuracaktır.²⁸ Ancak Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni ile oluşturulan yapı bundan farklıdır.

Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'ne getirilen eleştiriler arasında ise şirketlerden beklenen özen yükümlülüğünün dayanağının net bir şekilde ortaya koyulmaması da yer almaktadır. Şirketlerden beklenen özen yükümlülüğünün dayanağının toplumsal beklentiler olduğu belirtilmekte; ancak toplumu bu beklentiye iten gayenin ne olduğu da açıklanmamaktadır. Bunun yanı sıra toplumun her kesiminin beklentileri birbirinden farklılık arz edecektir. Bu durumda toplumun hangi kesiminin beklentileri esas alınacaktır? Bir diğer açıdan devletlerin insan haklarını koruma sorumluluğunun şirketlere yüklenmesi sonucunu doğurabilecek midir? ²⁹ Birinci bölümde tarihsel gelişim süreci ele alınırken, şirketlerin insan haklarını koruma sürecinde bir özne olarak ortaya çıkmasının nedeni, ekonomik gelişmeler nedeni ile şirketlerin uluslararası alanda yeni bir ihlal süjesi olarak ortaya çıkması ile açıklanmıştı. Ulus devletin oluşum süreci ile beraber, ihlal süjesi yalnızca devlet iken ve bu dönemde insan haklarının korunması anlamında sadece devlete karşı bir mücadeleden bahsedilmekteyken, ekonomik gelişmeler sonucu ortaya çıkan yeni ihlal süjesinin de insan haklarını ihlal etmeme noktasında sınırlandırılması ihtiyacı doğmuştur.

Bir diğer önemli nokta ise bu özen yükümlülüğünün kapsamının belirlenmesidir. Temellerini Roma Hukuku döneminde bulan özen yükümlülüğü ile Rehber İlkeler metni çerçevesinde ne anlaşılması gerekmektedir? Burada Rehber İlkeler metninin kaleme alınışından özen yükümlülüğüne ilişkin net bir düzenleme yer almadığını ifade eden görüşler mevcuttur.³⁰ Özen yükümlülüğünü bir davranış seti olarak ele alan kuramlara göre salt bir şirketin özen yükümlülüğünün yerine getirmesi yeterlidir. Özen

²⁸ **Florian Wettstein**, "Silence As Complicity: Elements of A Corporate Duty to Speak Out Against the Violation of Human Rights", *Business Ethics Quarterly* 22/1: 37-62 (2012), 37-61, S: 37, file:///D:/Users/50996770/OneDrive%20-%20AR%C3%87EL%C4%B0K%20A.%C5%9E/Downloads/Wettstein-SilenceasComplicity.pdf,e.t.19.04.2025

²⁹ **Surya Deva**, "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies", *European Company Law*, 9, no. 2 (2012): 101–109., S:104, file:///D:/Users/50996770/OneDrive%20-%20AR%C3%87EL%C4%B0K%20A.%C5%9E/Downloads/ssrn-2028785.pdf, e.t.19.04.2025

³⁰ **Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale**, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", *The European Journal of International Law* Vol. 28 no. 3 EJIL (2017), Vol. 28 No. 3, S:902

yükümlülüğünün her türlü unsuru yerine getirilmesine rağmen her nasılsa bir zarar meydana gelmişse bu durumda şirketlerin sorumlu olmadığı savunulabilecektir. Ancak McCorquodale ve Bonnitcha'nın savunduğu görüşe göre Rehber İlkeler Metni ile hedeflenen bu değildir. Rehber İlkeler Metni kaleme alınış itibari ile böyle bir karışıklığa neden olsa da aslında metnin açıklamalar kısmında yer alan düzenlemelerle konu netlik kazanmaktadır. Buna göre aslında şirketlerin sorumluluğu Borçlar Hukuku alanında düzenleme altına alınan kusursuz sorumluluk prensiplerine benzetilmektedir. Buna göre, şirketler özen yükümlülüğünün tüm gereklerini yerine getirmiş oldukları halde, her nasılsa kötü şans eseri olarak, bir ihlal ve zarar meydana gelmesi durumunda da sorumlu olacaklardır. Rehber İlkeler Metni'nde bu durum şirketler açısından çok net düzenlenmemiş olsa da literatürdeki görüşe göre, burada şirketler tarafından meydana getirilen zararlar ile üçüncü kişiler tarafından meydana getirilen zararlar arasında bir ayırmaya gidilmiştir. Buna göre şirketler tarafından meydana getirilen zararlar, şirketlerin kusursuz sorumluluk prensiplerine göre sorumluluğu söz konusu iken; üçüncü kişiler tarafından meydana getirilen zararlar durum farklılık göstermektedir. Üçüncü kişilerin eylemlerinden şirketlerin sorumluluğu, bu üçüncü kişiler üzerinde özen yükümlülüğü gereklerinin yerine getirilip getirilmemesine göre değişkenlik arz edecektir. Yani üçüncü kişiler tarafından meydana getirilen zararlar açısından şirketlerin sorumluluğu kusur sorumluluğu ilkelerine dayanmaktadır.³¹ Bu konuda insan hakları savunucuları ve şirketlerin bakış açısı birbirinden farklılık arz etmektedir. İnsan hakları savunucuları tarafından özen yükümlülüğü, şirketlerin yükümlülüğü yerine getirirken sahip olması gereken davranış standardı olarak algılanırken; şirketler cephesinde ilgili kavram risk temelli yönetim şelinde anlaşılmaktadır.³²

4-5 Aralık 2007 tarihinde, Cenevre'de gerçekleştirilen Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğuna İlişkin Konferans'taki bir konuşmacı tarafından, şirketlerin özen yükümlülüğü, şirket yöneticilerinin dikkat ve sadakat yükümlülüğünü yerine

³¹ **Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale**, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", The European Journal of International Law Vol. 28 no. 3 EJIL (2017), Vol. 28 No. 3, S:902

³² **Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale**, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", The European Journal of International Law Vol. 28 no. 3 EJIL (2017), Vol. 28 No. 3, S.903

getirmek için attıkları adımlar veya bir diğer anlatımla şirket faaliyetlerinin etik ve yasal olarak devam etmesi için denetim yükümlülüğünün yerine getirilmesi olarak tanımlanmıştır.³³

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m.553'te anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu "*Kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, (...) hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar.*" şeklinde düzenleme altına alınmıştır. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunun, şirketlerin insan haklarına özen yükümlülüğünü kapsayıp kapsamadığına bakıldığında madde metninde ilgili hususun doğrudan düzenleme altına alınmadığı açıktır. Ancak Yönetim Kurulu üyelerinin mevzuatta açıkça düzenleme altına alınan bir temel hak ve hürriyetin açıkça ihlal edilmesi nedeni ile şirketin ödemek zorunda kaldığı bir tazminat veya idari para cezası durumunda, kusurlarının olması şartı ile, şirket tarafından yöneltilebilecek bir tazminat davasından sorumlu olacakları kanaatindeyiz. Şirketlerin insan haklarına olan özen yükümlülüğünü netleştirmek anlamında, özellikle yönetim kurulu üyelerinin, insan hakkı ihlallerinde doğrudan zararlardan sorumlu tutulmaları, şirketlerin bu alanda daha özenli davranmalarını gerektirecek itici bir unsur olacaktır.³⁴

Çalışmada değerlendirme yapmakta en çok zorluk çektiğimiz başlıklardan birini kuşkusuz "özen yükümlülüğü" kısmı oluşturmaktadır. Buna göre çalışmanın baş kısmında da bahsedildiği üzere, şirketlerin internet sitelerinde yer alan farklı tanımlamalar, bu halde her bir şirketin web sitesinde ilgili kısımları farklı bir yerde konumlandırmasına neden olmuştur.

Özen yükümlülüğü başlığı şirketlerin en düşük puan aldıkları kısmı oluşturmaktadır. Bu bölümün ortalama puanı 1,79'dur. Altı şirket 1,79'un üzerinde puan almıştır. Ancak kalan

³³ Corporate Responsibility to Respect Human Rights, Geneva, dec. 4-5,2007, Corporate Responsibility to Respect Human Rights (business-humanrights.org) S:3

³⁴ **Ali Fuat Çiçekli**, "Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluğu Kapsamında Doğrudan ve Yansıma Zarar (Özellikle Usûl ve Takip Hukuku Yönünden)", ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022/2, S:1098 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2430963> e.t.16.12.2024

on dört şirket sıfır puan almaktadır. Yalnızca üretim sektöründe faaliyet gösteren bir şirket on puan almak sureti ile bölümde en yüksek puanı alan şirket durumundadır. Onu, yedi puan alan, hizmet sektöründe faaliyet gösteren, bir diğer şirket takip etmiştir. Her iki şirketin ortak özellikleri incelendiğinde ise iki şirketin de global olarak faaliyet gösterdiği ve operasyonlarına dünyanın farklı ülkelerinde devam ettiği görülmüştür. Bu başlıkta ve bir sonraki başlıkta sadece puanlama üzerinden değerlendirme yapılacak olup ardından her iki bölümdeki araştırma konuları ile ilgili örnekler sunulmak sureti ile araştırma konuları somutlaştırılmaya çalışılacaktır.

Bu başlıkta inceleme konusu yapılan birinci soru, şirketlerin günlük operasyonlarında ve genel olarak şirkette kıdemli bir yöneticiyi insan hakları hususunda sorumlu kılıp kılmadıkları ve bunu tedarik zincirini de kapsar şekilde devreye alıp almadıkları noktasında toplanmaktadır. Bu çerçevede bir şirketin bir puan alabilmesi için şirkette kıdemi yüksek olan veya kıdemli olarak nitelendirilebilen rollerin veya müdürlerin insan hakları işlemlerinden sorumlu olmalıdır. Bu başlıkta önemli olan noktalardan biri, şirket adına karar alma yetkisi olan bir kişinin şirketin günlük operasyonlarında şirketin insan hakları alanındaki sorumluluğunu üstlenmesidir. Bu soru açısından, bir şirketin iki puan alabilmesi için ise, tedarik zinciri faaliyetleri de dahil olmak üzere, bir şirketin günlük operasyonlarında sorumluluğun nasıl dağıtıldığının tariflemesi gerekmektedir. Benzer çalışmalarda sürdürülebilirlik veya şirket sorumluluğu başlığı altında bu konunun ele alınması durumunda bunun bir gösterge olarak dikkate alınmayacağı belirtilmiş olmasına rağmen işbu çalışmada bu konu, sürdürülebilirlik ya da şirket sorumluluğu altında ele alınmış olmasa dahi bir gösterge olarak dikkate alınacaktır. Bu çerçevede çalışmanın benzer çalışmalardan ayrıştığını ifade etmekte fayda bulunmaktadır. Bu başlıkta yalnızca dört şirket iki tam puan almıştır. Kalan şirketler ise sıfır puan almışlardır. Başlığın ortalama puanı 0,4'tür. Bu şirketlerden üçü üretim bir tanesi ise hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir.

Bu başlıkta yer alan ikinci soru ise şirketin potansiyel insan hakları risklerini ve etkilerini tedarik zinciri risklerini de içerecek şekilde açıklayıp açıklamadığı noktasında toplanmaktadır. Bu başlıkta bir şirketin bir puan alabilmesi için potansiyel insan hakları risklerini (ve etkilerini), tedarik zinciri risklerini de içerecek şekilde nasıl proaktif ve

sürekli olarak belirlediğini açıklaması gerekmektedir. İki puan alınabilmesi için ise birden fazla gerekliliğe ihtiyaç bulunmaktadır. Buna göre şirketten, faaliyetlerinin genelinde düzenli aralıklarla insan hakları risklerini ve etkilerini belirlemek için kurulan küresel sistemleri açıklaması beklenmektedir. İlgili şirketlerden beklenen, risk ve etki tespitinde hangi sistemi kullandıklarını açıklamalarıdır. Bu süreçte, etkilenen veya potansiyel olarak etkilenebilecek paydaşlarla ve iç veya bağımsız insan hakları uzmanlarına danışılması beklenmektedir. Bu başlık açısından ise sadece bir şirketin iki tam puan aldığı, dört şirketin ise bir puan aldığı tespit edilmiştir. Başlığın ortalama puanı 0,33'tür. İki tam puan alan şirketin ise üretim sektöründe faaliyette bulunduğu anlaşılmıştır.

Üçüncü soru ise insan hakları risk ve etkilerini değerlendirmek için kullanılan yöntemle ilişkindir. Bu başlıkta bir şirketin bir puan alabilmesi için, insan hakları risklerini ve etkilerini değerlendirmek için kullandığı süreç(ler)i veya değerlendirmeleri ve sonuçlarını kamuoyuna açıklaması beklenmektedir. Benzer çalışmalarda değerlendirmeden etkilenen paydaşlar üzerindeki potansiyel etkiler ve en belirgin insan hakları konularını içermesi bir gereklilik olarak yer almakta iken çalışmamızda farklı olarak sadece risk ve etki değerlendirmesine ilişkin kullanılan süreçlerin açıklanması ve sonuçların kamuoyu ile paylaşılması yeterli olarak değerlendirilmiştir. Bu noktada benzer çalışmalardan farklı hareket edildiğini ifade etmekte sakınca bulunmamaktadır. Bir şirketin iki puan alabilmesi için ise, bu belirleyici risklerin ve etkilerin değerlendirmesinde hem sürecin hem de sonuçların açıklanması beklenmektedir. Bu başlıkta da yalnızca bir şirket iki tam puan almış beş şirket ise bir puan almıştır. Kalan on dört şirket ise sıfır puan almıştır. Şirketlerin bu başlıktaki ortalama puanı ise 0,39'dur. Tam puan alan tek şirket ise üretim sektöründe faaliyette bulunmaktadır.

Dördüncü başlıkta ise şirketlerin insan hakları riskleri ve etkilerine yanıt olarak alınan önlemleri ve izleme sistemlerini, bunların etkili olup olmadığını örneklerle açıklamaları beklenmektedir. Eğer bir şirket insan hakları riskleri ve etkilerine yanıt olarak alınan önlemleri ve izleme sistemlerini açıklayarak bu önlemlerin etkili olup olmadığını belirtiyor ve önlemlerin ana konuları kaçırdığını veya istenilen sonuçları üretmediğini değerlendiriyorsa bu durumda ilgili şirket bir puan almaktadır. Bu çerçevede şirketlerden beklenen insan haklarına yönelik özen sürecinin bir sonucu olarak insan hakkı riskleri ile

ilgili belirledikleri bir önlemin etkinliğini izlemeleri ve buna ilişkin elde etmiş oldukları deneyimlere dair örnekleri kamuoyu ile paylaşmalarıdır. Şirketlerin öğrenilen dersleri göstermeleri ve eylem planlarını izlemek için izleme sistemlerini açıklamaları durumunda ise bu başlıkta iki puan almaları gerekmektedir. Bu başlık altında ise hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir şirket bir puan almaya hak kazanmış, onu üretim sektöründe faaliyet gösteren bir diğer şirket takip etmiş olup kalan şirketler bu başlıkta sıfır puan almışlardır. Bu başlığın ortalama puanı ise 0,15'tir.

Şirketlerin özen yükümlülüğü açısından beşinci başlık ise şirketlerin insan hakları riskleri ve etkilerine yanıt olarak alınan önlemleri izleme sistemlerini ne şekilde ele aldığı ile ilgilidir. Şirketlerden beklenen, insan hakları risk ve etkilerine yönelik önleme ve izleme sistemlerini açıklaması ve bu önlemlerin etkili olup olmadığını, önlemlerin hangi konuları kaçırdığını veya neden istenilen sonuçları üretmediğinin değerlendirmesinin yapılmasıdır. Bu değerlendirmeyi yapan ve bunu en az bir örnekle değerlendirerek açıklayan şirketler bir puan alacaktır. Bir şirketin, bu süreçte iki puan alabilmesi için ise öğrenilen dersleri göstermesi ve buna ilişkin oluşturduğu eylem planlarını izlemek için izleme sistemini açıklaması beklenmektedir. Bu başlıkta sadece üretim sektöründe faaliyet gösteren bir şirket tarafından iki tam puan alınmış olup diğer şirketler ise bu başlıkta sıfır puan almışlardır.

Şirketlerin özen yükümlülüğüne ilişkin altıncı başlık ise şirketlerin insan hakları etkilerini dışı açıklama şekillerine odaklanmaktadır. Bu başlıkta bir şirketin bir puan alabilmesi için bir şirketin insan hakları etkilerini dışı nasıl açıkladığını ve bu etkileri ele almadaki etkinliğini nasıl gösterdiğini göstermesi yani bu başlıktaki bir, iki, üç ve dört numaralı sorulardan tam puan alması gerekmektedir. Bu başlıkta bir şirketin iki tam puan alabilmesi için ise etkilenen paydaşlara bilginin ulaşmasını sağlamak için somut önlemleri kanıtları ile beraber kamuoyu ile paylaşması beklenmektedir. Sadece kamuoyu ile paylaşılması yeterli değildir. Bu, topluluk panoları, işçi bildirimleri veya anketler gibi yollarla iletişim kurarak veya etkilenen paydaşlar tarafından veya adına gündeme getirilen belirli insan hakları endişelerine nasıl yanıt verildiğine dair bir açıklamayı içerebilecektir. Bu başlıkta bütün şirketler sıfır puan almışlardır.

İkinci başlık açısından şirketlerin en düşük puanı almış olmaları elbette ki bir değerlendirme yapma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Öncelikle belirtilmelidir ki şirketler insan haklarına ilişkin sorumluluklarını, ağırlıklı olarak işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı olarak ele almaktadırlar. Buna göre, bütüncül bir bakış açısı ile tüm hak kategorileri bağlamında bir değerlendirme yaptıklarından bahsetmek mümkün değildir. Bunun yanı sıra insan hakkı ihlallerine ilişkin bir risk değerlendirmesi, risk değerlendirmesinin sonucu olarak aldıkları önlemler ve bunlara ilişkin metod açıklamaları da bulunmamaktadır. Aslında her birinde özellikle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ya da etik ilkeler çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığını belirtmek hatalı olmayacaktır. Ancak insan hakları kavramı salt iş sağlığı ve güvenliği veya etik ilkeler ya da rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kavramları kadar dar bir çerçevede ele alınacak bir kavram değildir. Zaten bu şekilde bir değerlendirme de eksik kalacaktır. Çalışmamızla aynı nitelikte olmamasına rağmen, Türkiye’deki inşaat projelerinde yer alan şirketlerin insan hakları özen yükümlülüklerini ele alan çalışmada, özellikle bu süreçlere ilişkin sivil toplum kuruluşları tarafından açılan davaların, bu şirketler tarafından olası insan hakkı ihlali olarak internet sitelerinde yer verilmediği belirtilmiştir.³⁵ Her ne kadar sivil toplum kuruluşları tarafından açılan dava, devlet aleyhine açılmış olsa da ilgili şirketlerin faaliyetlerinin davaya sebebiyet vermesi karşısında, bu firmaların insan hakları özen yükümlülüğü çerçevesinde risk değerlendirmesi yapması veya hak ihlalini meydana getiren olayı detayları ile inceleyip ihlali durdurup, olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaya yönelik adımlar atması gerekmektedir. Hatta bu süreci yerine getirirken sivil toplum kuruluşlarının da sürece dahil edilmesi özen yükümlülüğü anlamında şirketlerden beklenen adımlardan biridir. Tüm bunların yanı sıra bu süreçte öğrenilmiş olan derslerin yine kamuoyu ile paylaşılması, örnek bir vaka ve alınan aksiyonların tüm çerçevesi ile birlikte aksettirilmesi gerekmektedir. Ancak ülkemizde yaşanan örneklerde genellikle ilgili olaylar yok sayılmakta ve bunlara ilişkin değerlendirmelerde bulunulmamaktadır.

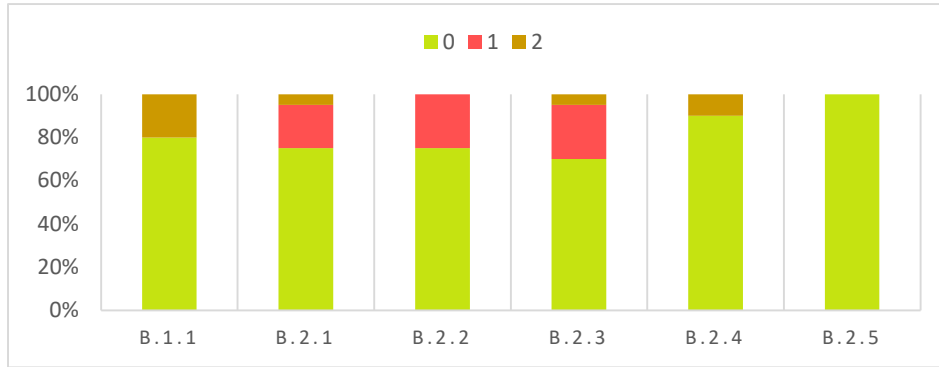
³⁵Mekanda Adalet Derneği, “Türkiye’de Şirketlerin İnsan Hakları Sorumluluğuna Bakış: 3. Havalimanı, Galataport, İstanbul Hünutlu Termik Santrali, Kirazlı Altın Madeni, Yusufeli Barajı”, https://mekandaadalet.org/wp-content/uploads/2022/04/MAD_Sirketlerin_Sorumluluguna_Bakis_rapor.pdf, Erişim Tarihi: 24.12.2024

Bu durum da aslında insan hakları özen yükümlülüğünün şirketler tarafından aslında tam olarak yerine getirilmediği sonucuna bizleri ulaştırmaktadır.

Şirketlerin insan hakları özen yükümlülüğü çerçevesinde, sivil toplum kuruluşları ile istişare etmeleri, bu çerçevede birlikte projeler yürütmeleri gibi olgular ise çalışma çerçevesinde değerlendirme konusu yapılmamıştır. Ancak değerlendirme yapılmış olsa dahi olumlu sonuçlanma olasılığının bulunmadığı da- ikinci kısımdaki puanlama çerçevesinde- açıktır.

Şirketlerin özen yükümlülüğüne ilişkin değerlendirmelerin yer aldığı ikinci başlık, şirketlerin insan hakları performans değerlendirmesinde en düşük puan alınan başlık oluşturmaktadır. Bölümün toplam ortalama puanı 1,79'dur. Bölümde en yüksek puan üretim sektöründe faaliyet gösteren bir şirket tarafından alınmış olmakla şirketin bu bölümdeki toplam puanı 10'dur. Onu en yakın takip eden şirket ise hizmet sektöründe, inşaat alanında, faaliyet gösteren bir şirket olup şirketin puanı 7'dir.

Şekil 2. 3 Saygı Kültürünün Şirket İçerisinde ve Paydaşlarda Yayılması ve Özen Yükümlülüğü İçin Skor Dağılımı



C. Olumsuz Etkileri Ele Alma- Düzeltici Tedbir Sağlama

Çalışmanın üçüncü kısmında şirketlerin olumsuz etkileri ele alma yöntemleri ve düzeltici tedbirleri ne şekilde sağladıkları hususunun araştırılmasına yönelik sorular ele alınmıştır. Bu başlıkta şirketlerin ortalama toplam puanı 1,9'dur. Yedi şirket bu başlıkta sıfır puan almıştır. Bu başlıkta özel olarak açıklama yapılması gereken bir konu ise aslında temelde hiçbir şirketi salt insan hakkı ihlallerinin bildirilmesine yönelik bir iletişim kanalı

kurmadığı hususudur. Bu konu ise daha çok şirketlerin uyum politikaları altında yer alan etik iletişim kanalları vasıtası ile ele alınmış olmakta ve bu iletişim kanallarına da insan hakkı ihlallerine dair bildirimlerin iletilmesinin mümkün olması nedeni ile etik iletişim kanalları da insan hakkı ihlal bildirim kanalı olarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Eğer etik iletişim kanallarına ilişkin iletişimler yok sayılmış olsa idi bu başlıkta da tüm şirketler sıfır puan alacaklardı.

Bu durumda da tartışma konusu yapılması gereken bir durum da her insan hakkı ihlal bildirimini etik ihlali niteliği taşımakta mıdır? Eğer yanıtımız hayır ise, bu durumda etik iletişim kanallarına bildirimde bulunmakla şirketin genel iletişim için hazırlamış olduğu mail adresine bildirimde bulunmanın aynı olduğu değerlendirmesinde bulunmak mümkün müdür? Bu soruya olumlu yanıt vermek mümkün değildir. Özellikle şirketlerin etik hat dışındaki iletişim kanallarına şirkette hangi organın baktığı hususu net değildir. Bu nedenle bu kanala iletebilecek herhangi bir insan hakkı ihlal bildiriminin doğru değerlendirilmesi de mümkün gözükmemektedir. Etik iletişim kanallarına iletilen bildirimler açısından, en azından şirkette bir uyum farkındalığı olduğu ve bu çerçevede etik iletişim kanalından sorumlu kişinin, bir yerde insan hakkı kavramına da aşina olduğu değerlendirmesinde bulunmak mümkündür. Bu nedenle aslında etik iletişim kanalının var olduğu durumlarda, şirketlerin ihlal bildirimine ilişkin etkili bir mekanizma oluşturduğu değerlendirmesinde bulunmak hatalı olmayacaktır. Ancak tekrar etmekte fayda bulunmaktadır ki etik iletişim kanalları ile Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'nde belirtilen etkili şikâyet mekanizmaları aynı kavramı ifade etmemektedir. Çalışmamızda sadece yakın kavramlar olmaları ve en azından şirketlerin uyum farkındalığı çerçevesinde ne kadar etkili olduğu tartışmalı olsa da bir iletişim kanallarının olması hususu değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Bu başlıkta yer alan birinci soruda, tüm çalışanların erişebileceği, şirket ile ilgili şikâyet ve endişelerin dile getirilebileceği, bir veya daha fazla mekanizmaya sahip olunup olunmadığı ve bu mekanizma vasıtası ile insan hakkı şikâyetlerinin kaç tanesinin dile getirildiğine, kaç tanesinin ele alındığına ve kaç tanesinin çözümlendiğine dair verilerin açıklanıp açıklanmadığı noktasında toplanmaktadır. Buna göre bu başlıkta, bir şirketin bir puan alabilmesi için çalışanların şirketle ilgili şikâyet veya endişeleri dile getirmek

için erişebileceği bir veya daha fazla mekanizmaya sahip olunması gerekmektedir. Bu başlıkta iki puan alınabilmesi için ise bir şirketin ayrıca insan hakları şikayetlerinin kaç tanesinin dile getirildiğine, ele alındığına veya çözüldüğüne dair verileri açıklaması gerekmektedir. Burada değinilmesi gereken bir nokta ise sadece endişeleri dile getirmek için bir mekanizma olması araştırma açısından yeterli görülmüş olsa da aslında uygulamada bu endişelerin dile getirildiği mekanizmanın bağımsız ve tarafsız olup olmadığı, özellikle çalışanların buraya başvuruda bulunurken bir çekince hissetmelerini engelleyecek gizlilik mekanizmalarını taşıyıp taşımadığı da önem teşkil etmektedir. Ancak çalışma açısından emsal çalışmalarda ve baş kısımlarda belirttiğimiz metodolojide bu değerlendirme yer almadığı için şirketler bu değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Bu başlıkta beş şirket iki tam puan almıştır. Bunlardan üç tanesi üretim, iki tanesi hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Sekiz şirket ise bir puan almıştır. Kalan şirketler sıfır puan almış olup bu bölümün ortalama puanı 0,9'dur.

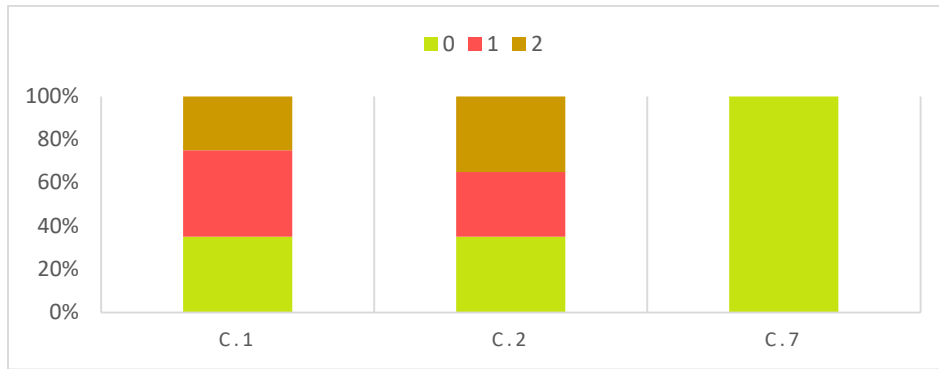
Bu kısmın ikinci sorusu ise bu şikâyet mekanizmalarının harici paydaşların erişimine açık olup olmadığı noktasıdır. Buna göre şirketlerin bir puan alabilmesi için iş faaliyetlerinden olumsuz etkilenebilecek tüm harici bireyler ve topluluklar için erişilebilir bir veya daha fazla mekanizmaya sahip olmaları gerekmektedir. İki puan alınabilmesi için ise, mekanizmanın kendi operasyonlarının tümünde etkilenen harici paydaşlar için, yerel diller de dahil olmak üzere, erişilebilir olması gerekmektedir. Ayrıca, harici bireylerin ve toplulukların tedarik zinciri ile ilgili şikayetleri dile getirmek için mekanizmaya nasıl erişim sağladıkları ayrıntılı bir şekilde açıklanmalıdır. Bu başlıkta yedi şirket tam puan almış, altı şirket ise bir puan almış olup kalan şirketler sıfır puan almışlardır. Buna göre tam puan alan şirketlerin sektörel dağılımları incelendiğinde dört tanesinin hizmet sektöründe, üç tanesinin ise üretim sektöründe yer alan şirketler olduğu görülmektedir. Bölümün ortalama puanı 1'dir.

Bu başlıkta değerlendirme konusu yapılan üçüncü soru ise, mağdurlara çözüm sağlama yaklaşımı ve öğrenilen derslerin sisteme nasıl entegre edildiği hususudur. Bu başlıkta yer alan şirketlerin bir puan alabilmeleri için belirli bir durumda mağdurlara çözüm sağlama yaklaşımını açıklaması beklenmektedir. İki puan alınabilmesi için ise öğrenilen derslerin

nasıl entegre edildiğinin gösterilmesi gerekmektedir. Bu başlıkta bütün şirketler sıfır puan almışlardır.

Üçüncü kısımda yedi şirket sıfır puan almıştır. Bunun haricinde bu kısımdaki en yüksek puan dört olup dört şirket dört puan almıştır. En yüksek puanı alan şirketlerin sektörel kırılımları ise şu şekildedir: Üçü üretim biri de hizmet sektöründe yer almaktadır.

Şekil 2. 4 Olumsuz Etkileri Ele Alma- Düzeltici Tedbir Sağlama İçin Skor Dağılımı



D. Örneklerle Başlıkların Değerlendirilmesi

Bu başlıkta “saygı kültürünün şirket içerisinde ve paydaşlarda yayılması ve özen yükümlülüğü” başlığı ile “olumsuz etkileri ele alma ve düzeltici tedbir sağlama” başlıklarında salt skor olarak belirtilen hususlara ilişkin somut örnekler inceleme konusu yapılacaktır. Bu çalışmanın benzer çalışmalardan bu noktalarda da ayrıştığının ifade edilmesi gerekmektedir. Bu başlık altında sadece insan hakları politikası bulunan şirketler inceleme konusu yapılmış olup bu şirketlerin internet sitelerinde ve raporlarında sürdürülebilirlik, insan hakları konuları gibi konularda hangi hususların yer aldığı konusu eleştirel bir bakış açısı ile ele alınmıştır.

İnsan hakları politikası olan ve içecek sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden biri internet sitesinde entegre düşünme yaklaşımlarını açıklamış ve bu yaklaşımların birinci kısmında “Finansal Disiplin ve inovatif yaklaşımla büyüyüyoruz”, ikinci kısmında “Çalışanlarımız ile güçleniyoruz”, üçüncü kısımda “Çevre için sıfırlıyoruz” ve dördüncü başlıkta da “Toplumsal fayda ile çalışıyoruz” ifadelerini kullanmıştır. İnsan haklarının “Etik ve İnsan Hakları” başlığı ile “Çalışanlarımız ile güçleniyoruz” kısmında yer aldığı

ve ilgili kısımda yer alan diğer konuların ise “Eşitlik, Çeşitlilik Kapsayıcılık”, “Etik ve İnsan Hakları”, “Çalışan Sağlığı, Güvenliği ve Refahı”, “Yetenek Gelişimi”, “Çalışan Katılımı” ve “Gönüllülük” hususları olarak görüntülenmiştir. Çalışmanın yukarıdaki kısımlarında da belirtildiği üzere insanı sermaye olarak gören yaklaşımlarla paralellik arz etmektedir. Aynı şirket Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles- WEPs) imzacısı olarak her zaman adil, eşitlikçi, insan haklarına saygılı bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt ettiğini, KAGİDER önderliğinde, Dünya Bankası teknik desteği ile geliştirilen Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası’na sahip olmasının yanı sıra Sürdürülebilirlik Akademisi’nin ... iş birliği ile verdiği İş’te Eşit Kadın Sertifikası’nı Türkiye’de hızlı tüketim ürünleri sektöründe almaya hak kazanan ilk şirket olduğunu ifade etmiştir. 2022 yılında ...’nin Kadın Dostu Şirketler listesinde ilk 5 şirket arasında yer aldıklarını da belirtmişlerdir. Şikayetlerin bildirim konusunun ise bu şirket açısından etik hat vasıtası ile gerçekleştiriliyor olduğu, aynı raporda çalışanların her türlü etik ihlalinin kendi yöneticilerine veya Yerel Etik Yöneticisi’ne veya Grup Etik Yöneticisi’ne telefon veya elektronik posta ile bildirebileceği, bunlara alternatif olarak da bağımsız bir üçüncü taraf tarafından işletilen iletişim kanallarından telefon, e-posta ya da internet sitesi aracılığı ile anonim olarak bildirim yapılabildiği belirtilmiştir. Faaliyet gösterilen her ülkeye tanımlanmış bir telefon hattı olduğu ve internet sitesinde yer alan bildirim formu doldurularak veya tanımlı elektronik posta adresine mail iletilerek ihlal bildiriminde bulunulabileceği belirtilmiştir. Bildirim yapan kişinin misillemeye uğramamasına ilişkin gerekli tedbirlerin şirket tarafından alındığı ve soruşturmanın gizli yapıldığı vurgulanmıştır. İhlalin ele alınması ve disiplin işlemlerinin belirlenmesi sorumluluğunun Etik Komite’de olduğu belirtilmiştir. Şirkete iletilen bildirimlerle ilgili ise 2022 yılında tüm operasyonlarda toplamında 146 bildirim alındığı, alınan bildirimlerin 134’ünün de çözümlendiği ifade edilmiştir. Kaç tane bildirim alındığı ve bu bildirimlerden kaç tanesinin çözümlendiği belirtilmiş olsa da bu bildirimlerin içeriklerine ilişkin herhangi bir detayın yer almadığı, aynı zamanda bu bildirimlerin ne şekilde çözümlendiğinin de detaylı bir şekilde belirtilmediği gözlemlenmiştir. Şirketin eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık konusunu kadın çalışan sayısı üzerinden yorumladığı, bunun haricinde bir farkındalık çalışmasının ve değerlendirmesinin de bulunmadığını ifade etmek gerekmektedir.

Yine beyaz eşya ve elektronik eşya üretiminde faaliyet gösteren şirketlerden biri incelendiğinde, üst düzey yönetim seviyesinde bir insan hakları komitesinin mevcut olduğunun, şirket içerisinde bir insan hakları departmanı olduğunun belirtildiği anlaşılmıştır. Bu insan hakları departmanının çalışmalarının ise komite tarafından denetlendiği belirtilmiş ve insan hakları departmanının organizasyon şemasındaki yeri tariflenmiş, komitenin organizasyon şemasındaki yeri görsel olarak da gösterilmiştir. İlgili şema İngilizce hazırlanmış olup Türkçe versiyonuna ulaşılamamıştır. Tarafımızca çevirisi yapılan Türkçe versiyon aşağıda paylaşılmaktadır.

Şekil 2. 5 İnsan Hakları Departmanı Organizasyon Şeması Gösterimi

CORPORATE GOVERNANCE



KURUMSAL YÖNETİŞİM



İnsan hakları olgusu ise kapsayıcılık, eşitlik, çeşitlilik ve kültürel değişim başlıkları ile bir arada değerlendirilmiştir. Paydaş katılım haritalaması başlığında yatırımcılara yer verilmiş ve yatırımcılarla gündeme getirilen konular kısmında, “*insan hakları konularının daha etkin yönetimi*” ifadesine yer verilmiştir. Yatırımcılarla ilgili konular kısmında ise iş etiği ve insan hakları ve çalışma koşulları başlıkları ele alınmıştır. Bu durum da aslında şirketlerin insan hakları konularına yaklaşım amaçlarına ilişkin tespitleri doğrular nitelik taşımaktadır. Yine bu şirket açısından insan hakları ve adil çalışma koşulları yüksek öncelikli konular arasında ele alınmıştır. İş etiği ilkelerinin kapsamına ilişkin bilgiler paylaşılmış ve ilgili iletişim kanalları vasıtası ile iletilen şikâyet sayısı, bunlardan kaç tanesinin doğrulandığı ve doğrulananların türleri ve sayılarına ilişkin veriler paylaşılmıştır. 2022 yılında etik hatta iletilen toplam 137 şikâyet olduğu belirtilmiştir. Aşağıda detayları belirtilmekte olup ilgili tablonun Türkçe versiyonu olmaması nedeni ile tarafımızca yapılan çevirisi de aşağıda paylaşılmaktadır:

Şekil 2. 6 Etik Hatta İletilen Vaka Türleri ve Sayıları

TYPE OF SUBSTANTIATED CASES	NUMBERS OF SUBSTANTIATED CASES	DOĞRULANMIŞ VAKA TÜRÜ	DOĞRULANMIŞ VAKA SAYISI
Internal fraud*	4	İç dolandırıcılık*	4
HR issue	10	İK sorunu	10
Harassment	1	Taciz	1
Conflict of interest	5	Çıkar çatışması	5
Mobbing	3	Zorbalık	3
Unethical behavior	19	Kuralsız davranış	19
Violation of laws and regulations	1	Yasa ihlali	1
Sexual Harassment	2	Cinsel Taciz	2
Human Trafficking of Tier 2 supplier**	2	Seviye 2 tedarikçisinin insan ticareti**	2
Total	47	Toplam	47

Aynı raporda toplam çalışan sayısı 41.030 olarak belirtilmiştir. Toplam çalışan sayısının 41.030 olduğu bir şirkette bir yılda etik hatta iletilen toplam şikâyetin yaklaşık %0,33 olması ise aslında şirketteki yüksek sesle konuşma kültürünün çok da yaygın olmadığı sonucuna bizleri iletmektedir. İlgili iletişim kanalının salt çalışanlara özgü olmadığı, üçüncü kişiler tarafından da bildirim yapıldığı göz önüne alındığında bu alanda kat edilmesi gereken mesafenin oldukça fazla olduğunu söylemek gerekmektedir. İlgili

şirketin raporunun tamamının İngilizce olması hususu ise şirketin global olarak faaliyette bulunduğu sonucuna ulaşılmasına neden olmuştur.

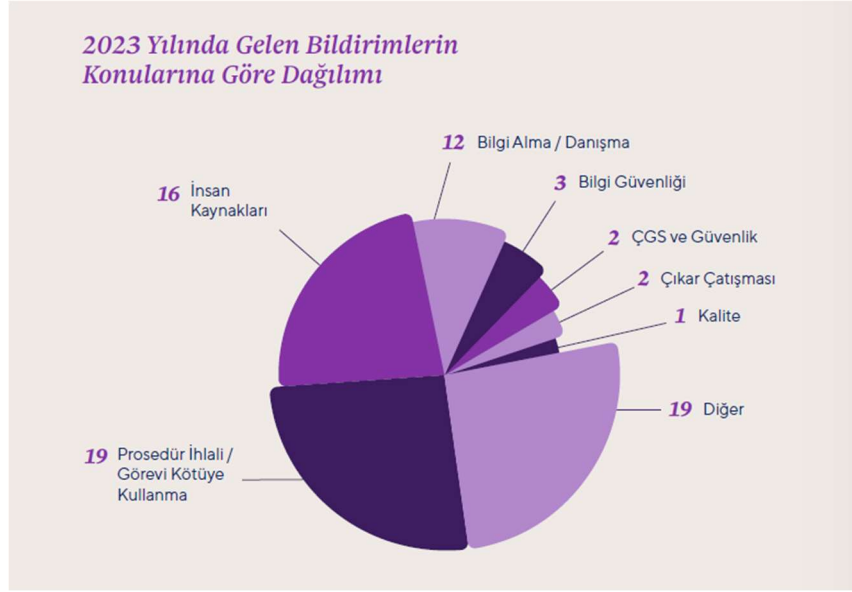
Perakende ve satış sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden birinde ise insan haklarının, öncelikli, yüksek öncelikli, çok yüksek öncelikli sınıflandırmasında yüksek öncelikli başlığında ele alındığı gözlemlenmiştir. Aynı şirkette, insan hakları kavramı bir de sorumlu değer zinciri başlığında ele alınmış, öncelikle insan kaynakları politikalarında ayrımcılığa müsamaha gösterilmediği ifade edilmiş, değer zinciri boyutunda insani değerleri gözettiği ve yaşam kalitesini yükseltmek için çalıştığı belirtilmiştir. İlgili şirketin kamuya açık dokümanlarında başkaca bir veriye rastlanılmamıştır.

Enerji sektöründe faaliyet göstren bir şirketin internet sitesinde, sürdürülebilirlik başlığı altında, “toplum için etki” başlığı yer almakta olup alt başlıklarından birini ise “çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık” oluşturmaktadır. Aynı şirketin internet sitesinde yönetim mesajı kısmında, “çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık” konusunun Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde ele alındığı ifade edilmiştir. Birleşmiş Milletler on yedi küresel amaçtan beşincisi olan toplumsal cinsiyet eşitliğine atıfta bulunulmuş ve toplumsal cinsiyet eşitliği iletişim rehberinin yayınlandığı anlaşılmıştır. Aynı şirkette “işimizin temelleri” başlığı altında, paydaş katılımından bahsedilmiş; ancak bu katılımın hangi konularda olduğu belirtilmediği gibi somutlaştırılmadığı da gözlemlenmiştir.

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden birinde ise salt sürdürülebilirlik raporu yayınlamıştır. İlgili şirketin sürdürülebilirlik raporunda ise şirketin insan haklarına saygı duyduğu ve operasyonlar ve yatırımlar gerçekleştirilirken insan hakları etki değerlendirmesinde bulunulduğu belirtilmiştir. İnsan hakları rislerini ise sektör ve bölge bazlı değerlendirdiklerini ifade ettikleri anlaşılmıştır. Şirket aynı zamanda grup şirketi olması ve grup şirketinin Birleşik Krallık’ta faaliyet göstermesi nedeni ile Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası 2015’in 54. Maddesi’nin raporlama gerekliliklerine göre grup şirketi adına Modern Kölelik Yasası Beyannamesi’ni imzaladığını ifade etmiştir. Yine şirketin etik iletişim kanallarına iletilen bildirim sayıları ve bu bildirimlerin konularına göre dağılımları ilgili şirketin sürdürülebilirlik raporunda aşağıdaki şekilde ifade

edilmiştir. Görselden de anlaşıldığı üzere ilerilen bildirimlerin konu bazında dağılımı verilmiş; ancak detay bilgi paylaşılmamış ve sonuç aksiyonlarına da yer verilmemiştir.

Şekil 2. 7 İletilen Bildirimlerin Konu Bazında Dağılımı



Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir başka şirket ise, entegre raporunda, bu raporda yer alan hangi konunun hangi sürdürülebilir kalkınma hedefine hizmet ettiğine ilişkin değerlendirmede bulunmuş ve bu çerçevede insan hakları konusunu, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde ele aldığını ifade etmiştir. Aynı şirket, rapor içerisinden erişim linki verdiği insan hakları durum tespit sürecine ilişkin raporu yayınlamıştır. Uyum çalışmaları kapsamında yürütülen insan hakları durum tespit çalışmasında, beş adet bulgu tespit edildiği, bunlardan üç tanesinin farkındalıkla ilgili olduğu belirtilmiştir. Farkındalık eksikliği olduğu tespit edilen konu başlıklarının ise, prosedürlere erişim, etik hattın şirket çalışanları arasında bilinirliğinin azlığı ve şirket çalışanlarının etik hattı kullanmaktan çekinmeleri olduğu ifade edilmiştir. Risk azaltma çalışmalarının ise, ağırlıklı olarak farkındalığı artırmaya yöneldiği tespit edilmiştir. Diğer iki tespit ise verimli iş yaşam dengesi ile ayrımcılık olarak belirlenmiş ve iş yaşam dengesi çerçevesinde, saha çalışanlarının bölüm bazlı fazla mesai çalışmalarının gözden geçirilmesi, risk azaltma planı olarak belirlenmiştir. Ayrımcılık hususunda ise, yaşın işe alım kriteri olarak

değerlendirilmesi konusunda, işe alım yapan personellere yönelik bilgilendirme yapılması belirtilmiştir.

Akaryakıt sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden birinde ise “Sürdürülebilirlik ve Sosyal Etki” başlığında yürütülen projelerden bahsedilmektedir. En son 2019-2021 dönemine ilişkin sürdürülebilirlik raporu yayınlanmış olup güncel sürdürülebilirlik raporuna ulaşılamamıştır. Bu rapora erişim de güçlük arz etmektedir. 2021 yılında yaşanan orman yangınlarında zarar gören köyler için kalkınma projesi yürütüldüğü, örnek köy projesinin devamı niteliğinde “Doğaya Saygı” projesinin yürütüldüğü belirtilmiştir. “İşimiz Temiz” projesi ile mikro işletmeler için hijyen farkındalığı oluşturulmasının amaçlandığı belirtilmiş ve 2024 yılı için 81 ilde ilgili farkındalıkla ilgili çalışma başlatıldığı belirtilmiştir. “Yeşil Yol” projesi ile ağaç dikim faaliyetleri yürütüldüğü, “Örnek Köy” projesi ile ise bilinçli toplum yaratma hedefinde ilerlendiği ifade edilmiştir. “Tarihe Saygı” projesi ile Çanakkale savaşlarının olduğu bölgede doğal doku korunmak sureti ile çağdaş bir görünüme kavuşması için faaliyetlerde bulunulduğu, “Trafik Dedektifleri” projesi ile trafik kuralları hakkında çocuklar ve gençlerin bilinçlenmelerinin hedeflediği ifade edilmiştir. “Kadın Gücü” projesi ile istihdamdaki kadın sayısının artırılmasının hedeflendiği ifade edilmektedir. Bunun haricinde yer alan iki projeyle de 2018 Troya yılı çerçevesinde bölgedeki kalkınmayı hedefleyen projeler yürütüldüğü ifade edilmiştir. Burada açıklığa kavuşturulması gereken bir diğer konu ise kurumsal sosyal sorumluluk ile saygı gösterme sorumluluğu arasındaki farktır. Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) “*bir şirketin topluma değer katan bir aktör olması nedeniyle topluma karşı iktisadi, hukuki, sosyal hatta etik sorumluluklarını ifade eden, geniş kapsamlı bir yaklaşım*”³⁶ olarak ifade edilmektedir. Şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk şeklinde göstermiş oldukları faaliyetler Rehber İlkeler Metni’ndeki saygı gösterme sorumluluğunu karşılayabileceği gibi her zaman kapsamak zorunda değildir. Bu şirket açısından da gerçekleştirilen faaliyetlerin kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde olduğu ancak insan haklarına saygı gösterme noktasında somut adım olarak değerlendirmede tartışmalı

³⁶ Hülya Kendir, Deniz Parlak, Gökhan Demir, Selime Güzelsarı, “İş Dünyasında İnsan Hakları Eğitimi Rehberi”, İnsan Hakları Eğitimi Ağı, Ankara 2021, S:20, https://ihe.net.tr/portal/wp-content/uploads/2022/06/Is_Dunyasinda_Insan_Haklari_Egitim_Kitabi.pdf e.t. 18.04.2025

olduğu açıktır. Bir taraftan özellikle doğaya saygı gibi projelerle kişilerin sağlıklı bir çevrede yaşama haklarının desteklendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak yine ilgili şirketin diğer faaliyetleri açısından herhangi bir detay bilgi paylaşılmaması çerçevesinde, acaba gerçekleştirilen diğer faaliyetler ile insanların başkaca haklarına daha büyük zararlar verilip verilmediğine ilişkin bir değerlendirme yapılması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle de doğrudan kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde yerine getirilen faaliyetlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu karşıladığını söylemek bizi hatalı değerlendirme noktasına sevk edebilecektir.

Petrol ürünleri sektöründe faaliyet gösteren bir başka şirketin sürdürülebilirlik raporunda, finansal olmayan yönetim sistemleri değerlendirmesi çerçevesinde, insan hakları konusunun da değerlendirildiği ifade edilmiştir. Ancak somut bulgulara yer verilmemiş bu çerçevede taahhütlerde belirtilen hususlar tekrarlanmıştır. İlgili değerlendirmede de gümüş not alındığı ifade edilmiştir. Ancak gümüş not alınmaya hangi hususların neden olduğu açıklanmamıştır. İlgili şirket internet sitesinde 2030 ve 2050 yıllarına kadar sera gazı salınımı ile ilgili taahhütlerine yer vermiş olup bunun nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin de bir detay bilgi paylaşılmadığı anlaşılmıştır.

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden bir başkasının internet sitesinde sürdürülebilirliğe ilişkin ayrı bir başlık oluşturulduğu gözlemlenmiştir. Şirketin internet sitesinin ana sayfasında “Biz Kimiz”, “Projelerimiz” başlıklarının yanında “Sürdürülebilirlik” başlığı yer almaktadır. Bu hali ile sürdürülebilirlik başlığına erişim için ayrı bir çaba sarfetmeye gerek kalmaması olumlu olarak değerlendirilmesi gereken bir unsurdur. Sürdürülebilirlik başlığı da kendi içerisinde, “Çevre”, “Sosyal Dönüşüm” ve “İş Hayatı” olmak üzere üç alt başlıkta değerlendirilmiştir. Sera gazı hedefleri açısından 2030 ve 2040 yıllarına kadar gerçekleştirilmek istenen hedefler açıklanmıştır. Farklılıklar ve güvenli çalışma ortamına, yönetim kurulundaki %50 kadın oranına vurgu yapılmış ve eğitim programları çerçevesinde yeni mezun programları ile geleceğe yatırım yapıldığı ifade edilmiştir. Aynı şirkette yatırımın sosyal geri dönüşüne ilişkin bir değerlendirme yapılmış, bu çerçevede ilgili holding ve buna bağlı eğitim vakfının faaliyetleri inceleme konusu yapılmıştır. Şirketin internet sitesinde yapılan incelemelerde yeşil tahvil ihracı sürecinde olduğu anlaşılmıştır. İklimle ilgili, çevre dostu ve

sürdürülebilirliğe katkıda bulunan projeler için kaynak yaratan tahvillere yeşil tahvil denmektedir.³⁷ Dünya bankası gibi organizasyonlar yeşil tahvil desteği verilecek projeleri belirlemektedir. Bunun için projenin bazı seçim kriterleri bulunmakta olup bu kriterleri sağlayan projelere finansal destek sağlanmakta olup sağlanan finansal destek süreç boyunca da takip edilmektedir. ³⁸ İlgili şirketin özellikle insan hakları konularındaki performansını artıran unsurlardan birinin yeşil tahvil ihraç edilmesi olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. Yine benzer şekilde sosyal etki değerlendirmesinin yapılması veya borçlanma çerçevesi ikinci taraf görüşünün internet sitesinde yayınlanması da bunun bir yansımasıdır. Aynı şirketin 2023 yılında salt “*Sürdürülebilirlik Raporu*” yayınladığı gözlemlenmiştir. Bazı projelerde, iş ve çalışma koşulları açısından, üçüncü bir taraf tarafından bağımsız denetim desteği alındığı belirtilmiş; ancak bu denetim sonuçları kamuoyu ile paylaşılmamıştır. Özellikle sürdürülebilirlik raporunda, insan hakları başlığı çeşitlik, eşitlik kapsayıcılık kısmında toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde ele alınmıştır. Raporun organizasyonel yapı ve insan sermayesi olarak ifade edilen kısmında ise insan hakları konularından sorumlu olan kişilere ilişkin bir organizasyon tanımı yapılmamıştır. Bunun yanı sıra “*insan sermayemiz*” ifadesi kullanılarak çalışmada daha önce de ifade edildiği üzere, insanı sermaye olarak gören düşünce net bir şekilde vücut bulmuştur. İlgili yıl içerisinde kaç adet bildirim alındığı, bu bildirimlerden kaç tanesi ile ilgili rapor düzenlendiği ve kaç kişinin iş akdinin feshi yaptırımına tabi tutulduğu rakam olarak belirtilmiştir. İlgili şirkete bir yılda toplam seksen bildirim geldiği, bu bildirimlerden altmış iki tanesinin etik ile ilgili olarak değerlendirilerek soruşturma yürütüldüğü ifade edilmiştir. Aynı raporda şirketin 2.729 yerel çalışanı ve 3.396 da toplam çalışanı olduğu ifade edilmiş olup rakamlar bazında yapılan değerlendirmede bir yılda altmış iki tane etikle ilgili bildirim yapılmış olması yüzdesel anlamda yaklaşık olarak %1,8 başvuru alındığını göstermekte olup diğer şirketlere kıyasla şikâyet mekanizmalarının aktif kullanıldığını göstermektedir.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir başka şirkette ise entegre rapor oluşturulmuştur. Bu şirkette sürdürülebilirlik gündeminde, insan hakları, yüksek öncelikli

³⁷ <https://alazkarbon.com/tr/sikca-sorulan-sorular/yesil-tahvil-green-bond-nedir> e.t. 18.04.2025

³⁸ <https://treasury.worldbank.org/en/about/unit/treasury/ibrd/ibrd-green-bonds#2> e.t. 18.04.2025

konular arasında ele alınmıştır. İnsan hakları konusunun Yönetim Kurulu'na bağlı etik kurul aracılığıyla yönetildiği ifade edilmiş ve diğer şirketlerdekine paralel olarak, insan hakları olgusunun, kapsayıcılık ve eşitlik -özellikle de kadın çalışan oranı ile değerlendirildiği gözlemlenmiştir. Yıl içerisinde şirkete iletilen bildirimlerle ilgili herhangi bir bilgi paylaşılmamıştır.

Bir başka şirket ise iletişim ve teknoloji hizmetleri sektöründe faaliyet göstermekte olup Global Compact'ta yer alan 10 ilkenin politikalarına ve iş yapış süreçlerine entegre edildiği belirtilmiştir. Global Compact ilerleme bildirimini, halka açık bir şekilde raporladıkları ifade edilmiş; ancak ilgili rapor internet ortamında bulunamamıştır. Bu şirket tarafından oluşturulan entegre raporda, insan hakları, "*iş etiği ve ortak değerler*" başlığı altında ele alınmaktadır. Etik bildirim kanalları vasıtası ile şirkette kaç adet vaka incelendiği ve bu vakaların etik ve ahlaki olmayan davranışlar ve finansal bildirimler olmak üzere iki ana kategoride ele alındığı, incelenen otuz bir vakadan yedi tanesinde iş akdi feshinin uygulanmasına karar verildiği ve incelenen vakaların Rüşvet ve Yolsuzlukla mücadele politikasına aykırılık teşkil etmediğinin tespit edildiği ifade edilmiştir. İlgili şirketin toplam çalışan sayısının 5.379 olan bir şirkette yıllık otuz bir adet vaka bildirilmesi, yaklaşık olarak bir yılda %0,5 bildirim yapıldığını göstermekte olup şirkette korkusuzca konuşma kültürüne ilişkin soru işaretleri oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra bildirimde bulunan vakaların, etik ve ahlaki olmayan davranışlar ve finansal bildirimler olarak iki ana kategoride ele alındığı bildirildiği halde, bunlardan kaç tanesinin etik ve ahlaki olmayan davranışlar, kaç tanesinin finansal bildirim olduğunun belirtilmediği gözlemlenmiştir.

Enerji sektöründe faaliyet gösteren bir başka şirkette ise entegre faaliyet raporu oluşturulduğu ve oluşturulan bu entegre raporda, insan haklarının öncelikli konular arasında ele alındığı anlaşılmıştır. Ancak insan haklarının "*insan sermayesi*" başlığının altında yer alması, insanın bir sermaye olarak görüldüğü sonucuna ulaşılmasına neden olmaktadır. Yine aynı şirket tarafından oluşturulan raporda insan haklarının uyum programı çerçevesinde ele alındığı ve bu programdan da Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin sorumlu olduğu belirtilmiştir. Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin organizasyon şemasındaki yeri gösterilmiş, bu çerçevede Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri doğrudan Genel Müdür'e

raporlayan bir organizasyon olarak tanımlanmıştır. İnsan hakları konularında risk değerlendirmelerinin yapıldığı belirtilmiş, uyum risk envanterinde risklerin asgari seviyelere indirilmesi için takip yapıldığı belirtilmiş; ancak ilgili envanter kamuoyu ile paylaşılmadığı için hangi konuların risk olarak ele alındığı görülememiştir. Aynı şirkette 2023 yılında etik ihlal bildirim kanalına iletilen toplam bildirim sayısı doksan beş olarak belirtilmiş, bu bildirimlerden altmış iki tanesinin çalışan aleyhine eylemler olduğu, yirmi sekiz tanesinin şirket aleyhine eylemler olduğu, dört tanesinin iş ortakları kaynaklı ihlaller olduğu, bir tanesinin de özel kanun ihlali olduğu ifade edilmiştir. Soruşturma sonuçları da belirtilmiş, buna göre bildirimlerden kırk iki tanesinde iddianın doğrulanamadığı, belirsiz olduğu; on dört tanesinde iddianın doğrulandığı, on tanesinin uyumla ilgili olmadığı; on dokuz tanesinde ise bildirimde yeterli veri olmaması nedeni ile soruşturulamadığı ifade edilmiştir. Aksiyon planları belirtilmiş yirmi dört vakada süreç iyileştirme aksiyonu alındığı, beş vakada iş akdi feshi yapıldığı, beş vakada disiplin cezası uygulandığı, bir vakada hukuki işlem yapıldığı, kırk sekiz vakada tedbir önerisinin gerekli görülmediği, üç vakada eğitim aksiyonunun önerildiği anlaşılmıştır. Vakadaki soruşturma sonuçlarına göre hiçbir vakanın rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, müşteri verilerinin gizliliği, suç gelirlerinin aklanması veya içsel bilgilerin korunmasına aykırılık içermediğinin tespit edildiği belirtilmiştir. Vakaların on tanesinin ayrımcılık ve taciz ile ilgili olduğu bir tanesinin ise çıkar çatışması ile ilgili olduğu ifade edilmiştir. Toplam çalışan sayısının 6.213 olarak belirtildiği raporda bir yılda etik ihlal bildirim kanalına yapılan başvuru sayısı doksan beş olmakla %1,5'e tekabül etmektedir. Diğer şirketlere göre, yüksek sesle konuşma kültürünün olumlu bir seviyede olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. Aynı şirketin kamuya açık raporunda insan hakları konularının “*Çeşitlik, Eşitlik, Kapsayıcılık*” başlığında ele alındığı görülmüştür. “*Çalışan Deneyimi ve İnsan Hakları Müdürlüğü*” isminde ayrı bir müdürlük olduğu, insan haklarına ilişkin sistematik risk analizi yapıldığı ifade edilmiş ve bu risk analizi alanlarının neler olduğu belirtilmiştir. Politika ve prosedürler, farkındalık, ayrımcılığın engellenmesi, çocuk işçi çalıştırmamak, zorla çalıştırmanın engellenmesi, örgütlenme özgürlüğü, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlamak, iş özel yaşam dengesi, eşit işe eşit ücret, kişisel gelişim ve eğitim olanakları, performans değerlendirme, terfi ve atama süreçleri, veri gizliliği, etik hat soruşturma ve disiplin süreçleri risk alanları olarak belirtilmiştir.

Hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin 2023 yılı sürdürülebilirlik raporunda 2024 yılı hedefleri arasında “İştiraklerimizin Ortaklığımızın sürdürülebilirlik stratejisiyle uyumlu hale getirilmesi amacıyla emisyonlarını hesaplayarak doğrulamaları ve insan hakları politikalarını oluşturmaları” hedefinin yer aldığı anlaşılmıştır. İnsan haklarının ise yüksek öncelikli konular arasında ele alındığı, şirketin etik iletişim kanalının var olduğu belirtilmiş; ancak bu iletişim kanalına kaç adet bildirim iletilmiş, ne şekilde sonuçlandığı ve buna ilişkin alt detaylara ilişkin bilgiler paylaşılmamıştır.

Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni ile düzenlenen olumsuz etkileri ele alma giderim hakkı başlığı açısından şirketlerin yalnızca taraflarına etik iletişim kanalları vasıtası ile iletilen vakalara ilişkin değerlendirme yapmış olmaları aslında Rehber İlkeler Metni ile amaçlanan tabloyu net olarak yansıtmamaktadır. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Metni ile etkili giderim yollarının kapsamının yargısal, yargı dışı, şirket içi ve çok paydaşlı ya da sektörel girişime dayanan çeşitli mekanizmalardan oluşabileceği ifade edilmektedir.³⁹ Şirketlerin yaptığı raporlamalar incelendiğinde, doğrudan iletişim kanalları ile taraflarına iletilen bildirimler raporlanmış olup bunun haricindeki yargısal veya yargı dışı yollara ilişkin herhangi bir bilgilendirme yapılmadığı anlaşılmıştır.

III. TESPİT EDİLEN BULGULAR

Çalışma içerisinde şirketlerin insan haklarına saygı taahhüdünde bulunmaları, özen yükümlülüğü ve şikâyet mekanizmaları çerçevesinde yapılan değerlendirmeler neticesinde, özellikle özen yükümlülüğü anlamında şirketlerin çok düşük puan aldıkları tespit edilmiştir. Bunun sebeplerinden birinin ise Türkiye’de şirketleri özenli davranma konusunda yükümlülük altına sokan yasal düzenlemelerin mevcut olmadığı şeklinde belirtmek hatalı olmayacaktır.

2003 yılına yakın bir tarihte Avrupa ‘nın en büyük yüz şirketinde yapılan araştırmada şirketlerin çevresel konulardaki etkileşimlerinin daha iyi olduğu bunun yanında insan

³⁹ **Surya Deva**, “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies”, European Company Law, 9, no. 2 (2012): 101–109., S:104, file:///D:/Users/50996770/OneDrive%20-%20AR%C3%87EL%C4%B0K%20A.%C5%9E/Downloads/ssrn-2028785.pdf, e.t.19.04.2025

hakları konularındaki etkileşimlerinin ise çevre konuları yanında daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Buna gerekçe olarak da insan hakları konularını anlamadaki başarısızlık, değerlendirilmesindeki güçlük gibi maddelerle nedeni sıralanmıştır.⁴⁰ Ancak yakın zamanda işbu tez çalışması ile benzer çalışmalarda, Avrupa Birliği tarafından yürürlüğe koyulan bir takım yasal düzenlemeler nedeni ile üye ülkelerde faaliyet gösteren şirketlerin puanlarında yükselme yaşandığı anlaşılmıştır. Bu durum da aslında devletlerin Rehber İlkeler çerçevesinde yasal düzenlemelerle özel sektör kuruluşlarını düzenleme yapmaya teşvik etmesinin etkisini ortaya koyar niteliktedir.⁴¹ Her ne kadar Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'ne ilişkin yapılan değerlendirmelerde, özellikle devletlerin yükümlülüğünün insan haklarının korunması olduğu, şirketlerin ise özen yükümlülüğünün olduğu belirtilmişse de iş dünyasında insan haklarının korunmasının bütüncül bir bakış açısı ile ele alınması gerektiği açıktır. Özen yükümlülüğünün şirketler tarafından yerine getirilebilmesi için devletler tarafından bağlayıcı düzenlemeler oluşturulması ve bunların uygulamalarının denetlenmesi daha etkili sonuçlar doğurabilecektir.

Ulusal Eylem Planları, bir Devletin belirli bir politika alanı veya konusuyla ilgili uluslararası, bölgesel veya ulusal yükümlülüklerin ve taahhütlerin uygulanmasını desteklemek için benimseyeceği öncelikleri ve eylemleri ifade ettiği politika belgeleridir.⁴² Rehber İlkeler Metni'nin kabul edilmesinin ardından Rehber İlkelerin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacı ile İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu oluşturulmuş olup bu çalışma grubu tarafından, taraf devletlere ulusal eylem planı oluşturmaları tavsiye edilmiştir. Ardından, benzer şekilde Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, Amerikan Devletleri Örgütü tarafından da benzer tavsiyelerde bulunulmuştur. Ulusal Eylem Planı hazırlanmasının tavsiye edilmesinin temel gerekçesi ise, toplum

⁴⁰Andrew Clapham, "Acknowledgements', Human Rights Obligations of Non-State Actors" (2006; online edn, Oxford Academic), <https://0-doi-org.opac.bilgi.edu.tr/>, S: 198, e.t. 25 Kasım 2024

⁴¹ Trinity Business School, Centre for Social Innovation, "Irish Business and Human Rights, A Snapshot of Large Firms Operating in Ireland", January, 2024 <https://www.tcd.ie/media/tcd/business/pdfs/BHRReport-2023.pdf>, e.t. 02.07.2024

⁴² Mehmet Alp Didinmez, "İş Dünyası ve İnsan Hakları Alanında Ulusal Eylem Planları", Yayın No:009, Rapor No:002, Ankara 2020, S:8 https://www.ihud.org/uploads/ihud.org/files/%C4%B0HUD_YAYIN-NO-009_%C4%B0%C5%9E-D%C3%9CNYASI-VE-%C4%B0NSAN-HAKLARI-ALANINDA-ULUSAL-EYLEM-PLANLARI.pdf e.t. 18.04.2025

genelinde insan haklarının uygulanmasının teşvik edilmesini sağlama, ihlalleri engelleme veya azaltmayı hedeflemektir. Devletler bu çerçevede önceliklerini açıklamakta ve öncelikleri çerçevesinde devreye aldıkları yasal düzenlemelerle, aslında özel sektör kuruluşlarını da bu yasal düzenlemelere uymaya teşvik etmektedirler. Buna paralel olarak, diğer devletler özelinde hazırlanan raporlarda da ulusal eylem planı olan devletlerde faaliyet gösteren şirketlerin skorlarının yüksek olması veya yükselme eğiliminde olması da bu veriyi doğrulamaktadır. Özellikle Avrupa Birliği içerisinde faaliyet gösteren şirketlerin puanlarının yüksek olması bunu kanıtlar niteliktedir. Türkiye'nin iş dünyası ve insan hakları alanında bir ulusal eylem planı bulunmamaktadır. Zaten Türkiye'de faaaliyette bulunan en yüksek ciroya sahip yirmi şirketin almış oldukları puanlar da bu hususu doğrulamaktadır. Burada özellikle ikinci başlıkta en yüksek puanı alan iki şirketin de yatırımlarının ve/veya faaliyetlerinin Avrupa Birliği ülkeleri sınırlarında olması dahi bu şirketlerin özen yükümlülüğü başlığında daha yüksek puan almalarına neden olmuştur. Buna göre Türkiye'de mevcut olacak bir ulusal eylem planının diğer şirketler açısından da teşvik edici olacağı yönünde bir değerlendirmede bulunulması hatalı olmayacaktır kanaatindeyiz.

Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni'nin 4. Maddesinde *“Devlet- İşletme Bağı”* düzenlenmiştir. *“Devlete ait olan veya devlet tarafından yönetilen veya ihracaat kredisi kuruluşları, yatırım/ sigorta/ garanti kuruluşları gibi kamu kuruluşlarından büyük destek ve hizmet alan ticari şirketlerin insan hakları ihlallerine karşı, Devletler ek adımlar atmalı, uygun hallerde insan haklarına gerekli özenin gösterilmesini zorunlu kılmalıdır.”* düzenlemesi yer almaktadır. Ancak Türkiye'deki somut durum incelendiğinde en yüksek ciroya sahip yirmi şirket sıralamasında devletin iştiraki olan şirketler de yer almakta olup bu şirketlerin skorlarının özel sektör kuruluşlarının çok gerisinde olduğu tespitinde bulunulmuştur. Öyle ki bu şirketlerin bazılarında insan hakları politikası dahi bulunmamaktadır. Burada Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni ile benimsenenin aksine Türkiye'de özel sektör kuruluşlarının skorlarının devletin iştiraki olan kuruluşlardan daha yüksek olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır.

Şirketler açısından bir diğer tespit ve eleştiri noktası ise *“Etik Hat”* bilgilerine erişimlerin zorluk arz etmesidir. Bu noktada etik hat bilgilerine erişimde yaşanan zorluklar bildirim

sahiplerini bildirimde bulunmaktan uzaklaştırabilecektir. Bunun yanı sıra politikasında etik hat erişimini belirttiği halde internet sitesinde etik hat bildirim formu bulunmayan şirketler de mevcuttur.

Çalışma sonucunda dikkat çekici tartışmalı noktalardan bir diğerini ise çalışmada yüksek skor alan şirketlerin bu davranışları faydacı bir yaklaşımla mı yoksa ilkesel bir duruşla mı sergiledikleri noktasında toplanmaktadır. Burada merak konusunu teşkil eden unsur ise şirketlerin bu davranışları sergilemekteki amaçlarının ilkesel bir duruştan mı kaynaklandığı yoksa bu davranış nedeni ile bir menfaat temin etmekten mi ileri geldiği noktasında toplanmaktadır. Şirketlerin temel amaçlarının kar elde etmek olduğunu söylemek yanlış değildir. Ancak neoliberal politikalar ve bunların yansımaları sonucunda dünyanın gelmiş olduğu nokta incelendiğinde şirketlerin sadece kar elde etmek amacı ile faaliyette bulunmaları toplumsal anlamda kabul görmemektedir. Bunun bir sonucu olarak pek çok şirkette sosyal sorumluluk politikaları geliştirilmekte ve buna ilişkin yatırımlar yapılmaktadır. Ancak insan hakları politikaları ve buna ilişkin tutumlar sosyal sorumluluğun da ötesinde bir duruşu içermektedir. Çalışma esnasında ortaya çıkan metriklerden şirketlerin faydacı bir güdüyle mi yoksa ilkesel bir duruşla mı hareket ettiklerini net olarak tespit etmek mümkün olmayacaktır. Çünkü bu şekilde bir tespitte bulunabilmek için bunun çok daha ötesinde verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu şekilde bir tespitte bulunabilmek için bir saha çalışmasına ihtiyaç bulunmakta olup bu saha çalışması neticesinde şirketler tarafından gönüllü olarak paylaşılacak bazı veriler sonrasında bu şekilde bir çıkarımda bulunmak mümkün olacak olup çalışmamızda yüksek skor alan şirketlerin insan hakları davranışlarındaki temel neden tam anlamı ile tespit edilebilmiş değildir.

Çalışmanın metodoloji başlığında da belirtildiği üzere çalışma gerçekleştirilmeden önce, ilgili şirketlerin internet sitelerinde iletişim kanalı olarak gösterilen, elektronik posta adreslerine ileti gödeirilmiş ve çalışmaya katkıda bulunabilecekleri hususu ifade edilmiştir. Buna rağmen, bu şirketlerin sadece bir tanesi iletişim davetine olumlu yanıt ile geri dönüş sağlamış olup yirmi şirketten on dokuzu bu çağrıya sessiz kalmıştır. Bu durum da aslında şirketlerin, iletişim kanalı olarak belirtilen elektronik posta adreslerine dahi aşırı ilgisiz oldukları sonucuna bizleri götürmektedir. Aslında internet sitelerinde

ulaşım kaynağı olarak belirtilen elektronik posta adreslerinin temelde sadece bir grntden ibaret olduğu, arka planda bu kanallarla iletişime geçilmesi durumunda yanıt verilmediği tespit edilmiştir. Bu da olası bir insan hakkı ihlal bildiriminde de yine benzer şekilde sessiz kalınabileceği ihtimalinin sorgulanmasına neden olmaktadır.

Özellikle ikinci başlıkta yer alan zen yükümlülüğü anlamında şirketlerin performansı incelendiğinde yüksek skor alan şirketler incelendiğinde bu şirketlerin ulusaşırı faaliyette bulundukları ve özellikle de bu faaliyetlerinin Avrupa Birliği alanında olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda, aslında bağlayıcı yasal düzenlemelerin oduğu alanlarda faaliyet gösteren şirketlerin, insan haklarına zen yükümlülüğü anlamında, daha özenli davrandıklarını söylemek hatalı olmayacaktır. Nitekim WBA tarafından yapılan bir değerlendirmede de benzer bir tespitte bulunulmuş bu çerçevede kurumsal insan haklarına ilişkin mevzuata sahip olan ülkelerdeki merkezi olan şirketlerin insan haklarına zeninin böyle bir mevzuata sahip olmayan ülkelerdeki şirketlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.⁴³

Çalışma esnasında da vurgulandığı üzere, şirketlerin sahip oldukları literatürlerin birbirinden farklı olması, insan haklarına ilişkin hususların bazen sürdürülebilirlik çatısı altında, bazen etik ilkeler başlığında yer almasına neden olmuştur. Bu durum da aslında “insan hakları” kavramına şirketlerin daha mesafeli bir duruş sergiledikleri tespitine bizleri iletmektedir. şirketler cephesinde “insan hakları” kavramına mesafeli duruş sergilenmesinin temel sebebi, bu kavramın tarihsel süreç içerisinde yorumlanmasında, mücadeleyi toplumsal zihinlerde çağrıştırması nedeni ile olabilecektir. Ancak bu durum şirketlerin insan hakları kavramına mesafeli duruşlarının olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Diğer taraftan özellikle uluslararası alanda faaliyet gösteren pek çok şirket uluslararası derecelendirme kuruluşları tarafından çeşitli değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Bu derecelendirme kuruluşları temel olarak şirketlerin insan hakları

⁴³ The State of Play on Business and Human Rights, Trends and Insights from five Iterations of the Corporate Human Rights Benchmark (2018-2023), November 2024, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/11/CHRB-5X-Report-1.pdf> e.t.18.04.2025

performanslarını ölçümledikleri halde çok farklı isimlerle anılabilmektedirler. Bu durum da aslında şirketlerin “insan hakları” kavramına olan mesafeli duruşunu kanıtlamaktadır.

Şirketlerin taahhütlerinde belirtmiş oldukları kabullerin normal şartlar altından tüm hak kategorileri ile ilgili taahütte bulunmaları beklenirken şirketlerin genel olarak taahhütlerinin insan haklarının iş hayatı ile kesiştiği noktalarda kaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum da aslında insan haklarının şirketler tarafından bütüncül bir bakış açısı ile ele alınmadığını ortaya koymuştur. Özellikle değerlendirmelerin yer aldığı raporlarda insan haklarına ilişkin konular, çalışanlar başlığında ve etik ilkeler ile beraber ele alınmıştır. Halbuki insan hakları olgusu sadece çalışanları ilgilendiren bir konu değildir. Bu çerçevede üçüncü kişiler, paydaşlar ve STK’lar ile birlikte tüm insan hakları süreçlerini bütüncül bir bakış açısı ile ele alacak bir yaklaşım bulunmamaktadır.

SONUÇ

Çalışma ile Türkiye’de faaliyet gösteren, en yüksek ciroya sahip ilk yirmi şirketin insan hakları performansının ölçülmesi hedeflenmiştir. Buna göre, ekonomik büyüklüğün her zaman için bir şirketin büyük olarak nitelendirilmesi için yeterli bir gösterge olmadığı anlaşılmıştır. Aslında Birleşmiş Milletler Rehber İlkeler Metni’nin düzenlenme amacına göre büyük ölçekli şirketler ile küçük ölçekli şirketler arasında insan hakları özen yükümlülüğü açısından bir fark bulunmamaktadır. Ancak çalışmada da belirtildiği üzere, büyük şirketlerin gerçekleştirmiş oldukları işlemlerin karmaşıklığı göz önüne alındığında, büyük ölçekli şirketlerle küçük ölçekli şirketler arasında fark olduğu açıktır.

Eğer ekonomik büyüklük insan hakları performansını ölçümlemede tek başına bir gösterge olarak ele alınmış olsa idi bu durumda en yüksek ciroya sahip olan şirketin her bölümde en yüksek puanı alan şirket olması da gerekirdi. Ancak araştırma sonuçları bu teoriyi doğrulamamıştır. Bu çerçevede en yüksek ciroya sahip şirketlerden bir kısmı bazı bölümlerden sıfır puan almışlardır. En yüksek ciro sıralamasında ilk yirmide yer alan ancak birinci sırada da olmayan bazı şirketlerin ise daha yüksek puanlar aldıkları tespit edilmiştir. Bu durum da şirketlerin insan hakları performansında tek ölçütün ekonomik büyüklük olmadığını kanıtlamıştır. Bunun haricinde pek çok unsur şirketlerin insan hakları performansını etkilemektedir. Özellikle neoliberal politikalar neticesinde piyasada daha rekabetçi ve adaletsiz bir ortamın yarattığı sonuçların bertaraf edilmesi amacı ile uluslararası kredi kuruluşlarının kredi kullandırırken şirketlerin insan hakları performansını göz önünde bulundurması, bunun haricinde özellikle yeşil ekonomi çalışmaları çerçevesinde sürdürülebilir kalkınma hedefleri neticesinde ülkeler içerisinde şirketlerin özen yükümlülüğünü düzenleme altına alan yasal mevzuat düzenlemelerinin yer alması hususları bu şekilde uluslararası faaliyet gösteren şirketlerin de insan hakları performanslarını olumlu yönde etkilemiştir.

Bir diğer taraftan her ne kadar çalışma içerisinde ayrı bir başlık ve kısıtlı değerlendirme yapılmamış olsa da özellikle halka açık şirketlerin insan hakları performansının halka kapalı olanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu değerlendirme de halka açık şirketlerde SPK mevzuatı gereği yatırımcılarla eşit ve doğru bilgi paylaşılmasının

gerekmesi nedeni ile verilerin kamuoyu ile daha açık ve güncel paylaşılmasının yarattığı olumlu etkinin bertaraf edilmemesi gerekmektedir.

Çalışma çerçevesinde şirketlerin entegre raporlarında yer alan verilerin de değerlendirmeye alınmış olması, bu hali ile, insanın da sermaye olarak görülmesi noktasında eleştirilmektedir. Ayrıca, aslında insanın entegre raporlarda bile kendi başına bir başlık altında görülmediği de yine tespit edilmiştir. İnsan sürdürülebilirlik, sağlık, güvenlik, esenlik,...vb. çerçevesinde ele alınmıştır. Bu da aslında hak temelli yaklaşımdan şirketlerin uzakta olduğunu göstermektedir.

Şirketlerin en düşük puan aldıkları bölüm, ikinci kısım yani özen yükümlülüğü kısmıdır. Burada da değerlendirildiği üzere aslında bu başlıkta şirketlerin yönetim kurullarının sorumluluğu ile doğrudan ilişkilidir. Şirketlerin özen yükümlülüğü çerçevesinde yapacakları faaliyetlerle yönetim kurulu üyelerinin, kendilerine yöneltilebilecek tazminat davalarında sorumluluklarını azaltabilecek bir unsur olarak değerlendirilebilecektir. Bu açıdan bakıldığında TTK'daki düzenlemeler çerçevesinde özellikle de insan hakkının ihlali nedeni ile şirket yönetim kurulu üyelerine dava yöneltilmesi yaygın bir süreç değildir. Bu durum da şirketlerin özen yükümlülüğüne önem vermemesini açıklayan durumlardan bir diğeridir.

Sonuç değerlendirmesinde muhakkak değinilmesi gereken bir diğer konu da, devletlerin, şirketlerin insan hakları özen yükümlülüğü için, ulusal eylem planlarının olması gerektiğidir. Bir devletin ulusal eylem planında, şirketlerin insan hakları özen yükümlülüğünün düzenlenmesi, özel sektör kuruluşu olan şirketleri, özen yükümlülüğü anlamında düzenleme yapmaya teşvik edecek bir unsurdur. Bir başka unsur ise şirketlerin özen yükümlülüğü ile ilgili yasal çerçevelerinin oluşturulmasıdır. Ülkemizde hali hazırda şirketlerin özen yükümlülüğüne ilişkin yasal bir düzenleme, taslak bir metin, bulunmamaktadır. Hali hazırda buna ilişkin bir ulusal eylem planı da bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda, şirketleri buna ilişkin çalışma yapmaya zorlayacak hiçbir mekanizmanın bulunmadığı açıktır. Bu çerçevede özen yükümlülüğü anlamında, yüksek puan alan şirketlerin de global faaliyette bulunuyor olmaları tesadüf bir sonuç değildir.

KAYNAKÇA

Cansu Atılgan Pazvantoğlu, “Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası Ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’nin Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 2, Aralık 2021.

Jonathan Bonnitcha/ Robert Mccorquodale, “The Concept Of ‘Due Diligence’ in The UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, The European Journal of International Law, Vol. 28, No. 3, 2017.

Andrew Clapham, Human Rights Obligations of Non-State Actors, Oxford Academic, 2006 (Online Edn), <https://0-doi-org.opac.bilgi.edu.tr/> (e.t. 25.11.2024).

Corporate Responsibility to Respect Human Rights, Geneva, 4-5 Aralık 2007, Corporate Responsibility to Respect Human Rights (business-humanrights.org).

Michael Curley, “Sustainability Means Business”, Wake Forest Journal of Business & Intellectual Property Law, Vol. 23, Summer 2022, No. 1, (e.t. 15.08.2024).

Ali Fuat Çiçekli, “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluğu Kapsamında Doğrudan ve Yansıma Zarar”, Asbü Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022/2, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2430963> (e.t. 16.12.2024).

Surya Deva, “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies”, European Company Law, 9, No. 2 (2012): 101–109.,file:///d:/users/50996770/onedrive%20-%20ar%20c3%87el%20c4%b0k%20a.%20c5%9e/downloads/ssrn-2028785.pdf,e.t.19.04.2025

Surya Deva, “Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where From Here?”, Connecticut Journal of International Law, (2003) 19, 1-57, file:///d:/users/50996770/onedrive%20-%20ar%20c3%87el%20c4%b0k%20a.%20c5%9e/downloads/ssrn-637665.pdf, e.t. 19.04.2025

Mehmet Alp Didinmez, “İş Dünyası Ve İnsan Hakları Alanında Ulusal Eylem Planları”, Yayın No:009, Rapor No:002, Ankara 2020, https://www.ihud.org/uploads/ihud.org/files/%c4%b0hud_yayın-no-009_%c4%b0%c5%9e-d%c3%9cnyası-ve-%c4%b0nsan-hakları-alanında-ulusal-eylem-planları.pdf, e.t., 18.04.2025.

Hülya Kendir / Deniz Parlak/ Gökhan Demir/ Selime Güzelsarı, “İş Dünyasında İnsan Hakları Eğitimi Rehberi, İnsan Hakları Eğitimi Ağı”, Ankara 2021, https://iheanet.tr/portal/wp-content/uploads/2022/06/ıs_dunyasinda_insan_haklari_egitim_kitabi.pdf (e.t. 18.04.2025).

Said Vakkas Gözlüğü, “Uluslararası Şirketlerin Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Açısından Hesap Verebilirliği Sorunu”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. VIII S. 1, (2013),505-528

James R May., “Sustainability Constitutionalism”, University of Missouri Kansas City Law Review, Vol. 86:4, S. 858 (e.t. 15.08.2024).

Mekanda Adalet Derneği, Türkiye’de Şirketlerin İnsan Hakları Sorumluluğuna Bakış: 3. Havalimanı, Galataport, Hunutlu Termik Santrali, Kirazlı Altın Madeni, Yusufeli Barajı, https://mekandaadalet.org/wp-content/uploads/2022/04/mad_sirketlerin_sorumluluguna_bakis_rapor.pdf (e.t. 24.12.2024).

Evan A. Peterson / Joni Hyska/ Dhruv Pate, “Human Rights Law, Corporate Governance and Globalization”, Journal of Law, Business & Ethics, Vol. 23.

John Ruggie, “Just Business: Multinational Corporations And Human Rights”, W.W. Norton & Company, 2013,

Beate Sjøfjell, “How Company Law Has Failed Human Rights – And What To Do About It”, Business and Human Rights Journal, Cilt: 5, 2020, S. 179–199.

Rory Sullivan/ Mary Robinson, “Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions”, Taylor and Francis Group, 2003 (E.T. 05.02.2024).

The State of Play on Business and Human Rights, Trends and Insights From Five Iterations of The Corporate Human Rights Benchmark (2018–2023), Kasım 2024, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/11/chrb-5x-report-1.pdf> (e.t. 18.04.2025).

Trinity Business School, Centre for Social Innovation, Irish Business and Human Rights: A Snapshot of Large Firms Operating in Ireland, Ocak 2024, <https://www.tcd.ie/media/tcd/business/pdfs/bhrreport-2023.pdf> (e.t. 02.07.2024).

Florian Wettstein, “Multinational Corporations and Global Justice: Human Rights Obligations of A Quasi-Governmental Institution”, Stanford Business Books, Stanford University Press, California 2009, <https://www.researchgate.net/publication/40421993> (e.t. 22.11.2024).

Florian Wettstein, “Silence As Complicity: Elements of A Corporate Duty to Speak Out Against The Violation of Human Rights”, Business Ethics Quarterly 22/1: 37-62 (2012), <file:///d:/users/50996770/onedrive%20-%20ar%20c3%87e1%20c4%b0k%20a.%20c5%9e/downloads/wettstein-silenceascomplicity.pdf>, e.t. 19.04.2025

World Benchmarking Alliance, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/the-alliance/> (e.t. 09.08.2024).

Alaz Karbon, “Yeşil Tahvil (Green Bond) Nedir?”, <https://alazkarbon.com/tr/sikca-sorulan-sorular/yesil-tahvil-green-bond-nedir> (e.t. 18.04.2025).

World Bank Treasury, “Green Bonds”, <https://treasury.worldbank.org/en/about/unit/treasury/ibrd/ibrd-green-bonds#2> (e.t. 18.04.2025).

Bianet, “Lüks Moda Markası Dior’a İşgücü Sömürüsü Soruşturması”,
<https://bianet.org/haber/luks-moda-markasi-dior-a-ismucu-somurusu-sorusturmasi-297127>.

Entegre Raporlama Türkiye, “Entegre Raporlama Nedir?”,
<http://www.entegreraporlamatr.org/tr/entegre-raporlama/entegre-raporlama-nedir.aspx>
(e.t. 18.04.2025).

EKLER

Ek A. Çalışmada Yer Alan Şirketler ve Bu Şirketlere Ait Dokümanlar

CXT-990
Entegre Rapor
İnsan Hakları Politikası
QPL-437
2022 Sürdürülebilirlik Raporu
İnsan Hakları Politikası
TND-583
2022 Sürdürülebilirlik Raporu
İnsan Hakları Politikası
GMV-622
İnsan Hakları Politikası
KBN-808
Etik Kod
2023 Sürdürülebilirlik Raporu
WQR-711
İnsan Hakları Politikası
2023 Entegre Faaliyet Raporu
LXP-902
İnsan Hakları Politikası
BVD-416
İnsan Hakları Politikası
PKJ-650
İnsan Hakları Politikası
JKP-748
İnsan Hakları Politikası
2022 Entegre Raporu
YWT-273
İnsan Hakları Politikası
Entegre Faaliyet Raporu
XZP-104
İnsan Hakları Politikası
2023 Entegre Rapor
RQJ-572
İnsan Hakları Politikası
MKT-839
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.
ZYG-220
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.
VXC-819
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.
NRF-364
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.
HQL-555
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.
FDL-321
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.
ZQR-407
Herhangi bir insan hakları politikası bulunmamaktadır.