

Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri - Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu'na Genel Bir Bakış

Ebru Yeşilmen

Öz: Çokuluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde, çocuk işçiliği, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, zorla çalıştırılma, ayrımcılık, düşük ücretler gibi çeşitli hak ihlalleri meydana gelmektedir. Günümüzde, şirketlerin tedarik zincirlerinde gerçekleşen insan hakları risklerini/ihlallerini önlemekle yükümlü olduğu ve gerçekleşen ihlallerden sorumlu tutulmaları gerektiği kabul edilmektedir. Konuya ilişkin OECD, ILO, BM ve AB tarafından uygulanması gönüllülük esasına dayanan ilke ve standartlar oluşturulmuştur. Fakat bunların çoğunluğu hukuki bağlayıcılığı olmayan yumuşak hukuk kurallarıdır. Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu, şirketlerin insan hakları sorumluluğuna ilişkin hukuki bağlayıcılığı olan ilk ulusal düzenlemelerden biridir. Kanunla, şirketlerden kendi faaliyetlerinin yanı sıra doğrudan ve dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri bakımından da insan hakları durum tespit yükümlülüklerini yerine getirmeleri beklenmektedir. En çok ihracat yaptığımız ülkenin Almanya olması dolayısıyla, Kanun'un kapsamında yer alan şirketlere mal veya hizmet tedarikinde bulunan Türk şirketler Kanun'da öngörülen insan hakları ve çevresel özen yükümlülüklerine uyum sağlamalıdır. Çalışma, şirketlerin tedarik zincirlerinde insan hakları özen yükümlülükleri ve konuya ilişkin uluslararası gelişmelere dair bir çerçeve sunmayı ve ülkemizde de uygulama alanı bulacak Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu'nu genel hatlarıyla ortaya koymayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Çokuluslu Şirketler, Tedarik Zinciri, İnsan Hakları, Özen Yükümlülükleri, LkSG.

Abstract: Various human rights violations such as child labor, inadequate occupational health and safety measures, forced labor, discrimination, and low wages occur in the supply chains of multinational corporations. Today, it is recognized that corporations have an obligation to prevent human rights risks/violations in their supply chains and should be held accountable for violations. Voluntary principles and standards have been established by the OECD, ILO, UN and EU. However, the majority of these are soft law rules that are not legally binding. The German Supply Chain Due Diligence Act is one of the first legally binding national regulations on the human rights responsibility of companies. It requires companies to fulfill various human rights due diligence obligations with respect to their own operations as well as those of direct and indirect suppliers. As Germany is our largest export destination, Turkish companies supplying goods or services to companies covered by the Law must comply with the human rights and environmental due diligence obligations set out in the Law. The paper aims to present a framework for companies' human rights due diligence obligations in supply chains and international developments on the subject, and to outline the German Supply Chain Due Diligence Law, which will also find application in Turkey.

Keywords: Multinational Corporations, Supply Chain, Human Rights, Due Diligence Obligations, LkSG.

@ Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, ebru.karabacak@medeniyet.edu.tr

ID 0000-0001-5466-6148

➔ Yeşilmen E., (2024). Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri - Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu'na Genel Bir Bakış. *İş Ahlakı Dergisi*, 17 (2), ss. 117-147.

✎ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m387
Turkish Journal of Business Ethics, 2024
isahlakidergisi.com

Bayıru: 16.05.2024
Revize: 10.09.2024
Kabul: 15.10.2024
Erken Baskı: 07.11.2024

Giriş

Günümüzde şirketler, belirli bir ürünü tek başına üretip satmak yerine, tedarikçiler vasıtasıyla üretim süreçlerini yönetmektedirler (Ersoy ve Camgöz Akdağ, 2022: 578). Diğer taraftan ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olarak, düşük işgücü maliyetleri ve üretim standartları nedeniyle gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler tercih edilmekte, mal veya hizmet üretiminin bazı aşamaları bu ülkelere kaydırılmaktadır. Çok uluslu şirketler¹, istihdam imkânı yaratarak faaliyette buldukları ülkelerin ekonomilerine katkıda bulunsalar da faaliyette buldukları ülkede geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği ve çevresel standartların düşük olması, mevzuatın yeterli korumayı sağlamaması gibi nedenlerle, güvenli ve sağlıklı olmayan çalışma koşulları, çocuk işçiliği, yetersiz ücret, çevre kirliliği gibi olumsuz etkiler ve buna bağlı olarak insan hakları ihlalleri meydana gelebilmektedir (Tarman, 2022: 1183; Arens, 2021: 330, 332). Bunun üzücü bir örneği olarak, 24 Nisan 2013 tarihinde Bangladeş'te tekstil üretim atölyelerinden oluşan 8 katlı Rana Plaza'nın çökmesi sonucu, içerisinde bulunan 1134 işçinin ölmesi, 2500'den fazla işçinin yaralanması gösterilebilir. Kaza sonrasında binanın imar planına aykırı kullanıldığı, kazadan bir gün önce binadaki çatlakların tespit edildiği ve binanın boşaltıldığı, ancak ertesi gün işçilerin işe dönmelerine yönelik tehdit ve baskılar üzerine çalışmak üzere binaya gelmek zorunda kaldıkları anlaşılmıştır². Rana Plaza'daki tekstil atölyeleri, bazı önemli çok uluslu tekstil şirketlerinin tedarikçilerinden olup, bu şirketler adına üretim yapmaktaydı. Bu olay sonrasında, küresel sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin kampanyaları ile Bangladeş'te üretim yapan çok uluslu tekstil şirketlerinin sorumluluk alması konusunda toplumsal baskı oluşmuş (Korkmaz, 2014: 164) ve böylece çok uluslu şirketlerin, tedarikçilerinden ihlallerinden sorumluluğu tartışılır hale gelmiştir.

İnsan haklarının, birey ile devlet arasındaki ilişkinin (dikey etki) yanı sıra bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerde de geçerli olan ve uyulması zorunlu bulunan kurallar olduğu (yatay etki) kabul edilmektedir (Sunay, 2015: 11). Yatay etki çerçevesinde, bireylerin devlet dışındaki diğer aktörlerden gelen tehlikelere karşı da korunması gerekir (Sunay, 2015: 16-22; Yücel Dericiler, 2023:15). Toplumun bir parçası olan şirketlerin faaliyet gösterdikleri toplumun temel ahlaki ve insan hakları kurallarına uymalarını beklemenin yanlış olmayacağı, sorunun bu yükümlülüğün hukuki alana nasıl taşınacağına ilişkin olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım, 2014: 386).

1 Birden fazla ülkede üretim yapan veya hizmet sunan şirketler, çokuluslu şirket olarak tanımlanmaktadır (Jones, 2007: 172).

2 <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza> (Erişim 19.02.2024).

Uygulamada çok uluslu şirketlerin, tedarikçilerinin çalışanlarını insan hakları ihlallerine karşı korumak adına kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde politikalar geliştirdikleri ve gönüllü olarak taahhütlerde buldukları görülmektedir (Heinlein, 2018: 277; Yıldırım, 2014: 388; Yıldırım Soysal, 2023: 638)³. Medyada, tedarikçilerinde çocuk işçi çalıştırıldığı, ücretlerin yetersiz olduğu veya ciddi kazalar yaşandığına dair haberlerin yer almasının şirketlerin itibarının zedelenmesine ve satışlarının düşmesine neden olabilmesi de şirketleri davranış kuralları konusunda gönüllü taahhütlerde bulunmaya iten nedenlerdendir (Heinlein, 2018: 277). Şirketler, tedarikçilerini seçerken satın alınan ürünün veya hizmetin kalitesinin yanı sıra potansiyel tedarikçilerin çalışan haklarına dair uyguladığı standartları, çevresel standartları ve yolsuzluk politikası gibi şirketin genel uyum politikalarını da kriter olarak benimseyebilmektedirler (Baysal ve Ersoy, 2022: 76). Ancak şirketlerin gönüllü taahhütleri, muğlak ifadeler içermeleri, hukuki bağlayıcılıklarının ve izleme mekanizmalarının olmaması ve ihlal durumunda yaptırımın olmaması veya yetersiz olması nedenleriyle insan hakları konusunda istenilen korumayı sağlayamamıştır (Yıldırım, 2014: 388-389). Nitekim, Pakistan'da Ali Enterprises'a ait tekstil fabrikasında meydana gelen ve diğer sebeplerin dışında acil çıkışların bulunmaması nedeniyle 250 kişinin ölmesine neden olan yangında, Ali Enterprises'ın, ürettiği giysilerin ana alıcısı olan Almanya'da yerleşik Kik çok uluslu şirketinin iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümler de içeren davranış kurallarına uymayı taahhüt ettiği, hatta Kik şirketi tarafından, bu kurallara uyulup uyulmadığının denetim şirketine kontrol ettirildiği açığa çıkmıştır (Heinlein, 2018: 276).

Çalışmamızda, önce şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarının hukuki dayanakları olan ve konuya ilişkin esasları ortaya koyan uluslararası düzenlemelere yer verilecek, sonrasında konuya ilişkin ilk ulusal düzenlemelerden olan Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-LkSG) ve ülkemize etkisi incelenecektir.

Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası hukuk alanında, çok uluslu şirketlerin ticari faaliyetleri sırasında oluşabilecek çevresel riskler ve insan hakları riskleri bakımından belirli ilkeler ve standartlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD),

3 Arçelik tarafından hazırlanan ve tedarikçiler de dahil olmak üzere tüm iş ortaklarından uymalarını beklediği Global İnsan Hakları Politikası için bkz. https://www.arcelikglobal.com/media/6235/15_global-insan-haklari-politikasi-tr-2.pdf (Erişim 20.02.2024)

2000 yılında Çok Uluslu Şirketler için Rehber İlkeler hazırlamıştır (OECD, 2000)⁴. Rehber, şirketlerin dünya genelindeki faaliyetlerinde sorumlu iş yönetimini teşvik etmek üzere, hükümetlerin gönüllülük temeline dayalı tavsiyelerinden oluşmaktadır. İstihdam ve endüstri ilişkileri, çevre, yolsuzluk, vergilendirme gibi konularda bir dizi prensip içermektedir. 2011 yılında yapılan Rehber’de yapılan güncelleme ile rehberde insan hakları bölümü eklenmiştir. Rehberde göre, çok uluslu şirketler, yerel mevzuata uygun ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunacak şekilde hareket etmeli, kendi faaliyetlerinden, tedarikçilerinden ve diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan tüm olumsuz etkileri değerlendirip önlemeye çalışmalı ve olumsuz etkileri gidermelidirler (OECD Watch, 2012: 2). OECD ayrıca 2018 yılında, “Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimi Rehberi”nin şirketler tarafından anlaşılması ve uygulanmasında yol göstermek ve pratik destek sağlamak adına, “Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct” isimli bir rehber daha yayınlamıştır (OECD, 2018)⁵. OECD’nin 38 üyesi ve üye olmayan 13 ülke, katılımcı ülke olarak Rehber’in uygulama alanı kapsamındadır (OECD, 2023: 6). Türkiye, OECD’nin kurucu üyelerindedir.

OECD’nin Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin Rehber’indeki ilkelerin tanıtılması ve Rehber’in uygulanmasına ilişkin şikayetlerin çözümü için Ulusal Temas Noktaları kurulmuştur. Çok uluslu bir şirket, tedarikçileri veya şirketin iş ilişkisinde bulunduğu diğer kişiler tarafından Rehber’de yer alan ilkelerin ihlal edildiği iddiasıyla, ilgili taraflar, örneğin sendikalar, sivil toplum kuruluşları, işçiler, şirketin faaliyetlerinden olumsuz yönde etkilenen bireyler ulusal temas noktalarına şikâyet başvurusunda bulunabilirler (OECD Watch, 2012: 5). Ulusal temas noktası, uzlaşma sağlanması için tarafları görüşmeye çağırır ve çeşitli yöntemler izleyerek tarafların uzlaşmasına yardımcı olur. Sürecin sonunda ulusal temas noktası, nihai rapor hazırlar ve bunu kamuoyu ile paylaşır (OECD, 2023: 58-59). Ülkemizde, ulusal temas noktası olarak Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü belirlenmiştir. Şimdiye kadar Türkiye’deki ulusal temas noktasına yedi başvuru yapılmıştır. Başvurulardan dördü, Rehber’in 5. bölümündeki istihdam ve sanayi ilişkileri başlığı altındaki sendikal haklara ilişkin ilkelerin ihlal edildiği iddiasını içermektedir fakat yapılan başvuruların hiçbirinde anlaşma

4 Toplumsal değişimler ile uluslararası ticaret alanında yaşanan gelişmeler dikkate alınarak rehberde sürekli güncellemeler yapılmış olup, 2023 yılında yapılan son değişiklikle rehberin güncel hali şu şekildedir: OECD (2023), Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi.

5 OECD’nin sektörler bazında hazırladığı alt rehberler de bulunmaktadır. Bkz. <https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/> (Erişim 21.02.2024).

sağlanamamıştır⁶. 2011 yılından beri, dünya genelindeki ulusal temas noktalarına yapılan başvuruların %39'u, Rehberin 5. bölümünde yer alan çalışma ve sanayi ilişkileri konusuna ilişkindir⁷.

Çalışma konumuz bakımından uluslararası hukuktaki bir diğer düzenleme de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi"dir (ILO, 2017). Bildirge, 1977 yılında hükümetler ile işçi ve işveren sendikalarının uzun süren müzakereleri sonucunda kabul edilmiş; 2000, 2006 ve 2017 yıllarında güncellenerek bugünkü haline ulaşmıştır (Erdoğan, 2019: 182). "Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi" olarak kısaltılan Bildirge ile sosyal gelişim, insana yakışır iş ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak gibi amaçlarla, istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstriyel ilişkiler gibi alanlarda çokuluslu işletmeler, hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerine rehberlik sunulmaktadır. Örneğin, istihdamın desteklenmesi, zorla çalışmanın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, fırsat ve muamele eşitliği, istihdam güvencesi, eğitim, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal haklar gibi konularda ilkeler tavsiye edilmektedir. Söz konusu ilkeler, büyük ölçüde ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarda yer alan ilkeler olup, Bildirgede "ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi" ve Eki ile "ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi"ne atıfta bulunulmuş ve Bildirge'nin ekinde Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'yle ilgili Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları listelenmiştir. Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'ndeki ilkelerin uygulanmasını sağlamak amacıyla; bölgesel takip mekanizması, hükümet, işçi ve işverenden oluşan üçlü yapı tarafından atanan ulusal odak noktaları, uluslararası çalışma ofisi tarafından teknik destek sağlanması, bilgilendirme ve rehberlikte bulunması, şirket-sendika diyalogunun sağlanması ve ilkelerin uygulanmasına dair anlaşmazlıkların ilkelerin yorumlanması prosedürü ile incelenmesi gibi çeşitli araçlar benimsenmiştir (ILO, 2017: 21). Ancak ilkelerin gönüllülük esasına tabi olması ve yaptırım mekanizmasının bulunmaması, Bildirgenin uygulanabilirliğini zayıflatmaktadır (Yıldırım, 2014: 388; Erdoğan, 2019: 182-183).

6 Başvurulardan birinde Türk Metal Sendikası, PUTZMEISTER Makina San ve Tic. A.Ş.'nin Rehber'de yer alan ilkelerden örgütlenme özgürlüğü, temsil ve toplu pazarlık konusundaki ilkeleri ihlal ettiği iddiasıyla Türkiye'deki ulusal temas noktasına özel durum başvurusunda bulunmuş ancak başvuru PUTZMEISTER'in arabuluculuk çabalarına katılmayı reddetmesi nedeniyle sonlandırılmıştır. Bkz. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/TurkishNCPPutzmeisterFinalStatement.pdf> (Erişim 21.02.2024).

7 <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/what-are-ncps-for-rbc.htm> (Erişim 21.02.2024).

Gönüllülük esasına dayanan bir başka düzenleme, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact)'dir. 2000 yılında yapılan Sözleşme ile küresel planda sorumlu ve sürdürülebilir şirket politikalarının geliştirilmesi, uygulanması ve paylaşılması amacıyla, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele başlıkları altında toplamda on adet ilke benimsenmiştir (Maria Wetzel, 2016: 148-149). İnsan hakları başlığı altında, iş dünyasına ilan edilmiş insan haklarını destekleme ve haklara saygı duyma yükümlülüğü yüklenmekte ve iş dünyasının, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmaması gerektiği belirtilmektedir (UN Global Compact, 2000). Çalışma standartları başlığı altında ise iş dünyasının, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemesi gerektiği, zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına, her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına, işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesi gerektiği düzenlenmiştir (UN Global Compact, 2000). Sözleşme, devletler, şirketler, iş dünyası dernekleri, belediyeler, sivil toplum kuruluşları ve sendikalar gibi geniş bir katılım alanına sahiptir. Sözleşmeye katılanların, sözleşmedeki on ilkeye ilişkin taahhütlerini yazılı bir şekilde beyan etmeleri, bu ilkelere ilişkin faaliyetlerini (şirketler için her yıl, şirket dışı katılımcılar için iki yılda bir) raporlamaları beklenmektedir. Sözleşme, 20.000'den fazla şirket ve 3800 şirket dışı katılımcı ile dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik girişimi olarak görülmektedir, Türkiye'den Mart 2024 tarihi itibarıyla 495 adet katılımcı bulunmaktadır⁸. Katılımcı şirketlerin raporlama yapmakta isteksiz olması, sunulan raporların denetlenmiyor olması ve sözleşmedeki ilkelerin ihlali halinde herhangi bir yaptırım uygulanmıyor oluşu, Küresel İlkeler'in etkinliğine ilişkin eleştirilere yol açmaktadır (Erdoğan, 2019: 191; Yıldırım, 2014: 389).

2011 yılında, BM İnsan Hakları Konseyi tarafından "İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri" kabul edilmiştir. BM Genel Sekteri Özel Temsilcisi John Ruggie'nin hazırlamakla görevlendirildiği ve altı yıllık bir çalışmanın sonucu olan Rehber İlkeler, ticari faaliyetlerle bağlantılı olarak insan hakları alanında oluşabilecek olumsuz etkilerin riskini önlemek ve gidermek adına oluşturulmuş küresel standartlardır⁹. "Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Etme" olarak ifade edilen üç ayaklı bir çerçevede, 31 yol gösterici ilke benimsenmiştir. Bu üç ayaklı çerçeve şu şekilde özetlenmektedir: 1) Devletler, şirketler de dahil olmak üzere üçüncü taraflarca ger-

8 <https://unglobalcompact.org/join-us> (Erişim 23.02.2024).

9 <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/special-representative-secretary-general-human-rights-and-transnational-corporations-and-other> (Erişim 24.02.2024).

çekleştirilen insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlamalıdır. 2) Şirketler, insan haklarına saygı duymalı, başkalarının haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve dahil oldukları olumsuz insan hakları etkilerini gidermelidirler. 3) İnsan hakları ihlallerinden etkilenen bireylerin, hukuki ve diğer yollardan, etkin bir telafi yöntemine erişimi sağlanmalıdır (OHCHR, 2011: 1, 11 ve 25. İlkeler).

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu, Rehber'de uluslararası düzeyde tanınmış insan haklarına atıfta bulunularak somutlaştırılmakta, asgari olarak BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde belirtilen temel haklara ilişkin ilkelere uyulması beklenmektedir (OHCHR, 2011: 12. Ülke ve Açıklamaları). ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin fiilen önlenmesi, istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığa son verilmesi, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması olmak üzere beş başlıkta çalışma standartları düzenlenmekte ve bu standartlara ilişkin 10 temel ILO sözleşmesi bulunmaktadır¹⁰.

Rehber İlkeler'de şirketlerden, insan hakları üzerinde olumsuz etkilere neden olabilecek faaliyetlerden kaçınmaları ve olumsuz bir etki çıktığında müdahale etmeleri beklenmekte, bunun yanı sıra kendilerinin bir katkıları olmasa da iş ilişkisi içerisinde oldukları şirketlerin faaliyet, ürün ve hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olarak ortaya çıkan olumsuz insan hakları etkilerini önlemeleri veya hafifletmeleri

10 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (No. 87), 1948; Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (No. 98), 1949; Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29), 1930; Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105), 1957; Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138), 1973; Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (No. 182), 1999; Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100), 1951; Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111), 1958; İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155); İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187). ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesine göre, üye devletler bu sayılan 10 Sözleşmeyi onaylamamış olsalar dahi, ILO üyesi olmaları nedeniyle, söz konusu Sözleşmelerin konusunu oluşturan temel haklara dair ilkelere saygı duyma, onları geliştirme ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler. <https://www.ilo.org/an-kara/projects/fundamental-principles/lang--tr/index.htm>. Türkiye, 10 temel sözleşmenin tamamını onaylamıştır.

istenmektedir (OHCHR, 2011: İlke 13)¹¹. Şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğu Rehber İlkelerde, “due diligence” kavramı ile somutlaştırılmış ve operasyonel hale getirilmiştir (Yıldırım, 2014: 393)¹².

“Due diligence”, uygulamada şirketlerin birleşme veya devralma süreçlerinde, devralınacak ya da birleşilecek hedef şirketin yapısı, hukuksal, finansal, vergisel, operasyonel vb. konularda durum tespiti yapılması suretiyle, birleşme veya devralmadan önce hedef şirketin ayrıntılı ve özel olarak incelenmesi adeta röntgeninin çekilmesi olarak anlaşılmaktadır (Pulaşlı, 2007: 211, 215; Esin, 2021:66-67, 115 vd). Artık şirketlerin yaptıkları durum tespitlerinin kapsamı, insan hakları, çevresel etki değerlendirmeleri, tedarik zinciri uyumu gibi konuları da içerecek şekilde genişlemektedir (Tarman, 2022: 1189-1190). “Due diligence” hukuki bir terim olarak, gerekli dikkat ve özeni gösterme yükümlülüğü olarak tanımlanmakta (Yılmaz, 2005: 305)¹³, kavram için durum tespiti (Tarman, 2022: 1189; Yıldırım Soy-sal, 2023: 643; Çımrın vd., 2023: 6), gerekli özeni gösterme (Yıldırım, 2014: 392; Baysal ve Ersoy, 2022: 74 vd.) veya teknik değerlendirme (IOE, 2016: 26; Centel, 2017:11) gibi farklı çeviriler kullanılabilir. Kavramın kapsayıcı bir ödev, üst başlık olarak kullanıldığı durumlarda “gereken özeni gösterme/özen yükümlülüğü” karşılığını, açıkça belirli bir sürecin ifade edildiği hallerde ise “durum tespiti” karşılığını tercih edeceğiz (Yücel Dericiler, 2023: 102, 110). Rehber İlkeler’in “Human rights due diligence” başlıklı 17. ilkesinde ise şirketlerin kendi faaliyetlerinin ve iş

11 BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği tarafından, Rehber İlkeler’deki insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumlulukla ilgili ilkeleri açıklamak adına 2012 yılında yorumlayıcı bir rehber yayınlanmıştır. Yorum rehberinde, şirketlerin insan hakları üzerinde olumsuz etkiye neden olduğunun kabul edilebileceği hallere örnek olarak fabrika çalışanlarının yeterli güvenlik ekipmanı olmadan tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalması gösterilmekte; bir işletmenin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle iş ilişkileri nedeniyle doğrudan bağlantılı olan, ancak işletmenin kendisinin buna katkıda bulunmamış olabileceği olumsuz etkiye ise bir perakende şirketinin giyim ürünleri üzerindeki nakışların, tedarikçi tarafından sözleşme yükümlülüklerine aykırı olarak evlerde çocuk işçilere taşeron olarak yaptırılması örnek olarak gösterilmektedir (OHCHR, 2012: 17; ayrıca bkz. Yücel Dericiler, 2023: 73-74).

12 Rehber İlkeler’e göre, şirketler insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmek için, bazı politika ve süreçlere sahip olmalıdır; a) İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik bir politika taahhüdü, b) İnsan hakları üzerindeki etkilerini tespit etmek, önlemek, hafifletmek ve nasıl ele aldıklarını açıklamak için bir insan hakları “due diligence” süreci, c) Neden oldukları veya katkıda buldukları olumsuz insan hakları etkilerinin düzeltilmesini sağlayacak süreçler (OHCHR, 2011: İlke 15).

13 BM Rehber İlkeleri Yorum Rehberi’nde, “due diligence” kavramı bir hukuk sözlüğüne atıfta, “belirli koşullar altında makul ve sağduyulu bir kişiden beklenen ve normal olarak bu kişi tarafından uygulanan basiret, faaliyet ve titizlik ölçüdür; herhangi bir mutlak standartla ölçülmez, özel durumun göreceli gerçeklerine bağlıdır” şeklinde ifade edilmiştir (OHCHR, 2012: 6).

ilişkisinde¹⁴ bulunduğu işletmelerin faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve bu etkileri nasıl ele aldıklarını açıklamak amacıyla insan hakları durum tespiti yapmaları gerektiği belirtilmektedir. Durum tespiti, mevcut veya potansiyel insan hakları etkilerinin ölçülmesini, sonuçların bütünlendirilip buna göre hareket edilmesini, karşılıkların izlenmesini ve etkilerin nasıl ele alındığının duyurulmasını içermelidir. Şirketin büyüklüğü, faaliyetlerinin niteliği ve insan hakları üzerindeki etkisine bağlı olarak insan hakları durum tespiti değişiklik arz edecektir, ayrıca insan hakları durum tespitinin zaman içerisinde güncellenmesi gerekmektedir (OHCHR, 2011: İlke 17, b, c).

Rehber İlkeler, şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğuna ilişkin, insan haklarını ihlal edecek bir şey yapmamak şeklindeki negatif ödevden öte, politika oluşturulması, durum tespiti yapılması gibi pozitif adımlar atmayı gerektirmesi nedeniyle önemli bir düzenleme olarak görülse (Yücel Dericiler, 2018: 80)¹⁵ de sorumluluğun ahlaki bir sorumluluk olarak ele alınması, hukuken bağlayıcılığının bulunmaması ve hakları ihlal edilen mağdurlara başvurabilecekleri uluslararası bir mekanizma sunmaması gibi nedenlerle eleştirilmektedir (Tarman, 2022: 1195; Yıldırım, 2014: 397; Yücel Dericiler, 2018: 80).

BM İnsan Hakları Konseyi tarafından 2014 yılında, çok uluslu şirketlerin insan haklarına ilişkin faaliyetlerini düzenlemek ve uluslararası hukuki bağlayıcılığı olan bir belge hazırlamak üzere açık uçlu bir hükümetler arası çalışma grubu kurulmasına karar verilmiştir (OHCHR, 2014). Çalışma grubu tarafından hukuken bağlayıcı bir taslak anlaşma oluşturulmuş olup, taslak anlaşma üzerinde çalışmalar devam etmektedir¹⁶.

Avrupa Birliği bünyesinde yapılan çalışmalara bakıldığında, Avrupa Parlamentosu tarafından 2020 yılından itibaren kurumsal sürdürülebilirlik ve hesap verilebilirlik hakkında yasama önerisinde bulunması için Avrupa Komisyonu'na tek-

14 İş ilişkileri kavramı ile iş ortakları, tedarik zincirindeki kuruluşlar ve ticari faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı diğer devlet kuruluşları veya devlet dışı kuruluşlarla olan ilişkiler kastedilmektedir (OHCHR, 2011:13. İlke Açıklamaları).

15 Rehber İlkeler'in, tıpkı İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi gibi uzlaşma oluşturarak zaman içerisinde ulusal ve uluslararası düzeyde bağlayıcılığı olan düzenlemelerin önünü açabileceği yönünde Yıldırım, 2014: 401.

16 Updated draft legally binding instrument (clean version)", 9. Session, 23 to 27 October 2023 in Geneva, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf> (Erişim 05.03.2024).

lifte bulunduğu görülmektedir¹⁷. Avrupa Komisyonu, 23 Şubat 2022 tarihinde “Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi Taslağı”nı kabul etmiştir (European Commission, 2022). 4 Aralık 2023 tarihinde, Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi tarafından Direktif Taslağı üzerinde geçici bir anlaşmaya varılmıştır. Son olarak 24 Nisan 2024 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından “Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)” resmi olarak kabul edilmiş ve 25 Temmuz 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir (European Parliament, 2024). Üye devletlerin yürürlükten itibaren iki yıl içerisinde direktif hükümlerini ulusal hukuklarına aktaracak düzenlemeler yapması gerekecektir (m. 37).

Direktif ile şirketlerin küresel tedarik zincirlerinde çevre ve insan hakları risklerini yönetmeleri için Birlik düzeyinde ortak standartlar oluşturulması amaçlanmaktadır (Baysal ve Ersoy, 2022: 77). Taslakta, AB ekonomisinin küresel tedarik zincirleri aracılığıyla, dünyanın dört bir yanındaki işçilerin hakları üzerindeki olumsuz etkiler meydana getirebileceğine ve bazı AB şirketlerinin zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve işçilerin sömürülmesi gibi durumlarla ilişkilendirildiğine dikkat çekilmiştir (European Commission, 2022: 1-2). Mevcut olan uluslararası gönüllü standartların özellikle zararın ortaya çıkması halinde şirketlerin ve mağdurların durumuna ilişkin yasal netlik içermediği belirtildikten sonra, son yıllarda ulusal mevzuatlarda kurumsal özen yükümlülüğü hakkında yasal düzenlemeler yapılmış olsa da bu düzenlemelerin bölünmüşlük oluşturabileceği ve ortak pazardaki şirketler için eşit bir hareket alanı oluşturmayaacağı ifade edilmiştir (European Commission, 2022: 2-3). Tüm bunlardan hareketle Direktif ile, ortak pazarda faaliyet gösteren şirketlerin, olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri tespit etmeleri, önlemeleri, azaltmaları ve hesap vermelerinin yanı sıra yeterli yönetim, yönetim sistemleri ve tedbirleri uygulamaya koymak sure-

17 Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin 2014/95 sayılı AB Finansal Olmayan Raporlama Direktifi de bulunmaktadır. Direktifte, kurumsal sürdürülebilirliği sağlamak adına belirli büyüklükteki işletmelere çevresel, sosyal ve çalışanlarla ilgili konular, insan haklarına saygı, yolsuzluk ve rüşvetle mücadele gibi konularla ilgili riskler, etkiler, tedbirler (durum tespiti dahil) ve politikalara ilişkin raporlama yükümlülüğü getirilmektedir. 2014/95 sayılı AB Finansal Olmayan Raporlama Direktifi ile Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi Taslağı arasındaki ilişkiye dair bilgi için bkz. European Commission, 2022: 4-5. Ayrıca, AB şirketlerinin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde, zorla çalıştırma riskini ele almak için hazırlanmış bir durum tespiti kılavuzu da bulunmaktadır. AB Komisyonu ve AB Dış İlişkiler Servisi (European External Action Service, EEAS) tarafından, 13 Temmuz 2021'de yayınlanan “Guidance On Due Diligence For Eu Businesses To Address The Risk Of Forced Labour In Their Operations And Supply Chains” isimli kılavuzda, uluslararası standartlar çerçevesinde işletmelere zorla çalıştırma riskinin nasıl tespit edileceği, önleneceği ve giderileceği konusunda somut ve pratik tavsiyeler verilmektedir.

tiyle kendi faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde insan haklarına ve çevreye saygı gösterilmesine katkıda bulunmalarını teşvik etmek için yatay bir çerçeve oluşturulmak istenmiştir (European Commission, 2022: 3).

Direktif'te, AB'de faaliyet gösteren belirli büyüklükteki şirketlerden¹⁸ özetle, durum tespitini şirket politikalarına entegre etmeleri, bir şikâyet prosedürü oluşturmaları, durum tespiti politikalarının ve önlemlerinin etkinliğinin izlenmesi ve özen yükümlülükleri hakkında kamuya açık bildirim yapmaları beklenmektedir (m. 5). Direktif'in ekinde, ILO ve çeşitli BM sözleşmelerine atıfla (European Parliament, 2024: Annex, Part I Section 2), uluslararası insan hakları sözleşmelerinde düzenlenen hak ve yasaklar listelenmiş (European Parliament, 2024: Annex, Part I Section 1)¹⁹ ve bu listelenen hak veya yasaklardan birinin ihlalinin insan hakları üzerinde olumsuz etki olarak görüleceği belirtilmiştir (m. 3, c). İçerdiği denetim ve yaptırım mekanizmaları nedeniyle Direktif, diğer uluslararası düzenlemelerden ayrılmaktadır. Direktif'e göre, üye devletler şirketlerin yükümlülüklerine uyup uymadıklarını denetlemek üzere bir veya birden fazla denetim makamı oluşturacak ve denetim makamı tarafından şirketler hakkında soruşturma yürütülebilecektir (m. 24, 25). Direktif'in ihlali halinde, şirketin cirosu üzerinden belirlenecek maddi bir yaptırım uygulanması (m. 27), ihlalle ilgili yaptırımın kamuya açıklanması (m. 27) ve şirketlerin zararlardan hukuki olarak sorumlu tutulması (m. 29) yoluna gidilebilir. Ayrıca, Direktif'e uygun davranmış olmak, kamu ihaleleri ve imtiyazları için yapılan başvurularda kriter olarak dikkate alınacaktır (m. 31).

Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu

Genel Olarak

Son yılların en güncel ve tartışılan konularından olan şirketlerin kendi faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde gerçekleşen insan hakları ihlallerinden sorumluluğu hu-

18 Direktif, 2027 yılında, a) Avrupa Birliği'ne üye bir devletin mevzuatına göre kurulmuş, ortalama 5000'den fazla çalışmanı olan ve son mali yılda dünya genelinde 1500 milyon Avro'dan fazla net cirosu olan şirketler hakkında, b) AB üyesi olmayan üçüncü bir ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve son mali yılda AB içinde gösterdikleri faaliyetlerden 1500 milyon Avro'dan fazla net ciro elde etmiş şirketler hakkında uygulanmaya başlayacaktır (Direktif m. 37). Direktifin uygulama alanı kademeli olarak genişletilecektir.

19 Direktif'in bu kısmında listelenen haklardan çalışma ilişkileri bakımından önem arz edenler başlık olarak şu şekilde sıralanabilir; Adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı, işveren tarafından barınmanın sağlanması halinde işçinin yeterli barınma koşullarına erişiminin kısıtlanması yasası, çocuk işçilik yasası, zorla çalıştırılma yasası, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, eşit olmayan muamele yasası, yeterli bir yaşam ücretinin esirgenmesi yasası.

susu, OECD, ILO, BM ve AB gibi uluslararası kuruluşlar tarafından ele alınmakta ve konuya ilişkin ilke ve standartlar oluşturulmaya çalışılmaktadır. Şirketlerin insan hakları ihlallerinden sorumluluğunun gündemde olması ve uluslararası düzeyde düzenlemeler yapılması olumlu gelişmeler olmakla birlikte, düzenlemelerin hukuki niteliğinin ne olması gerektiği tartışmalıdır (Yücel Dericiler, 2018: 63). Yukarıda detaylı bir şekilde yer verdiğimiz uluslararası düzenlemelerin çoğunluğu²⁰, soft law (yumuşak/esnek hukuk) niteliğindedir. Yumuşak hukuk, hukuki bağlayıcılığı olmayan, gönüllülük esasına dayanan hukuk metinleri olarak tanımlanmaktadır (Acer ve Kaya, 2022: 65; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1133). Genellikle uluslararası kuruluşlarca alınan kararlar, rehber ilkeler, deklarasyonlar yumuşak hukuku oluşturur (Özyürek, 2021: 121; Acer ve Kaya, 2022: 65; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1133)²¹. Yumuşak hukuk kuralları, uluslararası antlaşmalar gibi onay gerektirmediğinden ve gönüllülük esasına dayandığından, belirli konularda mutabakat sağlanmasını kolaylaştırmaktadır (Özyürek, 2021: 121). Zamanla yumuşak hukuk kurallarının gerekli olduğu inancı oluşursa, uluslararası antlaşma veya başka şekillerde bağlayıcı bir hale, yani sert hukuka dönüşebilmektedirler (Acer ve Kaya, 2022: 65; Özyürek, 2021: 121; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1136). Diğer taraftan yumuşak hukuk kuralları, denetleme ve yaptırım mekanizmaları içermemeleri nedeniyle dezavantaj oluşturmaktadır (Özyürek, 2021: 120; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1150; Yıldırım, 2014: 388-389). Bağlayıcı da olmadığından, yumuşak hukuk kurallarına uyulması, çalışma konumuz bakımından insan haklarına ilişkin sorumlulukları, şirketlerin inisiyatifine bırakılmış olmakta bu da söz konusu kuralların etkinliğini oldukça zayıflatmaktadır (Özyürek, 2021: 120; Yücel Dericiler, 2023: 53; Yıldırım, 2014: 388-389; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1150; Çımrın vd., 2023: 5). Nitekim, konuya ilişkin yapılan çalışmalar da şirketlerin insan hakları özen yükümlülüğü uygulamasının sınırlı kaldığını göstermektedir (Tarman, 2022: 1192).

Şirketlerin insan hakları performanslarını küresel ölçekte sıralamak üzere, "Corporate Human Rights Benchmark" çalışmasıyla, 2017'den itibaren her yıl şirketler incelenmekte ve raporlanmaktadır²². BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve diğer uluslararası insan hakları standartları gözetilerek belirlenen beş

20 Yalnızca, AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi ve BM İnsan Hakları Konseyi tarafından hazırlanan taslak anlaşma, tarafları hukuken bağlayıcı nitelikte olacaktır.

21 Uluslararası hukukun gelişmekte olan alanlarında, örneğin sürdürülebilir kalkınma, çevresel etki gibi konularda, devletler ne olacağını beklemeyi tercih edip yumuşak hukukla yetinebilir, hemen kendilerini bağlayıcı kurallara tabi olmak istemeyebilirler (Acer ve Kaya, 2022: 65).

22 <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/>

gösterge üzerinden (yönetişim ve politika taahhütleri, insan haklarına saygının yerleştirilmesi ve insan hakları durum tespitinin yapılması, şikayet mekanizmaları ve çözüm yollarına erişim, her sektörde insan hakları etkilerini önlemeye yönelik özel uygulamalar ve insan hakları üzerinde ciddi olumsuz etki iddialarına şirket yanıtları), şirketlerin kendi faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde insan haklarına saygıyı sağlamak için neler yaptıkları değerlendirilmektedir. Örneğin 2023 yılında, madencilik ve hazır giyim sektöründeki 110 şirket üzerinde yapılan çalışmada, maden şirketlerinin %47'sinin ve hazır giyim şirketlerinin %62'sinin 100 puan üzerinden 20'nin altında puan²³ aldığı belirtilerek, şirketlerin büyük çoğunluğunun insan hakları konusunda paydaş beklentilerine ayak uydurmadığı sonucuna varılmıştır (Corporate Human Rights Benchmark, 2023: 4). 2023 yılı raporuna göre, hazır giyim şirketlerinin çoğunluğu, tedarikçilerinin cinsiyet ve insan hakları standartlarını karşılamaları konusunda yüksek beklentiye sahiptir. Örnek olarak tedarikçilerle sözleşme yapmaya veya feshetmeye karar verirken tedarikçilerinin insan hakları performansını dikkate almakta ve yapılan sözleşmelere konuyla ilgili hüküm koymaktadır. Bu durum, şirketlerin tedarik zincirindeki risklerin farkında olduklarını göstermektedir ancak şirketlerin yalnızca %27'si sorumlu satın alma uygulamalarıyla, tedarikçilerindeki insan haklarını koruma adına etkin bir yöntem uyguladığını ispatlayabilmiştir (Corporate Human Rights Benchmark, 2023: 16).

Kanun'un Arka Planı

Almanya'da Federal Hükümet 2013 yılında imzalanan koalisyon sözleşmesinde, BM Rehber İlkeleri'nin Almanya'da uygulanmasını taahhüt etmiş ve 2016 yılında "BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Uygulanması Ulusal Eylem Planı 2016-2020 (NAP Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020)" kabul edilmiştir (National Action Plan, 2017). İnsan hakları konusunda gerekli özenin gösterilmesi ve kurumsal tedarik ve değer zincirleri boyunca insan haklarına saygı gösterilmesi konularında şirketlerden beklentileri formüle eden bu planda, 2020 yılına kadar Almanya'da yerleşik ve 500'den fazla çalışanı olan şirketlerin en az %50'sinin insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin unsurları kurumsal süreçlerine dahil etmeleri hedeflenmiş, şirketlerin gönüllü uyumunun yetersiz kalması ve hedefe ulaşamaması durumunda yasal düzenlemeler yapılabileceği belirtilmiştir (National Action Plan, 2017: 10). Ulusal eylem pla-

23 Kurumsal İnsan Hakları Karşılaştırmasında esas alınan göstergeler ve oranları ile metodolojiye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/>

nında belirtilen hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğine yönelik başlatılan izleme programının sonuç raporuna göre, 500'den fazla çalışanı olan Alman şirketlerinin yalnızca %13 ila %17'si, aktif bir insan hakları özen yükümlülüğü süreci uygulamaktadır²⁴. Çıkan bu sonuç, konuya ilişkin yasal bir düzenlemenin gerekliliğini de ortaya koymuştur (Krajewski vd., 2021: 552).

Yapılan yasama çalışmalarının sonucunda, Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz–LkSG), 22.07.2021 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış ve 01.01.2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir²⁵. Kanun, Almanya'da yerleşik belirli büyüklükteki şirketleri, insan hakları özen yükümlülüklerine ilişkin temel unsurları uygulayarak, insan haklarına saygı gösterme konusunda tedarik zincirindeki sorumluluklarını daha iyi bir şekilde yerine getirmekle yükümlü kılmaktadır (BT- Drs 19/28649, 2021: 2). Asgari çevre ve insan hakları standartları belirlenerek, Alman şirketlerinin uluslararası tedarik zincirlerinde sürdürülebilirliği sağlaması amaçlanmıştır (Rudkowski, 2020: 352; Köksal, 2022: 5-7; Baysal ve Ersoy, 2022: 77). Gerekçeye göre, Kanun ile insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin BM Rehber İlkeleri ve diğer uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak, şirketler açısından bu konuda açık, orantılı ve makul bir yasal çerçeve oluşturulmuştur (BT- Drs 19/28649, 2021: 2). Kanun'un en önemli yanı ise yaptırım mekanizmaları içermesidir. Şirketlerin özen yükümlülüğüne uygunluğunu izlemek ve denetlemekle sorumlu bir idari makam belirlenmiş ve bu makama idari para cezası uygulama, denetleme gibi çeşitli müdahale ve yaptırımda bulunma yetkileri verilmiştir (BT- Drs 19/28649, 2021: 2). Çalışmada sırasıyla Kanun'un uygulama kapsamı, getirdiği yükümlülükler, Kanunla korunan değerler ve öngörülen yaptırımlar incelenecektir.

Alman Tedarik Zinciri Kanunu'nu incelemeye geçmeden önce belirtmek gerekir ki Kanun yürürlüğe girmeden önce de Avrupa Birliği'ne üye devletlerin bazıları tarafından şirketlerin insan hakları sorumluluğuna ilişkin bağlayıcı yasal düzenlemeler yapılmıştı. Örneğin 2015 yılında Birleşik Krallık'ta Modern Kölelik Yasası (UK Modern Slavery Act) yürürlüğe girmiş ve şirketlere her yıl için kendi faaliyetlerinde ve tedarikçilerinde, kölelik ve insan kaçakçılığıyla mücadeleyle dair rapor hazırlama ve duyurma yükümlülüğü getirmiştir²⁶. 2017 yılında, Fransa'da özen yükümlülü-

24 <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf> . (Erişim 16.03.2024).

25 Bundesgesetzblatt, Teil I, 2021, Nr. 46 vom 22.07.2021, S. 2959.

26 Modern Slavery Act, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents> . (Erişim 20.03.2024)

ğüne ilişkin Kanunla (Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre), belirli büyüklükteki şirketler için (kendi faaliyetlerinden, kontrol ettikleri şirketler ve ticari ilişki içinde oldukları tedarikçi veya yüklenicilerin faaliyetlerinden kaynaklanan) çevre ve insan hakları risklerini tespit etmek ve önlemek adına durum tespit yükümlülükleri getirmiş ve çeşitli yaptırımlar öngörmüştür²⁷. Benzer bir ulusal bağlayıcı düzenleme de Norveç'te bulunmaktadır. 2021 yılında Alman Tedarik Zinciri Özen Kanunu ile yaklaşık aynı tarihlerde Norveç Şeffaflık Kanunu [Lov om virksomheteres åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)] kabul edilmiş ve 01.07.2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir²⁸. Söz konusu Kanunlar²⁹, kapsam, içerik, yaptırımlar gibi konularda birbirlerinden farklılık arz etmektedir (Tarman, 2022: 1204).

Kapsamı

Kanun, Almanya'da mukim veya faaliyette bulunan işletmeler³⁰ hakkında uygulanmakta olup, Kanun'un kapsamı bu işletmelerin çalışan sayısına göre belirlenmektedir. Kanun'un 1. paragrafına göre, hukuki şekline bakılmaksızın, yönetim merkezi, merkez şubesi, idari merkezi veya şirket sözleşmesinde yer alan merkezi Almanya'da bulunan ve Almanya'da en az 3.000 çalışan (yurt dışına gönderilen çalışanlar da dahil olmak üzere) istihdam eden işletmeler ile Almanya'da şubesi bulunan ve Almanya'da en az 3000 çalışan istihdam eden yabancı işletmeler Kanun'un kapsamındadır. 1 Ocak 2024'ten itibaren çalışan sayısı eşiği 1000 olarak uygulanmaktadır (LkSG § 1.1). Federal Hükümet, 30 Haziran 2024 tarihine kadar, Kanun'un kapsamının çalışan eşiğinin düşürülmesi yoluyla genişletilip genişletilmeyeceğini değerlendirecektir (BT- Drs 19/28649, 2021: 32).

27 Loi relative au devoir de vigilance, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORF-TEXT000034290626/2024-04-02/>

28 Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-176/> (Erişim 16.03.2024). Ayrıntılı bilgi için bkz. Yücel Dericiler, 2023:162 vd.

29 Ayrıca, Hollanda'da 2019 yılında Çocuk İşçiliği Durum Tespit Yasası (Wet Zorgplicht Kinderarbeid) kabul edilmiş ancak henüz yürürlüğe girmemiştir. Yine Hollanda'da, 2021 yılında Sorumlu ve Sürdürülebilir Uluslararası İş Ahlakı Kanunu (Wet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen) Tasarısı hazırlanmış ve Meclise sunulmuştur. Belçika, İsviçre gibi bazı AB ülkelerinde de insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin yasama çalışmaları devam etmektedir.

30 Kanun'un kapsamı belirlenirken işletme kavramı tercih edilmiş olup, uygulama alanının ticari şirketlerle sınırlı olmadığı Kanun'a ilişkin hazırlanmış olan sık sorulan sorularda ayrıca belirtilmiştir (Fragen und Antworten, 2024: 3.1). Ancak biz çalışma konumuz gereği, şirket kavramını tercih edeceğiz.

Almanya’da merkezi veya şubesi bulunmayan yabancı şirketler, Almanya’ya mal ve hizmet tedarik etseler bile Kanun’un kapsamı dışında kalmaktadır (Krajewski vd., 2021: 553). Ancak yine de Kanun bu şirketler açısından da önem arz eder. Kanun’un kapsamında yer alan bir şirketin doğrudan tedarikçisi olmaları halinde, yasal yükümlülüklere tabi olmasalar dahi Kanun’un kapsamında yer alan şirkete karşı sözleşmesel yükümlülükler altında olacaklarından, dolaylı olarak Kanun’dan etkileneceklerdir (Kalbfus ve Zimmer, 2023: 266; Nietsch ve Wiedmann, 2022: 3).

Doğrudan ve dolaylı tedarikçi kavramları Kanun’da açıkça tanımlanmıştır. Kanun §2.7’ye göre, “bu Kanun bakımından doğrudan tedarikçi, işletmelerin ürününün üretimi veya ilgili hizmetin sağlanması ve kullanılması için gerekli olan mal veya hizmetlerin tedarikine ilişkin işletme ile imzalanan sözleşmenin tarafı olan iş ortaklarıdır”. Dolaylı tedarikçi ise “doğrudan tedarikçi olmayan ve ürün ve hizmetlerinin tedariki, işletmenin ürününün üretimi veya söz konusu hizmetin sağlanması ve kullanılması için gerekli olan işletmelerdir” (§2.8)³¹. Doğrudan ve dolaylı tedarikçi arasındaki fark, Kanun’un kapsamındaki şirketle sözleşmesel ilişkisinin bulunup bulunmamasından kaynaklanmaktadır, sözleşmesel ilişkinin bulunması halinde, doğrudan tedarikçi sayılmaktadır (Fragen und Antworten, 2024: 2; Sagan ve Schmidt, 2022: 284)³². Kanun’un kapsamındaki şirketler, tedarik zincirlerinde yani “şirketin tüm ürün ve hizmetlerinde, hammaddenin çıkarılmasından nihai müşteriye ulaşmasına kadar bütün adımlarda” durum tespiti yükümlülüklerine tabi olup bu süreç şirketin kendi iş alanındaki faaliyetleri ile doğrudan ve dolaylı tedarikçilerinin faaliyetlerini kapsar (§2.5).

Kanun’la Getirilen Yükümlülükler

Şirketlerin insan hakları ve çevresel riskleri önlemek, en aza indirmek ve ihlalleri sona erdirmek amacıyla yerine getirmesi gereken yükümlülükler, Kanun’un §3-§10 paragrafları arasında ayrıntılı bir şekilde düzenlenerek somut bir hale büründürülmüştür. Kanun’un gerekçesinde belirtildiği üzere, söz konusu yükümlülükler çaba yükümlülüğü olarak görülmelidir (BT- Drs.19/28649, 2021:41). Şirketler tedarik zincirlerinde hiçbir insan hakları ve çevresel yükümlülüğün ihlal edilme-

31 Örneğin, şirketlerin sözleşme imzalayarak ürün tedarik ettiği üreticiler doğrudan tedarikçi konumunda iken doğrudan tedarikçiye hammadde sağlayanlar dolaylı tedarikçi olarak tedarik zincirinin alt sıralarında yer almaktadır (Çımrın vd., 2023: 6).

32 Kanun ayrıca, doğrudan tedarikçi ilişkisinin suistimal edilmesi veya doğrudan tedarikçiye ilişkin özen yükümlülüğü gereklerinden kaçınma amacıyla kanunun dolanılması halinde, dolaylı tedarikçinin doğrudan tedarikçi olarak kabul edileceğini de düzenlemiştir (§5.1.2).

diğini garanti etmek zorunda değillerdir, yalnızca Kanun'da sayılan yükümlülüklerden kendileri için uygulanabilir ve makul olan durum tespiti yükümlülüklerini yerine getirdiklerini gösterebilmelidirler (BT- Drs.19/28649, 2021:41; Grabosch ve Schönfelder, 2021: 491; Yıldırım Soysal, 2023: 647; Köksal, 2022: 37).

Kanun'un 3. paragrafında, şirketlerin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleri bakımından yürütecekleri durum tespiti sürecinin içeriği şu şekilde özetlenmiştir:

1. Risk yönetim sistemi oluşturulması
2. İşletme içinde insan haklarından sorumlu kişi veya kişileri tayin edilmesi
3. Düzenli olarak risk analizi yapılması
4. İnsan haklarına ilişkin politika belgesi hazırlanması
5. Kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilere yönelik önleyici tedbirler alınması
6. İnsan hakları veya çevresel yükümlülüklerin ihlali halinde iyileştirici tedbirlerin alınması
7. Şikâyet mekanizması oluşturulması
8. Dolaylı tedarikçiden kaynaklanan risklere yönelik durum tespit yükümlülüklerinin uygulanması
9. Belgeleme ve raporlama yapılması.

Şirketlerin özen yükümlülüğüne uygun hareket edip etmediği değerlendirilirken; şirketin ticari faaliyetinin niteliği ve kapsamı, çevresel veya insan hakları riski oluşturan ya da ihlalde bulunan tarafı etkileme gücü, ihlalin ciddiyeti, geri döndürülebilirliği ve gerçekleşme olasılığı ile şirketin çevresel veya insan hakları risk ya da ihlallerinin nedensel katkısının niteliği esas alınacaktır (§3.2).

Kanun'un 3. paragrafında sayılan durum tespit yükümlülükleri şirketlerin kendi faaliyetleri ve doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleri için uygulanacak olup, dolaylı tedarikçilerin faaliyetleri bakımından yalnızca insan hakları veya çevresel yükümlülüklerin ihlal edilmesinin mümkün olduğuna dair doğrulanmış bilginin (substantiierten Kenntnis)³³ bulunması halinde, durum tespit yükümlülükleri söz konusu olacaktır (§9.3) (Yıldırım Soysal, 2023: 646-647; Tarman, 2022: 1209; Çımrın vd., 2023: 14)³⁴.

33 Doğrulanmış bilgidен ne anlaşılması gerektiği, Kanun'a ilişkin hazırlanmış Sık Sorulan Sorular'da Kanun'un gerekçesinden hareketle cevaplanmıştır (Fragen und Antworten, 2024: 6. 13, 14).

34 Düzenlemenin BM Rehber İlkeler'de benimsenen mantığa ters düştüğü yönündeki eleştiri için bkz. Krajewski vd. 2021: 556.

Korunan Değerler

Kanun'da, korunması amaçlanan yani şirketlerin ihlallerden kaçınması gereken alanlar belirlenirken, insan hakları ve çevresel riskler olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir (Falder vd., 2022: 19). Şirketlerden kendi faaliyetleri ile tedarik zincirlerinde, insan hakları ve çevresel riskleri önlemek, en aza indirmek adına çaba sarfetmeleri beklenmekte ve yukarıda yer verdiğimiz yükümlülükleri yerine getirmeleri istenmektedir. Korunması amaçlanan değerler, insan hakları ve çevre olarak soyut bir şekilde ifade edilip geçilmemiş, şirketlerin ihlalden kaçınmaları gereken yasaklar Kanun'un 2. paragrafında, Kanun'un Ekinde yer alan uluslararası sözleşmelere atıfta bulunularak listelenmiştir (Grabosch ve Schönfelder, 2021: 489).

İnsan hakları risklerine ilişkin, Kanun'un ekinde, ILO'nun 29 (Protokol ile birlikte), 87, 98, 100, 105, 111, 138 ve 182 sayılı Sözleşmelerine ve BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne atıfta bulunulmuştur. Gerekçeye göre, bu sözleşmeler insan haklarının korunmasına ilişkin neredeyse tüm dünyada bağlayıcılığı olan uluslararası sözleşmelerdir (BT- Drs.19/28649, 2021:34; Sagan ve Schmidt, 2022: 284). Atıfta bulunulan ILO Sözleşmeleri de ILO'nun temel sözleşmeleri arasında yer almaktadır. Türkiye, söz konusu sözleşmelerin hepsini onaylamıştır.

Kanun'un kapsamındaki şirketlerin gözetmesi gereken insan hakları riskleri; çocuk işçiliği, kölelik ve zorla çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılık, adil ücret, toprağa zarar verme, hava, su kirliliği, zararlı derecede gürültü emisyonuna ve aşırı su tüketimine yol açma, insanların geçim kaynağı olan arazi, orman ve sudan hukuka aykırı olarak yoksun bırakılmaları, gücünü kötüye kullanan özel veya kamu güvenlik güçlerinin işletmenin projelerini korumak adına işe alınması veya kullanılması ve son olarak doğrudan insan haklarını ciddi şekilde zedeleyebilecek ve tüm koşulların makul bir değerlendirmesiyle hukuka aykırılığı açık olan diğer davranışlardır (§2.2). Bu Kanun anlamında insan hakları riski, fiili koşullar temelinde, saydığımız bu yasaklardan birinin ihlal edilme olasılığının yeterli olduğu durumlar olarak tanımlanmaktadır (§2.2).

Çevresel riskler kapsamında ise üç uluslararası sözleşmeye (Minamata, Stockholm, Basel Sözleşmeleri) atıfta, cıva üretimi veya kullanımı ve cıva atıklarının arıtılması, kalıcı organik kirleticilerin üretimi, kullanımı, taşınması, toplanması, saklanması, imhası ve tehlikeli atıkların ihracatı ve ithalatı sayılmıştır (§2.3).

Yaptırımlar

Kanun'u, şirketlerin özen yükümlülüğüne ilişkin uluslararası düzenlemelerden ayrılan ve önemli kılan özellik, yumuşak hukuk niteliğinde değil de hukuken bağlayıcı olması ve yaptırımlar içermesidir. Kanun'un uygulanmasından ve denetimden sorumlu olmak üzere Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle- BAFA) yetkilendirilmiştir (§19). BAFA, insan hakları veya çevresel riskler ya da ihlallere ilişkin Kanun'da öngörülen durum tespiti yükümlülüklerine uyulup uyulmadığını kontrol etmek, ihlalleri önlemek adına resen harekete geçebileceği gibi, Kanun'daki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle korunan hukuki bir durumunun ihlal edildiğine veya ihlalin yakın olduğuna dair doğrulanmış bir iddia bulunması halinde başvuru üzerine de harekete geçebilir (§19). Yetkili makam olan BAFA'ya, bu kapsamda kişileri davet etme, şirketlere yükümlülüklerini yerine getirmeleri için belirli eylemlerde bulunma talimatı vermek, gerektiğinde işyerlerine girme ve denetleme, belgeleri ve kayıtları inceleme gibi imkanlar tanınmıştır (§15, §16).

İdari para cezaları, Kanun'un en önemli yaptırımlarındandır. Kasten veya ihmali olarak, Kanun'un 24. paragrafında sayılan durum tespiti yükümlülüklerine aykırı davranılması halinde, BAFA tarafından 100.000 Avro ile 800.000 Avro arasında değişen³⁵ idari para cezası uygulanabilecektir. Ortalama yıllık cirosu 400 milyon Avro'yu aşan şirketler bakımından, cirolarının %2'sine kadar, ciro bazlı idari para cezası uygulanması da söz konusu olabilir (§24.3). Belirli bir miktarın üzerinde idari para cezasına çarptırılan şirketler hakkında ayrıca 3 yıla kadar bir süre için kamu ihalelerinden yasaklanma yaptırımı da uygulanabilecektir (§22.1).

Hukuki sorumluluk açısından bakıldığında, Kanun'daki yükümlülüklerin ihlalinin hukuki sorumluluk doğurmayacağı, Kanun'da açıkça belirtilmiştir (§3.3). Bu haliyle Kanun tek başına, zarar gören kişilerin şirketlerden tazminat talepleri için hukuki bir sorumluluk temeli teşkil etmemektedir (Çımrın vd., 2023: 17; Yıldırım Soysal, 2023: 648; Grabosch ve Schönfelder, 2021: 493; Falder vd., 2022: 112). Özen yükümlülükleri, idari işlemler ve idari yaptırımlarla uygulanmak ve yaptırıma tabi tutulmak istenmiştir (Falder vd., 2022: 112). Ancak bu durum, zarar görenlerin genel hükümlere göre (örneğin sözleşme veya haksız fiil sorumluluğuna dayanarak) tazminat talep etmelerine engel değildir. Nitekim Kanun'da, yükümlülük-

35 Uygulanacak idari para cezasının tespitinde dikkate alınacak olan, şirketin büyüklüğü, ihlalin ciddiyeti, kapsamı ve süresi gibi unsurlar Kanun'da ayrıca sayılmıştır (§24.4).

lerin ihlalinin hukuki sorumluluk doğurmayacağı belirtildikten hemen sonra, “Bu Kanun’dan bağımsız olarak tesis edilen herhangi bir hukuki sorumluluk bundan etkilenmez” düzenlemesine yer verilmiştir (§3.3) (Grabosch ve Schönfelder, 2021: 493; Falder vd., 2022: 112; Yıldırım Soysal, 2023: 649; Çımrın vd., 2023: 17). Hatta Kanun’da, insan haklarına ilişkin Kanun’da korunan değerlerden birinin ciddi bir şekilde ihlali halinde, zarar görenlerin Alman hukuk mahkemelerinde açacakları tazminat davalarını yürütmek üzere Almanya’daki bir sendikayı veya sivil toplum kuruluşunu yetkilendirebileceği de düzenlenmiştir (§11). Bu düzenleme, dil sorunları veya yargılama masrafları gibi sebeplerle dava açmakta zorlanan zarar görenler bakımından önemli bir olanaktır (Grabosch ve Schönfelder, 2021: 493; Çımrın vd., 2023: 17; Baysal ve Ersoy, 2022: 80).

Nitekim Nisan 2023 tarihinde Kanun kapsamındaki ilk şikâyet başvurusunda, Bangladeşli işçilerin, fabrikalarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu ve örgütlenme özgürlüğünün ihlaline ilişkin iddialarla, Tom Tailor, Amazon ve İkea’ya karşı BAFÄ’ya yaptıkları başvuruda, Bangladeş Ulusal Konfeksiyon İşçileri Federasyonu (NGWF), Avrupa Anayasal Haklar ve İnsan Hakları Merkezi (ECHHR) ve Afrikalı Kadınların Kalkınması ve İletişimi Ağı’nın (FEMNET) destekleri bulunmaktadır³⁶.

Sonuç Yerine: Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme

Ülkemizde, şirketlerin tedarik zincirlerinde insan hakları özen yükümlülüklerine ilişkin ne gönüllü olarak uygulanması tavsiye edilen esaslar ne de hukuken bağlayıcı bir düzenleme bulunmaktadır (Tarman, 2022: 1215-1216; Yıldırım Soysal, 2023: 664)³⁷. Buna karşılık Türk şirketleri, iş yaptıkları ülkelerde geçerli olan özen yükümlülükleri kanunları dolayısıyla, insan haklarına ilişkin özen yükümlülüklerinden etkilenmektedirler. Nitekim bir Alman kanunu olan Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu’nun uygulama alanı, doğrudan ve dolaylı tedarikçilere yönelik düzenlemeler getirmesi dolayısıyla Almanya sınırlarını aşmaktadır. Aynı şekilde Avrupa Birliği’nde yakın zamanda yürürlüğe giren “Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directi-

36 <https://www.ecchr.eu/en/press-release/erster-beschwerdefall-nach-deutschem-lieferkettengesetz-eingereicht/> (Erişim 15.05.2024)

37 Sermaye piyasası mevzuatı kapsamında halka açık şirketler için kurumsal raporlama yükümlülükleri getirilmiş olsa da bunların durum tespit yükümlülükleri olarak görülemeyeceği yönünde bkz. Tarman, 2022: 1214-1215.

ve)” hem Avrupa Birliği’ne üye devletlerde kurulmuş şirketler hem de üye olmayan devletlerde kurulmuş fakat Avrupa Birliği’nde faaliyet gösteren şirketler hakkında uygulama alanı bulacaktır.

İhracat rakamlarına bakıldığında en çok ihracat yaptığımız ülkelerin başında Almanya’nın geldiği görülmektedir³⁸. Almanya’da faaliyet gösteren ve Kanun’un kapsamında yer alan şirketlere mal veya hizmet tedarikinde bulunan Türk şirketler, Kanun’da öngörülen insan hakları ve çevresel özen yükümlülüklerinden etkilenmektedir.

Kanun’da insan haklarına ilişkin atıf yapılan uluslararası sözleşmeler, Türkiye tarafından onaylanmış olan sözleşmeler olup ulusal mevzuatımız da söz konusu uluslararası sözleşmelerle genel olarak uyumludur. Kanun’da sayılan insan hakları riskleri açısından mevzuat anlamında eksiklik olmasa da mevzuata aykırı uygulamalar, örneğin çocuk işçiliği, örgütlenme özgürlüğü gibi alanlarda, insan hakları riskleri/ihlalleri doğurabilmektedir.

Özen yükümlülüklerine aykırılık halinde her ne kadar tedarikçilere değil Almanya’da faaliyet gösteren şirketlere yaptırım uygulanacak olsa da Alman şirketler yaptırımlardan kaçınmak için tedarikçilerinde insan hakları/çevresel risklerin gerçekleşip gerçekleşmediğini denetleyecek, tedarikçilerle yapılan sözleşmelere bu riskleri azaltmak adına çeşitli yükümlülükler koyabilecek, cezai şart düzenlemeleri getirebilecek veya başka bir ülkedeki tedarikçilere yönelebilecektir (Ersoy ve Camgöz Akdağ, 2022: 583-584; Tarman, 2022: 1216). Sonuç olarak, Kanun’un Türkiye’deki tedarikçi şirketler için ticari ve hukuki açıdan önem arz ettiği, uluslararası ticaretteki rekabetin korunması adına Kanun’a bir an önce uyumun sağlanmasının gerektiği söylenmelidir.

38 Türkiye İhracatçılar Meclisi, Yıllık İhracat Rakamları 2023, <https://tim.org.tr/ihracat-rakamlari> (Erişim 30.04.2024).

Corporation's Human Rights Due Diligence Obligations in Supply Chains - An Overview of the German Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains

Ebru Yeşilmen


Introduction


Companies shift some stages of production of goods or services to other countries for reasons such as low labor costs and production standards. Their suppliers in the countries where they operate may have negative impacts and human rights violations such as unsafe and unhealthy working conditions, forced labor, discrimination, child labor, insufficient wages, environmental pollution (Tarman, 2022: 1183; Arens, 2021: 330, 332). Although it is mainly the duty of the State to protect human rights, it is now recognized that companies may also have positive obligations in this regard.


Human rights violations at suppliers can cause damage to the reputation of multinational corporations and reduce their sales. In practice, some companies adopt policies within the framework of corporate social responsibility and make


 Dr., İstanbul Medeniyet University, ebru.karabacak@medeniyet.edu.tr

 0000-0001-5466-6148

 Yeşilmen E., (2024). Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Özen Yükümlülükleri - Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu'na Genel Bir Bakış. *İş Ahlakı Dergisi*, 17 (2), ss. 117-147.

 Research Paper

 © İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m387
Turkish Journal of Business Ethics, 2024
isahlakidergisi.com

 Received: 16.05.2024
Revised: 10.09.2024
Accepted: 15.10.2024
Online First: 07.11.2024

voluntary commitments to protect employees against human rights violations. However, voluntary commitments do not provide the desired protection in terms of human rights due to the lack of binding nature and lack of or insufficient sanctions (Yıldırım, 2014: 388-389).

International Regulations

In the field of international law, certain principles and standards have been tried to be established in terms of environmental and human rights risks that may arise during the business activities of multinational companies. The OECD prepared “Guidelines for Multinational Enterprises” in 2000 and updated the Guidelines in 2011 to include a human rights chapter (the Guidelines are now called “Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”). National contact points have been established to resolve complaints about the implementation of the Guidelines. The national contact points invite the parties to meet for reconciliation, help the parties to reconcile by following various methods, prepare a final report at the end of the process and share it with the public. In Turkey, the Ministry of Industry and Technology General Directorate of Incentive Implementation and Foreign Investment, which acts as the national contact point, has received 7 applications so far, and no agreement has been reached in any of the applications. The OECD also has a guide called “Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct” (2018).

The International Labor Organization (ILO) has issued a “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”. The Declaration, abbreviated as the “Declaration on Multinational Enterprises”, provides guidance for multinational enterprises, governments and employers’ and workers’ organizations in areas such as employment, education, working and living conditions and industrial relations, with the aim of ensuring social development, decent work and sustainable development.

One of the first international regulations on the subject is the UN Global Compact, which was established in 2000. The Compact adopts a total of 10 principles under the headings of human rights, labor standards, environment and anti-corruption in order to develop, implement and share responsible and sustainable corporate policies on a global scale. Participants in the Compact are expected to declare their commitments to the ten principles in writing and report (annually for companies and biannually for external participants) on their activities in relation to these principles. The Compact is seen as the world’s largest

corporate sustainability initiative with more than 20,000 companies and 3800 external participants.

In 2011, the UN Human Rights Council adopted the “Guiding Principles on Business and Human Rights”. The Guiding Principles adopt 31 guiding principles in a three-pronged framework of “Protect, Respect and Remedy” to prevent and remedy the risk of adverse human rights impacts in connection with business activities. The responsibility of companies to respect human rights has been concretized and operationalized with reference to internationally recognized human rights and the concept of “due diligence”. Due diligence, as a legal term, is defined as the obligation to exercise due care and diligence (Yılmaz, 2005: 305), and different translations such as due diligence obligations, due diligence or technical assessment can be used for the concept. In cases where the concept is used as an overarching assignment, we will prefer “due diligence” whereas we will prefer “due diligence obligations” where a specific process is clearly stated (Yücel Dericiler, 2023: 102, 110). Principle 17 of the Guiding Principles on “Human rights due diligence” states that companies should conduct human rights due diligence to identify, prevent, mitigate, and explain how they address the human rights impacts of their own activities and those of their business counterparts, and that this process should include measuring actual or potential human rights impacts, integrating and acting on the results, monitoring responses, and communicating how impacts have been addressed. The UN Guiding Principles on Business and Human Rights are seen as an important regulation as they require companies to take positive steps such as policy formulation and due diligence, rather than the negative duty not to do anything that violates human rights (Yücel Dericiler, 2018: 80). In addition, an open-ended intergovernmental working group at the UN is currently working on a Draft Agreement to regulate the human rights-related activities of multinational corporations and to prepare an internationally legally binding document.

As a result of legislative work on corporate sustainability and accountability within the European Union since 2020, the “Corporate Sustainability Due Diligence Directive” was officially adopted by the European Parliament on April 24, 2024 and entered into force on July 25, 2024. Member States will be required to transpose the provisions of the Directive into their national law within two years (Art. 37). The Directive aims to establish a horizontal framework to encourage companies operating in the single market to contribute to respect for human rights and the environment in their activities and supply chains by identifying, preventing, mitigating and being accountable for adverse human rights and environmental impa-

cts, as well as by putting in place adequate governance, management systems and measures. In summary, the Directive requires companies of a certain size, operating in the EU to integrate due diligence into their corporate policies, establish a complaints procedure, monitor the effectiveness of their due diligence policies and measures, and provide publicly communicating on due diligence (Art. 5). The annex to the Directive lists the rights and prohibitions set out in international human rights instruments, with reference to the ILO and various UN conventions, and states that a violation of one of these rights or prohibitions will be seen as an adverse impact on human rights (art. 3, c). The Directive differs from other international regulations due to the mechanisms of supervision and sanctions it contains. According to the Directive, Member States shall establish one or more supervisory authorities to supervise whether companies comply with their obligations and the supervisory authority may conduct investigations against companies (Art. 24, 25). Violations of the Directive may result in the imposition of a monetary sanction based on the company's turnover (Art. 27), public disclosure of the sanction (Art. 27) and civil liability for damages (Art. 29). Furthermore, compliance with the Directive will be a criterion for applications for public tenders and concessions (Art. 31).

German Supply Chains due Diligence Act

In General

International organizations such as the OECD, ILO, UN and EU are addressing the issue of corporate liability for human rights violations in their operations and supply chains, which is one of the most current and debated issues of recent years, and are trying to establish principles and standards on the subject. While the fact that companies' responsibility for human rights violations is on the agenda and international regulations are positive developments, most of the international regulations (except for the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive and the draft treaty prepared by the UN Human Rights Council) are in the nature of soft law. Soft law is defined as voluntary legal texts that are not legally binding (Acer and Kaya, 2022: 65; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1133). Since these rules do not require ratification like international treaties and are voluntary, they facilitate consensus on certain issues. However, they constitute a disadvantage as they do not include monitoring and sanction mechanisms. Since they are not binding, compliance with soft law rules is left to the initiative of companies, which weakens the effectiveness of these rules (Özyürek, 2021: 120; Yücel Dericiler, 2023: 53; Yıldırım, 2014: 388- 389; Atılğan Pazvantoğlu, 2021: 1150; Çımrın et al., 2023: 5).

As a matter of fact, studies on the subject also show that the implementation of human rights due diligence by companies remains limited.

Background to the Law

In 2016, Germany adopted the “National Action Plan for the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020”. In this plan, which formulates expectations from companies in terms of human rights due diligence and respect for human rights along corporate supply and value chains, it is aimed that by 2020, at least 50% of companies with more than 500 employees in Germany will incorporate elements of the human rights due diligence obligation into their corporate processes, and it is stated that legal arrangements may be made if the voluntary compliance of companies is insufficient and the goal is not achieved. According to the final report of the monitoring program launched to determine whether the goals set out in the national action plan have been met, only 13% to 17% of German companies with more than 500 employees have an active human rights due diligence process in place. This result also demonstrated the need for a legal regulation on the subject (Krajewski et al., 2021: 552).

As a result of legislative efforts, the German Supply Chains Due Diligence Act (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-LkSG) was published in the Federal Law Gazette on 22.07.2021 and entered into force on 01.01.2023. The law obliges companies of a certain size based in Germany to better fulfill their responsibilities in the supply chain to respect human rights by implementing key elements of the human rights due diligence. By setting minimum environmental and human rights standards, German companies are intended to ensure sustainability in their international supply chains. According to the justification, the Law establishes a clear, proportionate and reasonable legal framework for companies, taking into account the UN Guiding Principles on the human rights due diligence and other international regulations.

Scope

According to paragraph 1 of the Act, enterprises, regardless of their legal form, which have their head office, central branch office, administrative headquarters or headquarters in the articles of association in Germany and employ at least 3,000 employees in Germany (including expatriated employees), as well as foreign businesses which have a branch office in Germany and employ at least 3,000 employees in Germany, are covered by the Act. As of January 1, 2024, the threshold for the number of employees is 1,000. Foreign businesses without headquarters or bran-

hes in Germany are excluded from the scope of the Law, even if they supply goods and services to Germany.

The concepts of direct and indirect supplier are defined in the Law, and the difference between them arises from whether or not there is a contractual relationship with the enterprise within the scope of the Law; if there is a contractual relationship, the direct supplier is in question. Enterprises within the scope of the Law are subject to due diligence obligations in their supply chains, i.e. “all steps in the company’s products and services, from the extraction of raw materials to the final customer”, and this process covers the company’s own business activities and the activities of its direct and indirect suppliers (§2.5).

Obligations Imposed by the Law

The obligations that companies must fulfill in order to prevent, minimize and end violations of human rights and environmental risks are set out in detail in §3-§10 of the Law. As stated in the preamble of the Law, these obligations should be seen as obligations of effort. Companies do not have to guarantee that no human rights and environmental obligations are violated in their supply chains, they only have to be able to show that they fulfill the due diligence obligations that are applicable and reasonable for them among the obligations listed in the Law (BT- Drs.19/28649, 2021:41; Grabosch and Schönfelder, 2021: 491; Yıldırım Soysal, 2023: 647; Köksal, 2022: 37).

Protected Values

The Law makes a binary distinction between human rights and environmental risks when identifying the areas that are intended to be protected, i.e. the areas that companies should avoid violating. The values intended to be protected are not stated in the abstract as human rights and the environment, but the prohibitions that companies must avoid violating are listed in paragraph 2 of the Law, referring to the international conventions in the Annex to the Law.

Sanctions

What distinguishes the Law from international regulations on companies’ due diligence and makes it important is that it is not soft law but legally binding and contains sanctions. The Federal Office for Economic Affairs and Export Control (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - BAFA) is authorized to be responsible for the implementation and supervision of the Law (§19). BAFA may act ex officio to check compliance with the due diligence obligations set out in the Law in relation to human

rights or environmental risks or violations, to prevent violations, or upon application if there is a substantiated allegation that a protected legal status has been violated or is imminent due to non-fulfillment of obligations under the Law.

Administrative fines are one of the most important sanctions of the Law. In case of willful or negligent breach of the due diligence obligations listed in the Law, BAFA may impose administrative fines ranging from EUR 100,000 to EUR 800,000 and turnover-based administrative fines for companies of certain sizes. Companies subject to administrative fines above a certain amount may also be banned from public tenders for a period of up to 3 years.

By itself, the Law does not constitute a legal basis of liability for injured parties to claim compensation from companies. However, this does not prevent injured parties from claiming compensation under general provisions (e.g. based on contractual or tort liability).

An Evaluation Under Turkish Law Instead of Conclusion

In Turkey, there are neither voluntary guidelines nor a legally binding regulation on the human rights due diligence obligations of companies in their supply chains (Tarman, 2022: 1215- 1216; Yıldırım Soysal, 2023: 664). On the contrary, Turkish companies operating in Germany, our largest export destination, and supplying goods or services to companies covered by the Law are affected by the human rights and environmental due diligence obligations stipulated in the Law.

Turkey is a party to the conventions referred to in the Law and the legislation applied in Turkey is generally in line with international regulations. Although we do not have a deficiency in terms of legislation, human rights risks/violations may occur due to practices contrary to the legislation, for example in areas such as child labor and freedom of association.

Although sanctions will be imposed on companies operating in Germany, not on suppliers, in case of breach of the due diligence, German companies will inspect whether human rights/environmental risks are realized in their suppliers to avoid sanctions, may include various obligations in contracts with suppliers to mitigate these risks, may impose penal clauses, or may turn to suppliers in another country (Ersoy and Camgöz Akdağ, 2022: 583-584; Tarman, 2022: 1216). In conclusion, it should be said that the Law is commercially and legally important for supplier companies in Turkey and that compliance with the Law should be ensured as soon as possible in order to protect competition in international trade.

Kaynakça

- Acer, Y.; Kaya, İ. (2022), Uluslararası Hukuk, 13. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Arens, U. (2021), "Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz- Ein Thema des Arbeitsschutzes", Arbeitsschutz in Recht und Praxis, Heft 11, 330-335.
- Atılğan Pazvantoglu, C. (2021), "Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Değerlendirilmesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 27, S. 2, 2021, 1131-1155.
- Baysal, U.; Ersoy, Ç. (2022), "Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 48, 74-85.
- BT- Drs 19/28649, (2021), Deutscher Bundestag Drucksache Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/286/1928649.pdf> (Erişim 15.03.2024).
- Centel, T. (2017), "İş Yaşamına ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler Işığında Türk İş Mevzuatı Uygulaması", TİSK Akademi, C.12, S. 23, 2017, 6-17.
- Corporate Human Rights Benchmark 2023, (2023), Insights Report, https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/03/2023_Corporate_Human_Rights_Benchmark_Insights_Report_13Mar2024.pdf (Erişim 10.03.2024).
- Çımrın, Ç.; Kara, P.; Caygın, F. (2023), Alman Tedarik Zincirleri Yasası'nın Türkiye'ye Etkileri, Şirketlerin Durum Tespiti Yükümlülükleri ve Öngörüler, Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tuerkei/20112.pdf> (Erişim 01.03.2024).
- Erdoğan, S. (2019), Uluslararası Sosyal Politika, (Ed. Ahmet Makal, Seda Tekeli), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Ersoy, Ç.; Çamgöz Akdağ, H. (2022), "Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses", In Digitizing Production Systems, (Ed. Numan M. Durakbaşı, M. Güneş Gençyılmaz), Springer, 578-584.
- Esin, İ. G. (2021), Birleşme ve Devralmalar, 2. Baskı, İstanbul:12 Levha Yayıncılık.
- European Commission, (2022), Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071> (Erişim 07.03.2024).
- European Parliament, (2024), Corporate Sustainability Due Diligence Directive, European Parliament legislative resolution of 24 April 2024 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_EN.html#top (Erişim 05.05.2024).
- Falder, R.; Fahle, C.; Poleacov, P. (2022), Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz Ein Überblick für Praktiker, Springer Gabler.
- Fragen und Antworten zum Lieferkettengesetz, (2024), <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html> (Erişim 30.03.2024).

- Grabosch, R.; Schönfelder, D. (2021), "Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz", Arbeit und Recht, Dezember 2021, Vol. 69, No. 12, 488-494.
- Heinlein, I. (2018), "Zivilrechtliche Verantwortung transnationaler Unternehmen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in den Betrieben ihrer Lieferanten", Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 5, 276-282.
- ILO, (2017), Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi, https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_849065.pdf (Erişim 22.02.2024).
- IOE Uluslararası İşverenler Teşkilatı, (2016), Sürdürülebilirlik Raporlaması İlavesiyle İşveren Örgütleri için Kurumsal Sosyal Sorumluluk Revize Rehberi https://www.csrforall.eu/tr/icerik/yayinlar/CSR-SR-Handbook_TR_190116.pdf (Erişim 03.03.2024).
- Jones, A. (2007), Dictionary of Globalization, Cambridge: Polity Press.
- Kalbfus, M.; Zimmer, P. (2023), "Arbeitsrechtliche Aspekte in der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes – ein Überblick", Arbeitsrecht Aktuell, Heft 7, 165-169.
- Korkmaz, E. E. (2014), "Bangladeş Anlaşması Tekstil İşçilerinin Umudu Olabilir mi?", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 43, 161-176.
- Köksal, M. (2022), Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu Çerçevesinde Şirketlerin Sorumluluğu, C. 1, İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Krajewski, M.; Tonstad, K., Wohltm, F. (2021), "Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?", Business and Human Rights Journal, Volume 6, Issue 3, 550-558.
- Maria Wetzel, J. R. (2016), Human Rights in Transnational Business: Translating Human Rights Obligations into Compliance Procedures, Switzerland: Springer International Publishing.
- National Action Plan, (2017), National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016–2020, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf> (Erişim 12.03.2024).
- Nietsch, M.; Wiedmann, M. (2022), "Adressatenkreis und sachlicher Anwendungsbereich des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz", Neue Juristische Wochenschrift, Heft 1-2, 1-7.
- OECD Watch, (2012), Çokuluslu Şirketler İçin OECD İlkeleri Broşürü, <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2012/06/OECD-Watch-brochure-Turkish.pdf> (Erişim 21.02.2024).
- OECD, (2000), OECD Guidelines for Multinational Enterprises Revision 2000, https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264033979-en;jsessionid=2vVHeuj9bC_2TkbEeY0BqMpV858ZGSM0sm4V1p1b.ip-10-240-5-88 (Erişim 21.02.2024)
- OECD, (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, <https://mne-guidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf> (Erişim 21.02.2024).
- OECD, (2023), Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi, Paris: OECD Publishing, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8a1fb939-tr.pdf?exp>

- res=1708946201&id=id&accname=guest&checksum=2FEE5E4B44C49C69FA743428F-6BC10B6 (Erişim 21.02.2024).
- OHCHR, (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf (Erişim 24.02.2024).
- OHCHR, (2012), The Corporate Responsibility To Respect Human Rights An Interpretive Guide, 17, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf (Erişim 24.02.2024).
- OHCHR, (2014), Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/RES/26/9) https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9 (Erişim 05.03.2024).
- Özyürek, M. (2021), "Çok Uluslu Şirketlerin Küresel Yönetişiminde Yumuşak Hukuktan Sert Hukuka: İnsan Hakları Durum Değerlendirmesi", Uluslararası Hukukta Şeffaflık, (Ed. Ali Osman Karaoğlu, Ali Kerem Kayhan), İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 111-144.
- Pulaşlı, H. (2007), "Şirket Satın Alma ve Birleşmelerinde İşletme Değerlemesi ve Due Diligence", BATİDER, C. 24, S. 2, 204-235.
- Rudkowski, L. (2020), Nachhaltigkeit in den internationalen Lieferketten als Haftungsrisiko für deutsche Unternehmen, Corporate Compliance, Heft 6, 352-355.
- Sagan, A.; Schmidt, A. J., (2022), Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz Ein Überblick aus der Perspektive des Arbeitsrechts, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Rechtsprechungs-Report, 281-291.
- Sunay, R. (2015), "İnsan Haklarının Yatay Etkisi ve Devletin Sorumluluğu", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 1, 9-52.
- Tarman, Z. D. (2022), "İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 71, S. 3, 1183-1225.
- UN Global Compact, (2000), The Ten Principles of the UN Global Compact, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (Erişim 23.02.2024).
- Yıldırım Soysal, H. (2023), "Ulusötesi Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları Sorumluluğu ve Alman Hukukundaki Gelişmeler", BATİDER, C. XXXIX, S. 3, 635-675.
- Yıldırım, E. (2014), "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, 13-14 Kasım 2014, 385-404 <https://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/tum-dokuman-baski.pdf> (Erişim 20.02.2024).
- Yılmaz, E. (2005), Hukuk Sözlüğü, 9. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yücel Dericiler, Ö. (2018), "Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Niteliği ve Temellendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 11, 59-82.
- Yücel Dericiler, Ö. (2023), Uluslararası Esnek Hukuktan Bağlayıcı Hukuka Şirketler ve İnsan Hakları, İstanbul: 12 Levha Yayıncılık.