İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Public and Private International Law Bulletin, 42(2): 579–618

DOI: 10.26650/ppil.2022.42.2.982266
http://ppil.istanbul.edu.tr/tr/_

Public and Private International Law Bulletin

Başvuru: 12.08.2021
Revizyon Talebi: 29.11.2021
Son Revizyon: 01.05.2022
Kabul: 18.05.2022
Online Yayın: 30.09.2022

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Önemi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Bu Bağlamda İncelenmesi

The Importance of National Human Rights Institutions from the Perspective of Business and Human Rights and the Examination of Human Rights and Equality Institution of Turkey in this Context

Betül Karagedik*

Öz

Ulusal insan hakları kurumlarının iş dünyası ve insan hakları alanında üstlenebileceği işlevlere dair dikkatin son yıllarda giderek artmakta olduğu gözlenmektedir. Ulusal insan hakları kurumları GANHRI tarafından iş dünyası ve insan hakları konusunda aktif olarak faaliyet göstermeye teşvik edilmektedir ve Edinburgh Deklarasyonu ile kurumların yerine getirebileceği görevler düzenlenmiştir. Devletin insan haklarını koruma görevi, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ve çözüm yollarına erişim olmak üzere üç unsurdan oluşan, BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına dair Rehber İlkeler'in üç unsurunda da ulusal insan hakları kurumlarının gerçekleştirebileceği işlevlere atıf yapılmıştır. Ayrıca iş dünyası ve insan haklarına ilişkin bağlayıcı belge hazırlığına dair yayınlanan taslak metinler ve taslak ihtiyari protokol, ulusal insan hakları kurumlarına çeşitli roller vermektedir. Nitekim dünya üzerindeki ulusal insan hakları kurumları, artık devletlerin sebebiyet verdiği insan hakları ihlalleriyle birlikte iş dünyasının neden olduğu ihlaller hakkında da çalışmalar yapmaya başlamıştır. Bu çerçevede, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 6701 sayılı Kanun tarafından verilen yetkilerine dayanarak Türkiye'de iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve iş dünyası ve insan hakları konusundaki farkındalığın yükselmesi için etkili olarak faaliyet göstermelidir. Kurum dünyadaki güncel gelişmelere paralel olarak BM Rehber İlkeleri'nin üç unsuru bağlamında kapsamlı çalışmalar yapmalıdır.

Anahtar Kelimeler

İş Dünyası ve İnsan Hakları, BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına dair Rehber İlkeler, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Edinburgh Deklarasyonu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Abstract

Attention is increasingly being given to the functions that can be undertaken by national human rights institutions with respect to the field of business and human rights. National human rights institutions are encouraged by the Global Alliance of National Human Rights Institutions (GANHRI) to be active in the area of business and human rights. The duties that can be assumed by these institutions are specified by the Edinburgh Declaration. Also, these duties are discussed in all three pillars (protect, respect, and remedy) of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (the UNGPs). Thus, the UNGPs stipulates that national human rights institutions should act not only to ensure access to remedy but also to promote the state's duty to protect human rights and the responsibility of companies to respect human rights. Additionally, the draft texts and optional protocol of the legally binding instrument on business and human rights give various roles to national human rights institutions. National human rights institutions around the world have

* **Sorumlu Yazar:** Betül Karagedik (Arş. Gör.), Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
E- posta: bkaragedik@gsu.edu.tr ORCID: 0000-0002-5092-7504

Atıf: Karagedik B, "Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Önemi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Bu Bağlamda İncelenmesi" (2022) 42(2) PPIL 579. https://doi.org/10.26650/ppil.2022.42.2.982266

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

already commenced research on human rights violations caused by business enterprises as well as by states. In this context, the Human Rights and Equality Institution of Turkey should act effectively to prevent business-related human rights abuses and to expand awareness of the field of business and human rights in Turkey, based on the mandates given by Law No. 6701. The institution should thus engage in comprehensive activities in the context of the UNGPs' three pillars in parallel with comparable developments overseas.

Keywords
Business and Human Rights, the UNGPs, National Human Rights Institutions, Edinburgh Declaration, Human Rights and Equality Institution of Turkey

Extended Summary

National human rights institutions, which started to be established in the 1990s, have the aim of protecting and promoting human rights. Recently, much emphasis has been placed on the special and important role of NHRIs and on insisting that their activities should extend to the field of business and human rights. In this context, the Global Alliance of National Human Rights Institutions (GANHRI) encourages NHRIs to work effectively on business and human rights. The Edinburgh Declaration, adopted at GANHRI's 10th International Conference, specifically highlights the importance of NHRIs and the functions they can perform in the area of business and human rights. The potential of NHRIs in this context is also emphasized in the UNGPs. The functions that NHRIs can perform are addressed in all three of the UNGP's pillars: the state duty to protect human rights, the corporate responsibility to respect human rights, and access to remedy. These functions are also mentioned in the draft texts and optional protocol of the legally binding instrument on business and human rights, which is still in preparation.

The Human Rights and Equality Institution of Turkey (TİHEK), Turkey's NHRI, is both a national human rights institution and an equality body. The institution also functions as a national prevention mechanism. Turkish legislation and its implementation seem to have been unable to achieve the desired standards for promoting in the field of business and human rights. Therefore, TİHEK should follow contemporary developments elsewhere to operate more effectively in the area of business and human rights. To prevent business-related human rights violations in Turkey, TİHEK should use its authority and undertake its duties creatively and effectively. In our study, TİHEK's mandate in Law No. 6701 was examined in light of the "protect, respect, and remedy" pillars of the UNGPs. In this context, TİHEK can undertake different functions in terms of all three pillars. Specifically:

a- In terms of the state's duty to protect human rights:

1- It can investigate business-related human rights violations in Turkey. It can then share recommendations on preventing similar violations with the competent authorities.

2- When a national law that may impact business and human rights is being drafted, it can share legislative proposals with the relevant authorities to enhance protections and to prevent business-related human rights violations.

3- It can address issues pertaining to business and human rights in its annual reports and include case studies on the subject of business-related human rights violations, their causes, and solutions.

4- It can monitor and evaluate current developments overseas related to business and human rights and report its observations and suggestions to the authorities.

b- In terms of corporate responsibility to respect human rights:

1- It can raise awareness among stakeholders about the field of business and human rights through mass-media.

2- It may publish special reports focusing on business-related human rights violations, which may address the causes of violations and suggest solutions.

3- It can liaise with business representatives and/or small, medium, and large enterprises to offer guidance about the fulfillment of human rights due diligence obligations in their business activities.

4- It can collaborate with civil society organizations working in the field of business and human rights, Turkey's OECD National Contact Point, and Global Compact Turkey.

c- In terms of access to remedy:

1- It can offer a state-based, non-judicial grievance mechanism within the meaning of the UNGPs, as it has a mandate to handle complaints about alleged violations of non-discrimination. To facilitate access to this remedy, however, the relevant law should be amended to give TİHEK the authority to handle all complaints pertaining to human rights, including cases in which applicants do not allege a violation of prohibition of discrimination.

2- It has the mandate *ex officio* to examine, research, make decisions, and follow the results of business-related human rights violations, regardless of whether or not these constitute a violation of the prohibition of discrimination.

3- It can inform those who apply to the institution with alleged violations of non-discrimination about appropriate administrative and legal processes and assist them to seek remedy. In terms of facilitating access to remedy for business-related human rights violations, it should also handle complaints about human rights violations that lie beyond the scope of the prohibition of discrimination and should offer guidance to all applicants.

Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Önemi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Bu Bağlamda İncelenmesi

Giriş

İş dünyası ve insan hakları en genel anlamıyla iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini inceleyen bir insan hakları konusudur. İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışmalar yapmak üzere kurulmuş olan ulusal insan hakları kurumlarının iş dünyası ve insan hakları alanında da önemli bir role sahip olabileceği son yıllarda giderek daha fazla kabul görmeye başlamıştır. Bu çalışma, ulusal insan hakları kurumlarının iş dünyası ve insan hakları alanında yürütebileceği işlevleri, dünyadaki güncel gelişmeler ışığında saptama ve elde edilen veriler ışığında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun (TİHEK) iş dünyası ve insan hakları alanında nasıl daha etkili olarak faaliyet gösterebileceği sorusuna cevap arama amacını taşımaktadır. İki ana bölümden oluşan bu çalışmanın ilk bölümünde, ulusal insan hakları kurumları, iş dünyası ve insan hakları perspektifinden genel bir incelemeye tabi tutulmuştur, ikinci bölümde ise TİHEK özelinde bir inceleme yapılmıştır.

TİHEK hem bir ulusal insan hakları kurumu (*national human rights institution*) hem de bir eşitlik kurumudur (*equality body*). Bu sebeple çalışmamızda öncelikle bu iki kurumun yapısı genel olarak açıklanmış ve ilk bölümün ilk başlığı, ulusal insan hakları kurumlarının ve eşitlik kurumlarının tanımlarına ve tarihsel gelişim süreçleri hakkındaki bilgiye ayrılmıştır. İlk bölümün, ikinci başlığında ise ulusal insan hakları kurumlarının iş dünyası ve insan hakları konusundaki büyüyen önemine dair bir analiz yapılmıştır. Bu bağlamda, Paris Prensipleri, Edinburgh Deklarasyonu, Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Haklarına dair Rehber İlkeler ve halen BM nezdinde hazırlığı süren iş dünyası ve insan haklarına ilişkin bağlayıcı belgeye dair yayınlanan taslak metinler incelenmiştir. Sayılan belgelerin hükümleri ışığında, ulusal insan hakları kurumlarının iş dünyası ve insan hakları alanında yürütebileceği işlevler saptanmıştır.

Çalışmanın ikinci ana bölümünde ise TİHEK temel alınarak bir değerlendirme yapılmıştır. Bu bağlamda, bölümün ilk başlığı TİHEK hakkındaki genel bilgilere ayrılmıştır. Bölümün, ikinci başlığında ise bu kurumun iş dünyası ve insan hakları bakımından üstlenebileceği faaliyetlere dair bir araştırma yürütülmüştür. Türkiye'de gerçekleşen iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve Türkiye'de iş dünyası ve insan hakları konusundaki farkındalığın yükselmesi için TİHEK'e önemli görevler düşmektedir. Bu kapsamda, TİHEK'in 6701 sayılı Kanun'da düzenlenen görevleri, BM Rehber İlkeleri'nin "koruma, saygı gösterme ve çözüm üretme" unsurlarına dayanarak ve bu unsurlar sırasıyla takip edilerek değerlendirilmiştir. Böylece, TİHEK'in iş dünyası ve insan hakları alanına sağlayabileceği katkılar tespit edilmeye çalışılmıştır.

I-Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının ve Eşitlik Kurumlarının Genel Olarak Açıklanması ve İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden İncelenmesi

A. Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının ve Eşitlik Kurumlarının Genel Olarak Açıklanması

Ulusal insan hakları kurumları[1] ve eşitlik kurumları, tarihteki gelişim süreçleri, yetki alanları ve görev tanımları itibarıyla çeşitli farklılıklar taşımaktadırlar ve -Türkiye'de olduğu gibi- tek bir kurum nezdinde birleşebildikleri gibi ayrı kurumlar olarak da faaliyet gösterebilmektedirler.[2] Abdurrahman Eren, Paris Prensipleri'nden hareket ederek, UİHK'ları şöyle tanımlamaktadır: "*Ulusal insan hakları kurumları, Devlet tarafından insan haklarının geliştirilmesi ve korunması amacıyla oluşturulan; anayasa ve yasal nitelikte bir düzenleyici işlemle ve çoğulculuk esasında kurulan; kuruluş yasasında görev ve yetkilerinin açıkça tanımlandığı; görev ve yetkilerini kullanırken bağımsız ve tarafsız olan; görevine giren konularda ulusal veya uluslararası makamlarla danışma ve işbirliği içinde tavsiye ve önerilerde bulunan, ulusal kurumlardır*."[3]

UİHK'ların bir fikir olarak ortaya çıkması II. Dünya Savaşı'ndan sonraki döneme rastlamasına rağmen bu kurumlar hakkında uluslararası alanda somut adımlar atılması ve kurumların yerleşik ve yaygın olarak kabul gören bir kavram haline dönüşmesi 1990'lı yıllarda gerçekleşmiştir.[4] Bu bağlamda 1991 yılında Paris'te düzenlenen bir toplantı ile UİHK'lara yönelik çeşitli prensipler üzerinde uzlaşılmış ve bu prensipler Ulusal Kurumların Statüsü ile ilgili Prensipler olarak BM İnsan Hakları Komisyonu'nun 1992/54 sayılı kararı ile kabul edilmiştir.[5] Paris Prensipleri olarak bilinen bu prensipler, 1993 yılında BM Genel Kurulu tarafından onaylanmıştır.[6] Gene 1993 yılında BM İnsan Hakları Dünya Konferansı düzenlenmiş ve bu konferansın sonucunda imzalanan Viyana Deklarasyonu ve Eylem Planı ile UİHK'ların Paris Prensipleri ile uyumlu olarak kurulması ve geliştirilmesi teşvik edilmiştir.[7] Takip eden süreçte şimdiki adı Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağı (GANHRI)[8] olan

1 Çalışmamızda bundan sonra ulusal insan hakları kurumu ifadesine "UİHK" şeklinde kısaltılarak yer verilecektir.

2 Fatih Düğmeci, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Yapısı ve İdare Üzerindeki Ayrımcılık Denetimi* (1th edn, Adalet 2019) 27.

3 Abdurrahman Eren, *Ulusal İnsan Hakları Kurumları Uluslararası Standartlara Uygunluğun Yorum İlkeleri* (1th edn, On İki Levha 2012) 12.

4 Katherine Tonkiss, 'Contesting human rights through institutional reform: the case of the UK Equality and Human Rights Commission' (2016) 20(4) The International Journal of Human Rights 491, 493; Anna-Elina Pohjolainen, *The Evolution of National Human Rights Institutions The Role of the United Nations* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights 2006) 30 (*humanrights.dk*) <https://www.humanrights.dk/publications/evolution-national-human-rights-institutions-0> Erişim Tarihi 18.06.2021.

5 Eren (n 3) 29.

6 UNGA, 'National institutions for the promotion and protection of human rights' (1993) A/RES/48/134.

7 Düğmeci (n 2) 33; 'Vienna Declaration and Programme of Action' (adopted by The World Conference on Human Rights) (1993) UN Doc A/Conf. 157/23, para 36.

8 *GANHRI (Global Allience of National Human Rights Institutions).*

Uluslararası Koordinasyon Komitesi (ICC)[9] kurulmuş ve bir koordinasyon komitesi kurulmasına yönelik bu karar, İnsan Hakları Komisyonu'nun 1994/54 sayılı kararı ile benimsenmiştir.[10] Çalışmamızda sık sık değineceğimiz Paris Prensipleri'nin ve GANHRI'nin tarihsel süreçte ortaya çıkışı kısaca böyle özetlenebilir. Bu bağlamda, Paris Prensipleri, UİHK'ların yetki ve görevlerini, oluşturulmasını, işleyiş biçimlerini ve bu kurumların sahip olması gereken bağımsızlık, çoğulculuk gibi ilkeleri düzenleyen temel bir belgedir.[11] GANHRI ise UİHK'ların Paris Prensipleri'ne uygunluğunu denetlemektedir ve kurumları bir akreditasyon işlemine tabi tutarak Paris Prensipleri'ne uygunluğuna göre derecelendirmektedir.[12]

TİHEK'in web sitesinde eşitlik kurumları: "*Eşitlik kurumları, özellikle ilgili AB direktiflerinin getirdiği yükümlülükleri yerine getirmek ve eşitlikle ilgili düzenleme ve ilkelere uygulamada etkinlik kazandırmak ve eşitliğin korunması ve güçlendirilmesi, ayrımcılıkla mücadele edilmesi amacıyla kurulmuş kurumlardır*"[13] şeklinde tanımlanmıştır. Eşitlik kurumları, UİHK'lara göre daha spesifik bir yetki alanına sahiptir. Zira UİHK'ların yetkisi bütün insan haklarını kapsarken, eşitlik kurumları sadece ayrımcılık ile mücadele etmektedir. İlk eşitlik kurumunun, Amerika Eşit Çalışma Fırsatları Komisyonu ismiyle ABD'de kurulduğu kabul edilmektedir.[14] Buna rağmen eşitlik kurumları, AB'nin katkılarıyla gelişmiştir ve ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik konusu AB mevzuatında öne çıkan ilkelerden biri olup eşitlik kurumlarının kurumsal yapılanmasında AB direktifleri rol oynamaktadır.[15]

Paris Prensipleri, UİHK'ların nasıl yapılandırılacağına ilişkin belirli bir model düzenlememektedir,[16] aynı şekilde AB direktiflerinde de eşitlik kurumları için tek bir model öngörülmemektedir.[17] Dolayısıyla bu kurumlar, Ombudsman Modeli, Danışma Komitesi Modeli, Enstitü Modeli ve Komisyon Modeli gibi farklı modeller ile karşımıza çıkabilmektedir.[18]

9 İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunmasına İlişkin Ulusal Kurumlar Uluslararası İş Birliği Komitesi, ICC (International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights).

10 Eren (n 3) 32-33.

11 'Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)' (Adopted by General Assembly resolution 48/134 of 20 December 1993). Belgeye bundan sonra 'The Paris Principles' şeklinde atıf yapılacaktır. Belgenin Türkiye Büyük Millet Meclisi Kamu Denetçiliği Kurumu'nun web sitesinde yer alan Türkçe çevirisi için bkz. 'İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması için Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne ilişkin İlkeler (Paris Prensipleri)' (*ombudsman.gov.tr*) <https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/717Paris-Prensipleri.pdf> Erişim Tarihi 18.06.2021. Belgeye bundan sonra 'Paris Prensipleri' şeklinde atıf yapılacaktır.

12 Eren (n 3) 93-95.

13 'Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurumları' (*tihek.gov.tr*) <https://www.tihek.gov.tr/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-kurumlari/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

14 Düğmeci (n 2) 39; Bruno De Witte, 'National Equality Institutions and the Domestication of EU Non-Discrimination Law' (2011) 18(1-2) Maastricht Journal of European and Comparative Law 157, 159-160.

15 'Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurumları' (*tihek.gov.tr*) <https://www.tihek.gov.tr/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-kurumlari/> Erişim Tarihi 18.06.2021; De Witte (n 14) 158-159.

16 Abdurrahman Eren, 'National Human Rights Institutional Models in Comparative Law and the Case of Turkey' (2011) 15(3) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 165, 171.

17 De Witte (n 14) 172.

18 Düğmeci (n 2) 50-63.

B. Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden İncelenmesi

1. Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının İş Dünyası ve İnsan Hakları Alanındaki Büyüyen Önemi

Son yıllarda UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları perspektifinden özel ve önemli rolü giderek artan bir şekilde dikkat çekmeye başlamıştır.[19] Gerçekten de iş dünyası ve insan hakları alanının gelişiminin ve bu konudaki temel belgelerden biri olan BM Rehber İlkeleri'nin etkili olarak uygulanmasının sağlanması, hükümetler, iş dünyası, hükümetler arası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarından oluşan çok paydaşlı bir süreci gerektirmektedir.[20] Paris Prensipleri'nin öngördüğü şartları sağlayan UİHK'lar ise bağımsız, erişilebilir ve çoğulcu yapılarıyla bu bağlamda büyük bir potansiyele sahiptirler. Bu kurumlar geleneksel bir anlayışla devletlerin sebebiyet verdikleri insan hakları ihlallerine odaklanmak üzere kurulmuşlardır.[21] Ancak iş dünyası ve insan hakları alanının kazandığı ivme ile birlikte artık insan hakları konusundaki uzmanlık ve yetkilerini iş dünyasının neden olduğu ihlalleri çözmek üzere de kullanmaya başlamışlardır.[22] Bu durumun sonucu olarak, UİHK'ların hükümete karşı olduğu kadar iş dünyasına karşı da bağımsızlığının büyük bir önem arz ettiği vurgulanmalıdır.[23]

2. Paris Prensipleri'nin İş Dünyası ve İnsan Hakları Açısından Değerlendirilmesi

Paris Prensipleri, UİHK'ları, insan haklarını iş dünyası ile bağlantılı ihlallere karşı da korumak üzere açıkça yetkilendirmemektedir.[24] Surya Deva'ya göre bunun nedeni muhtemelen insan hakları hukukunun devlet merkezli yapısından kaynaklanmaktadır.[25] Ancak Paris Prensipleri aynı zamanda bu kurumların iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini ele almasını da yasaklamamaktadır.[26] Ayrıca devletlerin insan hakları hukukundan kaynaklanan pozitif yükümlülükleri gereğince bireyin insan haklarının devlet-dışı aktörler tarafından ihlal edilmesini önleme yükümlülüğü bulunmaktadır.[27]

19 Nora Gotzmann and Sébastien Lorion, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy in Business and Human Rights Part 1: Reviewing The Role and Practice of NHRIS* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights 2020) 8 (*humanrights.dk*) <https://www.humanrights.dk/publications/national-human-rights-institutions-access-remedy-business-human-rights> Erişim Tarihi 18.06.2021.

20 Veronika Haász, 'The Role of National Human Rights Institutions in the Implementation of the UN Guiding Principles' (2013) 14(3) Human Rights Review 165, 166.

21 Meg Brodie, 'Pushing the Boundaries: The Role of National Human Rights Institutions in Operationalising the 'Protect, Respect and Remedy' Framework' in Radu Mares (ed), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation* (The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library 2011) 245.

22 ibid 245.

23 ibid 249.

24 Surya Deva, 'Corporate human rights abuses: what role for national human rights violations' in Hitoshi Nasu and Ben Saul (eds), *Human Rights in the Asia-Pacific Region: Towards Institution Building* (Routledge 2011) 241.

25 ibid.

26 ibid.

27 ibid.

Dolayısıyla UİHK'ların yetkilerinin iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini de ele alacak şekilde genişlemesinin önünde uluslararası insan hakları hukuku ve Paris Prensipleri bakımından bir engel yoktur.[28]

Hatta Meg Brodie makalesinde, Paris Prensipleri'nin UİHK'ları iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini de ele almaları hususunda dört özel nokta ile teşvik ettiğinden bahsetmiştir.[29] Buna göre belgede, "yetkileri ve görevleri" başlıklı birinci ve ikinci maddelerde, bir ulusal kuruma insan haklarını geliştirme ve koruma yetkilerinin verilmesi ve bu kurumun görevlerinin mümkün olduğunca geniş ve açıkça belirlenmiş olması gerektiğinden bahsedilmiştir.[30] Gene aynı başlık altında, 3 (a) (ii) maddesinde, "*Uygun gördükleri insan hakları ihlalleri vakalarına el koyarlar*" (*Any situation of violation of human rights which it decides to take up*) cümlesine yer verilmiştir.[31] Dolayısıyla bu ifadelerden UİHK'ların yetkilerinin mümkün olduğunca geniş olması ve sadece devletlerin sebebiyet verdiği insan hakları ihlalleri ile sınırlandırılmaması gerektiği anlaşılmaktadır.[32]

Paris Prensipleri'nde, "işleyiş biçimleri" başlığı altında, UİHK'ların hem devlet ile hem de devlet-dışı aktörlerle ilişki kuracağı ve bunun için yetkilendirilmeleri gerektiği belirtilmiştir.[33] Bu bağlamda kurumlarla ilgili, (a) ve (b) hükümlerinde "…*yetki alanlarına giren bütün konuları özgürce araştırmalıdırlar*" ve "*Kendi yetkileriyle ilgili durumları değerlendirmek için gerekli bütün kişileri dinlemeli, bütün bilgi ve belgeleri edinmelidirler*" düzenlemelerine yer verilmiştir.[34] İlgili hükümler, UİHK'ların, insan hakları ihlallerini işlediği iddia edilen şirketlerden bizzat bilgi sağlama veya bu şirketler hakkında bilgi toplama yetkisini düzenlemesi açısından önemlidir.[35] Böylece kurumların bütün aktörlerden ve sektörlerden bilgi alması gerektiği ve hatta bazen bunun zorunlu olabileceği açıklığa kavuşturulmuştur.[36]

Gene aynı başlık altında, (f) hükmünde, kurumlarla ilgili: "*Yargı gücü olsun-olmasın insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasıyla yükümlü diğer organlarla (özellikle de ombudsman, arabulucu ve buna benzer organlarla) karşılıklı olarak danışma ilişkileri sürdürülmelidir*" düzenlemesine yer verilmiştir.[37] Bu hüküm ile UİHK'ların izole olarak faaliyet göstermemelerine ve iş birliği içinde olmaları gereken diğer kurumların

28 ibid.

29 Brodie (n 21) 250.

30 ibid; 'Paris Prensipleri' 1.

31 ibid; 'The Paris Principles'.

32 Brodie (n 21) 250.

33 ibid.

34 'Paris Prensipleri' 3.

35 Brodie (n 21) 250-251.

36 ibid 251.

37 'Paris Prensipleri' 3.

varlığına dikkat çekilmiştir.[38] İlgili diğer kurumlar maddede sayılanlarla birlikte, OECD Çok Uluslu Şirketler için Rehber İlkeleri'nin bünyesindeki ulusal bağlantı noktaları ve BM Küresel Mutabakatı (*UN Global Compact*) yerel ağları olabilir.[39] Bir ülkede, belirtilen bu kurumlar ve UİHK'lar arasında anlamlı bir iş birliğinin ve danışma ilişkilerinin sürdürülmesi, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önlenmesinde ve ihlal gerçekleşmişse de sonrasında etkili çözüm yollarına erişimin temin edilmesinde güçlü adımların atılmasını sağlayabilir.

Paris Prensipleri'nde, "oluşturulma biçimleri ve bağımsızlık ile çoğulculuk güvenceleri" başlığı altında kurumların oluşturulmasında ve üyelerinin belirlenmesinde çoğulculuğun ve bağımsızlığın sağlanması gerektiği düzenlenmiştir.[40] Brodie, bu düzenleme ile UİHK'ların yapılarının oluşturulma sürecine iş dünyasının temsilcilerinin de katılımının sağlanabileceğine dikkat çekmiştir.[41] Bu bağlamda belgede özellikle iş dünyasına dair bir vurgu yer almamakla birlikte, 1 (a) hükmünde geçen "…*örneğin hukukçu, hekim, gazeteci ve bilim insanlarını bir araya getiren sosyal-mesleki kuruluşların*" ifadesi, iş dünyasının temsilcilerini de içerecek biçimde yorumlanabilir.[42] İş dünyasının temsilcilerinin UİHK'ların yapısına bu şekilde dahil olması, iş dünyası nezdinde insan hakları konusundaki farkındalığı artırabilir ve özel sektörün UİHK'ların yetkisini benimsemesini teşvik edebilir.[43]

Sonuç olarak, Paris Prensipleri, UİHK'ların iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini ele almaları gerektiğini açıkça düzenlememekle birlikte kurumlara bu yetkiyi dolaylı olarak vermektedir.[44] Dolayısıyla UİHK'lar için iş dünyasının neden olduğu mevcut veya potansiyel insan hakları ihlalleri hakkında çalışmalar yapmalarını temin edecek gerekli zemin mevcuttur.[45] Ruggie tarafından da ifade edildiği gibi, dünyada bazı UİHK'ların yetkileri, onları iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri üzerinde çalışmaktan alıkoyabilir ancak çoğu kurum için aslında bu sadece bir tercih, gelenek ve kapasite sorunudur.[46]

3. Edinburgh Deklarasyonu

2008 yılında UİHK'lar, Kopenhag'da iş dünyası ve insan hakları konusunda bir toplantı yapmışlardır ve bu toplantıda UİHK'ların iş dünyası alanında insan haklarının

38 Brodie (n 21) 251.

39 ibid.

40 'Paris Prensipleri' 2.

41 Brodie (n 21) 251.

42 ibid; 'Paris Prensipleri' 2.

43 Brodie (n 21) 251.

44 ibid 252.

45 ibid.

46 UNHRC 'Business and Human Rights: Towards Operationalizing the "Protect, Respect and Remedy" Framework", Report of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises' (22 April 2009) UN Doc A/HRC/11/13, para. 103.

korunması ve geliştirilmesi için yürütebilecekleri faaliyetlere ilişkin bir yol haritası oluşturulmuştur.[47] Ayrıca GANHRI[48] çatısı altında iş dünyası ve insan hakları alanında bir çalışma grubu kurulması da tavsiye olarak ileri sürülmüştür.[49] Bunu takip eden süreçte GANHRI'ye bağlı olarak iş dünyası ve insan hakları alanına özgülenmiş bir çalışma grubu 2009 yılında kurulmuştur.[50] Bu çalışma grubu, GANHRI çatısı altında kurulan ilk tematik çalışma grubu olması hasebiyle kurumun konuya verdiği önemi de göstermektedir.[51] Çalışma grubunun amacı UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları alanındaki meseleleri ele almak bakımından kapasitelerini hem ulusal hem de uluslararası düzlemde geliştirmektir.[52]

Bu bağlamdaki önemli gelişmelerden biri, GANHRI'nin, İskoçya'da, Ekim 2010'da gerçekleştirdiği 10. uluslararası toplantısında Edinburgh Deklarasyonu'nun kabul edilmesidir.[53] Belgede UİHK'lar ve GANHRI bölgesel ağları, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine karşı daha etkili bir korumayı, iş dünyasının insan haklarına saygılı olarak faaliyet göstermesini, mağdurlar nezdinde adalete erişimi ve iş dünyası ve insan hakları açısından çok paydaşlı bir yaklaşımı sağlamak bakımından teşvik edilmiştir.[54]

Edinburgh Deklarasyonu iş dünyası ve insan hakları alanında UİHK'lar tarafından yürütülebilecek çeşitli görevleri düzenlemiştir. Belgedeki bazı önemli noktalar şunlardır: "Geliştirme/Eğitim/Araştırma" başlığı altında, UİHK'ların tüm paydaşların iş dünyası ve insan hakları konusundaki farkındalığının yükselmesi için çalışmalar yapmaları gerektiği belirtilmiştir.[55] Bu bağlamda, devletlere iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önlenmesi için gerekli yasal mevzuat hakkında tavsiyeler vermek ve iş dünyasına da insan haklarına saygılı olarak iş faaliyetleri yürütmesinde rehberlik etmek sayılmıştır.[56] "İzleme" başlığı altında ulusal yargı yetkisi kapsamında faaliyet gösteren veya kayıtlı olan şirketler tarafından sebebiyet verilen insan hakları ihlallerinin izlenmesi ve belgelenmesi ve şirketlerden ve özel sektörden etkilenenlerin, özellikle yoksul, hassas ve ötekileştirilmiş kişilerin, adalete erişiminin koşullarının

47 Haász (n 20) 173.

48 Kurumun o zamanki adı ICC idi.

49 Haász (n 20) 173.

50 'Working Group on Business and Human Rights' (*ganhri.org*) <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

51 Brodie (n 21) 255.

52 "*The purpose of the Working Group is to create capacity building actions for NHRI and regional networks on business and human rights, including in the priority areas identified by NHRIs; strengthen NHRI advocacy in international and regional events on business and human rights and enhance NHRI visibility and communication on relevant information and best practices on business and human rights*.", 'Working Group on Business and Human Rights' (*ganhri.org*) <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

53 'The Edinburgh Declaration' (International Co-Ordinating Committee Of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC)) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf> Erişim Tarihi 18.06.2021, Belgeye bundan sonra 'Edinburgh Deklarasyonu' şeklinde atıf yapılacaktır.

54 'Edinburgh Deklarasyonu' art. 13.

55 ibid art. 13.A.

56 ibid art. 13.A.

değerlendirilmesi hüküm altına alınmıştır.[57] "Şikâyet Başvurularının Kabul Edilmesi" başlığı altında, UİHK'ların iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine ilişkin şikâyet başvurusu kabul edebilmesine dair düzenlemeler ve mağdurların çözüm yollarına erişimini kolaylaştırmak için yapabilecekleri faaliyetler yer almıştır.[58] "Arabuluculuk ve Uzlaştırma" başlığı altında kurumların, işletmeler, sendikalar, hükümetler ve iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin mağdurları arasında arabuluculuk yapması ve çözüm ve tazminat arayan mağdurlara yardımcı olması gereklilikleri düzenlenmiştir.[59] Bunlara ek olarak UİHK'ların, BM Küresel Mutabakatı yerel ağları, sendikalar ve ulusal, bölgesel ve uluslararası kuruluşlar da dahil olmak üzere kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki kuruluşlarla iş birliği yapabileceği ifade edilmiştir.[60]

4. BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına dair Rehber İlkeler ve Ulusal İnsan Hakları Kurumları

BM, UİHK'ların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi bakımından ehemmiyetini pek çok kararında vurgulamıştır.[61] Aynı şekilde bu kurumların iş dünyası ve insan hakları bakımından da potansiyel gücü kabul edilmiş ve 2011 tarihli İnsan Hakları Konseyi kararında, Paris Prensipleri ile uyumlu UİHK'ların iş dünyası ve insan haklarıyla ilgili önemli rolünün memnuniyetle karşılanacağı ve UİHK'ların bu rolü etkin bir şekilde yerine getirme kapasitelerini daha da geliştirmeye teşvik edileceği vurgulanmıştır.[62] BM İnsan Hakları Komisyonu'nun bu açıklaması, GANHRI çatısı altında kurulan çalışma grubunun, UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları bakımından üstlenebileceği rol hakkındaki iki yıllık savunuculuğunu takiben yapılmıştır.[63] Dolayısıyla çalışma grubu, UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları konusundaki işlevlerine dair bir farkındalık yaratmayı başarmıştır. Aynı şekilde UİHK'lar, BM Rehber İlkeleri'nin hazırlanması sürecine de katkıda bulunmuşlar ve BM Rehber İlkeleri'nin üç unsurunda da UİHK'lara atıf yapılmasında pay sahibi olmuşlardır.[64]

Gerçekten de bu kurumlar bireysel olarak veya GANHRI aracılığıyla BM Genel Sekreteri Özel Temsilcisi'ne, İnsan Hakları ve Ulusötesi Şirketler ve Diğer Ticari

57 ibid art. 13.B.

58 ibid art. 13.C.

59 ibid art. 13.D.

60 ibid art. 14.

61 Nora Gotzmann and Claire Methven O´Brien, *Business and Human Rights A Guidebook for National Human Rights Institutions* (1th edn, International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions (ICC), Danish Institute for Human Rights (DIHR) 2013) 20 (*nanhri.org*) <https://www.nanhri.org/wp-content/uploads/2017/02/Business-Human-Rights-Guide-Book.pdf> Erişim Tarihi 18.06.2021.

62 ibid; UNHRC 'Human rights and transnational corporations and other business enterprises' (2011) UN Doc A/HRC/RES/17/4, para. 10.

63 Gotzmann and O´Brien (n 61) 20.

64 Haász (n 20) 174.

Teşebbüsler ile ilgili BM Çalışma Grubu'na[65] ve BM İnsan Hakları Konseyi'ne bu konu hakkında birden fazla kez sunum yapmışlardır.[66] Sonuç olarak, BM Genel Sekreteri Özel Temsilcisi John Ruggie, UİHK'ların bu bağlamdaki değerli rolünü kabul etmiş[67] ve "koruma, saygı gösterme ve çözüm üretme" unsurlarına dayanan Çerçevesi'nde, UİHK'lara, "devlet temelli yargısal olmayan şikâyet mekanizmaları" başlığı altında bir çözüm yolu olarak yer vermiştir.[68] Ancak GANHRI'ye göre UİHK'ları sadece şikâyet mekanizmaları olarak kabul etmek hatalı bir tutumdu ve UİHK'ların oynayabileceği potansiyel rollerin etkisini de azaltmak demekti.[69] Zira dünyadaki bütün UİHK'lar şikâyet başvurusu kabul etmemektedir ya da şikâyet başvurusu kabul edenlerin bazılarının da yetkileri iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini kapsamamaktadır.[70] Dolayısıyla UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları bakımından yürütebilecekleri faaliyetleri sadece çözüm yolları kapsamında düşünmek, aslında şikâyet mekanizmasına sahip olmayan UİHK'ları bu bağlamda kağıt üzerinde yok saymak anlamına gelmektedir. GANHRI, bu sebeple, UİHK'ların koruma ve saygı gösterme unsurlarında da önemli katkılar sağlayabileceğine dair anlayışı geliştirmek amacıyla çeşitli çalışmalar yürütmüştür.[71] Sonuç olarak bu "*lobi faaliyetleri*" başarıyla sonuçlanmış ve BM Rehber İlkeleri'nde, UİHK'lara üç unsur kapsamında da işlevler tanınmıştır.[72]

BM Rehber İlkeleri'nde, UİHK'lara atıf yapılırken Paris Prensipleri ile uyumlu olma vurgusu yapılmıştır.[73] Dolayısıyla burada A statüsüne sahip olmayan UİHK'ların BM Rehber İlkeleri'nin uygulanması sürecine katkıda bulunup bulunamayacağına dair bir soru gündeme gelmektedir.[74] Kanımızca, BM Rehber İlkeleri'nin uygulanmasında sadece A statüsüne sahip olan UİHK'ların rol oynayabileceğini kabul etmek bizzat BM Rehber İlkeleri'nin amacına ters düşer.[75] Zira halihazırda dünyada A statüsüne sahip olmayan UİHK'lar da bulunmaktadır.[76] BM Rehber İlkeleri'nde, Paris Prensipleri'ne

65 Çalışma Grubu hakkında daha detaylı bilgi için şu web sitesi incelenebilir. Bkz. 'Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises' *(ohchr.org*)

<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> Erişim Tarihi 18.06.2021.

66 Haász (n 20) 174.

67 ibid.

68 ibid; UNHRC 'Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie' (2008) UN Doc A/HRC/8/5, paras.96,97.

69 Haász (n 20) 174.

70 ibid.

71 ibid.

72 ibid 176.

73 "*National human rights institutions that comply with the Paris Principles…*", United Nations (2011) UN Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations: "Protect, Respect and Remedy" Framework, HR/PUB/11/04, 6.

74 Haász (n 20) 176.

75 ibid.

76 GANHRI'nin güncel verilerine göre şu anda 84 UİHK A statüsüne, 33 UİHK ise B statüsüne sahiptir. Bkz. 'Members' (*ganhri.org*) <https://ganhri.org/membership/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

vurgu yapılarak UİHK'lar için bağımsızlık, meşruluk, güvenilirlik gibi kriterlerin önemine dikkat çekilmiştir.[77] Paris Prensipleri ile uyumlu olan bir UİHK'nın bağımsız ve BM Rehber İlkeleri'nde düzenlenen görevleri yerine getirebilecek güce ve yetkiye sahip olduğu kabul edilmiştir.[78] Dolayısıyla A statüsüne sahip olmayan UİHK'lar hem Paris Prensipleri ile uyumlu şekilde faaliyet göstermeye çalışarak akreditasyon sürecini tamamlamaya hem de BM Rehber İlkeleri'nde yer alan görevleri yerine getirmeye çaba göstermelidir. Zaten yukarıda da değindiğimiz gibi Paris Prensipleri, UİHK'ları iş dünyası ve insan hakları alanında faaliyet göstermeye, dolaylı da olsa, teşvik etmektedir. Yani BM Rehber İlkeleri'nde UİHK'lar için tanımlanan görevleri üstlenen bir UİHK aslında bir taraftan Paris Prensipleri'nin gerekliliklerini de yerine getirmiş olacaktır.

Ayrıca şu hususa da dikkat çekilmelidir ki, UİHK'ların BM Rehber İlkeleri'nde düzenlenen bu görevleri etkili olarak tamamlayabilmelerinin önünde bazı tatbiki zorluklar bulunmaktadır.[79] Bu zorluklar, UİHK'ların kaynak, kapasite ve şirket aktivitelerine ve işleyişine dair bilgi eksikliğinden doğabilir ve UİHK'lara iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine ilişkin de işlevlerin tanınması onlar için ağır bir iş yüküne yol açabilir.[80] Dolayısıyla devletlerin UİHK'ları, bu zorlukların üstesinden gelmelerini sağlamak için desteklemeleri ve onlara gerekli kaynakları ayırmaları gereklidir.

Şimdi BM Rehber İlkeleri'nde yer alan, koruma, saygı gösterme ve çözüm üretme unsurlarından hareket ederek UİHK'ların bu unsurların her birinde hangi işlevleri yürütebileceğini inceleyeceğiz.

a. Devletin İnsan Haklarını Koruma Görevi

BM Rehber İlkeleri'nde, bu unsur altında, devletlerin bireylerin insan haklarının devlet-dışı aktörler tarafından ihlal edilmesini önlemesine dair pozitif yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. "*İnsan hakları ihlallerine özel kişilerin de sebebiyet verebileceği gerçeği insan haklarının dikey etkisi ve yatay etkisi kavramları kapsamında incelenmektedir*."[81] Bu bağlamda bireyin haklarının devlet-dışı aktörler tarafından ihlal edilmesi insan haklarının yatay etkisi bağlamında açıklanmaktadır.[82] Devlet-dışı aktörler bir insan hakları ihlaline sebebiyet verdiğinde, insan hakları hukukunun devlet merkezli yapısına -yani yegâne yükümlünün devlet olduğuna dair anlayışına- göre sorumlu olan taraf ilgili özel kişi değil, üzerine düşen pozitif

77 Brodie (n 21) 256.

78 ibid.

79 Nicola Jägers, 'National Human Rights Institutions: The Missing Link in Business and Human Rights Governance?' (2020) 14(3) ICL Journal 289, 309.

80 ibid.

81 Betül Karagedik, *Uluslararası Yatırım Hukukunda Yatırımcının İnsan Hakları Yükümlülüğü* (1th edn, On İki Levha 2021) 11.

82 Oya Boyar, 'Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki' in Sibel İnceoğlu (ed), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme* (Beta 2013) 56.

yükümlülükleri yerine getirmediği/getiremediği için devlet olmaktadır.[83] Sonuç olarak devletlerin bireyleri devlet-dışı aktörlerden gelebilecek ihlallere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu bağlamda BM Rehber İlkeleri'nde, "Devletin Genel Yasal ve Politika İşlevleri" başlıklı üçüncü maddesinin yorumunda UİHK'ların rolüne değinilmiştir.[84] Buna göre "*Paris İlkelerini kabul eden insan hakları ulusal kurumları, ilgili yasaların insan hakları yükümlülükleri ile uyumlu olup olmadığının ve etkili şekilde uygulanıp uygulanmadığının belirlenmesinde, devletlere destek olma ve ticari şirketler ile devlet dışı aktörlere insan hakları ile ilgili rehberlik sağlama konularında önemli bir role sahiptir.*"[85] UİHK'lara bu düzenleme ile çift taraflı bir rol tanınmıştır. Yani hem ilgili yasaların insan hakları ile uyumlu olup olmadığının belirlenmesinde ve yasaların etkili olarak işleyip işlemediğinin saptanmasında devletlere destek olmaları hem de iş dünyasına insan hakları ile ilgili rehberlik sağlamaları gereklilikleri düzenlenmiştir.

UİHK'lar, BM Rehber İlkeleri'ndeki devletin koruma görevi unsuru çerçevesinde farklı işlevler yürütebilirler.[86] Devletleri kendi topraklarındaki veya yargı yetkilerindeki mevcut veya potansiyel iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri hakkında bilgilendirebilirler ve devletlere bu ihlallerin önüne geçmek için gerekli yasal mevzuat veya politikalar hakkında tavsiye verebilirler.[87]

Devletin koruma görevi unsuru kapsamında UİHK'ların yürütebileceği önemli işlevlerden biri de iş dünyası ve insan hakları hakkındaki ulusal eylem planlarının hazırlanmasında devletleri teşvik etmek ve desteklemektir.[88] "*Ulusal eylem planları, bir devletin belirli bir politika alanı veya konuyla ilgili uluslararası, bölgesel veya ulusal yükümlülüklerin ve taahhütlerin uygulanmasını desteklemek için benimseyeceği öncelikleri ve eylemleri ifade ettiği politika belgeleridir*."[89] İş dünyası ve insan hakları

83 ibid 60.

84 'İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Edici Çözüm Üretme" Çerçevesinin Uygulanması', Çeviren Eda Tüzemen, Katkı Verenler Çağlar Özbek, Saniye Dedeoğlu, Fatma Özdemir Uluç, 4 (*etkiniz.eu)* <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/01/BM-is-dunyası-ve-insan-haklari.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021. Belgeye bundan sonra 'BM Rehber İlkeleri' şeklinde atıf yapılacaktır.

85 ibid 4. Burada 84 numaralı dipnotta atıf yapılan çeviriden alıntı yapılmıştır ancak ilgili cümledeki "*National human rights institutions that comply with the Paris Principles*" ifadesi için "*Paris İlkelerini kabul eden insan hakları ulusal kurumları*" yerine "*Paris İlkeleri ile uyumlu insan hakları ulusal kurumları*" çevirisini kullanmak, hem orijinal metne daha sadık hem de anlam olarak daha doğru olacaktır. Çünkü bir ulusal insan hakları kurumunun Paris Prensipleri'ni kabul etmemek gibi bir tercihte bulunacağı düşünülemez, doğru olan kurumların Paris Prensipleri ile uyumlu olmamasıdır. Mesela TİHEK de henüz A statüsüne sahip değildir. Ancak TİHEK, Paris Prensipleri'ni kabul etmediği için değil, henüz nispeten yeni bir kurum olduğundan ve bu ilkelere daha tam olarak uyum sağlayamadığından dolayı akreditasyon sürecini tamamlamamıştır.

86 Gotzmann and O´Brien (n 61) 32.

87 ibid.

88 Northern Ireland Human Rights Commission and Institute for Human Rights and Business, *A Guide to Business and Human Rights for Commonwealth Forum National Human Rights Institutions* (Commonwealth Forum of National Human Rights Institutions 2018) 21 (*cfnhri.org*) <https://cfnhri.org/wp-content/uploads/2020/01/Guide_to_BHR_for_CFNHRIs_final.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

89 Paloma Muñoz Quick and Elin Wrzoncki, *National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights (DIHR), The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) 2017) 11 (*humanrights.dk*) <https://www.humanrights.dk/publications/national-action-plans-business-human-rights-toolkit-2017-edition> Erişim Tarihi 19.06.2021.

alanında ulusal eylem planlarının önemine ilişkin büyüyen bir uluslararası konsensüs bulunmaktadır.[90] 2014 tarihli bir İnsan Hakları Konseyi kararında, bütün devletler, BM Rehber İlkeleri'nin etkili olarak uygulanmasını sağlamak için iş dünyası ve insan hakları konusunda ulusal eylem planlarının hazırlanması da dahil olmak üzere, gerekli adımları atmaya teşvik edilmiştir.[91] Nitekim halihazırda bazı devletler bu konuya özgülenen ulusal eylem planları hazırlamaktadırlar.[92]

İş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önüne geçme amacını taşıyan bu eylem planlarının içeriğinin ve nasıl uygulanacağının saptanmasında UİHK'lar aktif bir rol üstlenerek devletleri yönlendirebilirler. Ulusal eylem planlarının hazırlanma sürecinde hükümetlere danışmanlık yapabilirler veya doğrudan ilgili hükümet birimleri ile iş birliği halinde çalışabilirler.[93] Ulusal eylem planlarının etkili olmasının yolu onların her devletin kendi iç dinamiklerine ve hukuki önceliklerine uygun olmasından geçmektedir.[94] Devletlerin kendi UİHK'ları, onların ihtiyaç duyduğu hukuki düzenlemeleri en doğru şekilde saptayabilecek durumda olduğu için UİHK'lar ulusal eylem planları hazırlanmasında önemli bir konumda bulunmaktadır.

b. Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu

BM Rehber İlkeleri'nin ikinci unsurunda şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu yer almaktadır. Saygı gösterme sorumluluğu kapsamında düzenlenen insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü (*due diligence*) kavramı özellikle önemlidir.[95] Bu kavrama göre ticari teşebbüsler, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmeyi, önlemeyi, azaltmayı ve bu ihlalleri nasıl ele aldığını açıklamayı kapsayan insan haklarına ilişkin bir özen yükümlülüğüne sahiptir.[96] Madde kapsamında insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü çok adımlı bir süreci ifade etmektedir ve bu süreç mevcut ve potansiyel insan hakları ihlallerinin etkilerini değerlendirmeyi, bulguları bütünleştirmeyi ve bunlara göre hareket etmeyi, sonuçları izlemeyi ve etkilerin nasıl ele alındığını duyurmayı içermelidir.[97]

90 Northern Ireland Human Rights Commission and Institute for Human Rights and Business (n 88) 22.

91 UNHRC 'Human rights and transnational corporations and other business enterprises' (2014) UN Doc A/HRC/RES/26/22, para. 2.

92 Örneğin 16 Ekim 2020 tarihinde Japonya iş dünyası ve insan haklarına ilişkin bir ulusal eylem planı kabul etmiştir. Bkz. 'Japan's first National Action Plan on Business and Human Rights' (*bizhumanrights.asia-pacific.undp.org*, 16 November 2020) <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/content/bizhumanrights/en/home/news-centre/japan-s-fist-national-action-plan-on-business-and-human-rights.html> Erişim Tarihi 19.06.2021. İş dünyası ve insan hakları konusunda ulusal eylem planı kabul eden devletlere ilişkin detaylı veriler için bkz. 'State National Action Plans on Business and Human Rights' (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/nationalactionplans.aspx> Erişim Tarihi 19.06.2021.

93 Northern Ireland Human Rights Commission and Institute for Human Rights and Business (n 88) 22.

94 ibid.

95 Özge Yücel Dericiler, 'Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Niteliği ve Temellendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?' (2018) 6(11) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 59, 67.

96 'BM Rehber İlkeleri' art. 17.

97 ibid art. 17.

BM Rehber İlkeleri'nde, ticari teşebbüslerin her durumda insan haklarına saygılı olarak faaliyet göstermesi gerekliliğinin düzenlendiği 23. maddenin yorumunda: "*En iyi nasıl müdahale edileceğinin belirlenmesinde genellikle, sadece şirket içindeki uzmanlıklardan ve görevler arası istişarelerden yararlanmaya değil, kamudan, sivil toplumdan, ulusal insan hakları kuruluşlarından ve ilgili çok-paydaşlı girişimlerden güvenilir ve bağımsız uzmanlara danışmaya dikkat edeceklerdir*"[98] düzenlemesine yer vermiştir. BM Rehber İlkeleri'nde, devletin insan haklarını koruma görevi unsurunda da yine UİHK'ların ticari teşebbüslere insan haklarına saygılı olarak faaliyet göstermeleri konusunda rehberlik sağlayabileceğine değinilmiştir.

UİHK'ların BM Rehber İlkeleri'nin saygı gösterme unsuru çerçevesinde yürütebileceği işlevlere örnek olarak şunlar sayılabilir: UİHK'lar, iş dünyasını BM Rehber İlkeleri hakkında bilgilendirebilirler ve iş dünyasına insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü (*due diligence*) hakkında gerekli teknik destek ve bilgiyi sağlayabilirler.[99] Sivil toplum kuruluşları, işçi ve işveren örgütleri, iş dünyasının temsilcilerinden oluşan farklı paydaşlar arasında iş dünyası ve insan hakları hakkındaki farkındalığı yükseltmek üzere bir diyalog geliştirebilirler.[100] İş dünyasına bu konuda rehberlik sağlayabilecek materyaller üretebilirler ve kapasite geliştirme eğitimleri verebilirler.[101]

c. Çözüm Yollarına Erişim

BM Rehber İlkeleri'nde yer verilen üçüncü unsur, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri mağdurları için etkili çözüm yollarına erişimin temin edilmesidir. Bu hem devletlere hem de iş dünyasına yüklenmiş bir yükümlülüktür. BM Rehber İlkeleri'nde, çözüm yollarına erişim başlığı altında, devlet temelli yargısal mekanizmalar[102], devlet temelli yargısal olmayan şikâyet mekanizmaları[103] ve devlet temelli olmayan şikâyet mekanizmaları[104] düzenlenmiştir. Belgede 31. maddede ise hem devlet temelli hem de devlet temelli olmayan şikâyet mekanizmalarının etkililiğinin sağlanması için gerekli bazı kriterler düzenlenmiştir. Bu kriterler, meşruluk, erişilebilirlik, öngörülebilirlik, adil olmak, şeffaflık, haklarla uyumlu olmak ve sürekli öğrenmenin bir kaynağı olmaktır.[105]

Dünyadaki bütün UİHK'lar, insan hakları ihlali iddiası ile ilgili şikâyet başvurusu kabul etme yetkisine sahip değildir. Bu yetkiye sahip olan kurumlar ise devlet temelli yargısal olmayan şikâyet mekanizmaları olarak sınıflandırılabilir. Yargısal olmayan

98 ibid art. 20.

99 Northern Ireland Human Rights Commission and Institute for Human Rights and Business (n 88) 31.

100 ibid.

101 ibid.

102 'BM Rehber İlkeleri' art. 26.

103 ibid art. 27.

104 ibid art. 28.

105 ibid art.31.

şikâyet mekanizmaları, yargısal süreci tamamlayıcı ve eksiklerini giderici bir niteliğe sahiptir.[106] Yargı organları kimi zaman yavaş işleyebilir ve iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine etkili çözümü sağlamada yetersiz kalabilir ya da bizzat hak sahipleri yargısal mekanizmalara başvurmayı tercih etmeyebilir.[107] Böyle durumlarda, "*İş bağlantılı insan hakları ihlallerine yönelik çözümlerin hayata geçirilmesi ile ilgili boşluklar, uygun hallerde, mevcut hukuki olmayan mekanizmaların yetkilerinin genişletilmesi ve/veya yeni mekanizmaların eklenmesi ile doldurulabilir. Bunlar, konuya, söz konusu kamu yararına ve tarafların özel ihtiyaçlarına bağlı olarak, arabuluculuk temelli ya da hüküm verici olabilir; kültürel açıdan uygun ve haklara uyumlu süreçler izleyebilir; ya da bunların bir birleşimi olabilir.*"[108] BM Rehber İlkeleri, bu bağlamda, devlet temelli yargısal olmayan şikâyet mekanizmaları olarak UİHK'ların önemli bir role sahip olduğunun özellikle altını çizmiştir.[109]

2018 yılında İnsan Hakları Konseyi, İnsan Hakları ve Ulusötesi Şirketler ve Diğer Ticari Teşebbüsler ile ilgili BM Çalışma Grubu'ndan, UİHK'ların iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine karşı çözüm yollarına erişimi kolaylaştırmak için üstlenebileceği işlevleri analiz etmesini talep etmiştir.[110] Çalışma Grubu bu talebe binaen dünyadaki tüm UİHK'lara yönelik bir anket hazırlamıştır.[111] Anket, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine karşı etkili çözüm yollarına erişimi kolaylaştırmada UİHK'ların rolünü ve yetkisini, UİHK'ların bu bağlamda karşılaştığı zorlukları ve sınırlamaları ve gene bu kapsamda UİHK'ların rolünü güçlendirmek için iyi örnekleri, yenilikleri ve tavsiyeleri sorgulayan üç ana başlıktan oluşmaktadır. Ankete verilen cevaplar incelendiğinde, UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları alanındaki potansiyellerini büyük ölçüde gerçekleştiremedikleri görülmektedir.[112] BM Rehber İlkeleri, UİHK'ları, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri hakkında şikâyet başvurusu kabul etmeleri ve etkili şikâyet mekanizmaları için öngörülen diğer şartları yerine getirmeye çalışmaları konusunda desteklemektedir.[113] Buna rağmen devletlerin UİHK'ları yarı yargısal kurumlara dönüştürme konusundaki isteksizliği veya korkusu, onların bu

106 ibid 24.

107 ibid; Merve İspirli Armağan, *Uluslararası Hukukta Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Hakları Yükümlülükleri* (İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019) 63 <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi 30.12.2021.

108 'BM Rehber İlkeleri' 25.

109 ibid.

110 UNHRC 'Business and human rights: improving accountability and access to remedy' (2018) UN Doc A/HRC/RES/38/13, para.8.

111 Anket soruları ve ankete verilen cevaplar takip eden linkten incelenebilir. Bkz. 'Access to Remedy- Responses' (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AccessToRemedySubmissions.aspx> Erişim Tarihi 19.06.2021.

112 Bu raporda ankete verilen cevaplar sistematik bir tablo ile sunulmuştur. Bkz. Nora Gotzmann and Sébastien Lorion, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy in Business and Human Rights Annexes* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights 2020) (*humanrights.dk*)<https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/national%20eng%20annexes.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

113 Humberto Cantú Rivera, 'National human rights institutions and their (extended) role in the business and human rights field' in Surya Deva and David Birchall (eds), *Research Handbook on Human Rights and Business* (Edward Elgar 2020) 498.

amacı takip etmelerini zorlaştırmaktadır.[114] Ancak yukarıda da değinildiği gibi dünyada UİHK'ların bu bağlamdaki önemli işlevi hakkında büyüyen bir uzlaşı bulunmaktadır. 2020 yılı Temmuz ayında verilen bir İnsan Hakları Konseyi kararında, Çalışma Grubu, onun yetkisi dahilinde, UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları konusundaki rollerini geliştirmek için çalışmaya devam etmesi konusunda teşvik edilmiştir.[115]

Çözüm yollarına erişim unsuru kapsamında hem şikâyet başvurusu kabul eden UİHK'lar hem de şikâyet başvurusu kabul etmeyen UİHK'lar farklı işlevler yürütebilirler. 22 Haziran 2021 tarihli iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri için çözüm yollarına erişimin kolaylaştırılmasında UİHK'ların rolünü inceleyen bir BM raporunda, UİHK'ların bu kapsamda üstlenebileceği işlevler doğrudan, dolaylı ve temel (*foundational*) olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenmiştir.[116] Rapora göre UİHK'ların yürütebileceği doğrudan görevler olarak, şikâyet başvurusu kabul etmek, ihlalleri araştırmak, kamu soruşturmaları yürütmek, uyuşmazlıklarla ilgili arabuluculuk ve uzlaştırmacılık yapmak ve tazminata hükmetmek sayılmıştır.[117] Dolaylı görevler ise, farklı aktörlerin kapasitelerini geliştirmek, yasal yardım sağlamak, çözüm yolları ile ilgili süreçlere müdahale etmek, insan hakları savunucularını desteklemek ve BM Rehber İlkeleri'nin 29. maddesi uyarınca kurulan faaliyet düzeyinde şikâyet mekanizmalarını –devlet temelli olmayan şikâyet mekanizmalarını- gözlemlemek şeklinde sayılmıştır.[118] Son olarak temel görevler başlığında da haklar konusundaki farkındalığı yükseltmek, araştırmalar yürütmek, yasal reformlar tavsiye etmek, ulusal eylem planlarının geliştirilmesini ve uygulanmasını desteklemek ve hukukun üstünlüğünü güçlendirmek belirtilmiştir.[119]

5. İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Bağlayıcı Belge Hazırlığı ve Ulusal İnsan Hakları Kurumları

2014 yılında, BM İnsan Hakları Konseyi, uluslararası insan hakları hukukunda ulusötesi şirketlerin ve diğer ticari teşebbüslerin faaliyetlerini düzenlemek amacıyla hukuken bağlayıcı bir belge hazırlamak üzere hükümetler arası bir çalışma grubu kurmuştur.[120] Bugüne kadar bağlayıcı belge hazırlığına dair beş adet taslak metin ilan edilmiştir. 2017 yılında yayınlanan metinde hukuken bağlayıcı belgenin taslağına

114 ibid.

115 UNHRC 'Business and human rights: the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, and improving accountability and access to remedy' (2020) UN Doc A/HRC/RES/44/15, para. 19.

116 UNHRC 'Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises' (2021) UN Doc A/HRC/47/39/Add.3, para.19.

117 ibid 7.

118 ibid.

119 ibid.

120 UNHRC 'Elaboration of an International Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights' (2014) UN Doc A/HRC/RES/26/9, para.1.

yönelik unsurlara yer verilmiştir.[121] Ardından 2018 yılında sıfır taslak (*zero draft*)[122], 2019 yılında gözden geçirilmiş taslak (*revised draft*)[123], 2020 yılında ikinci kez gözden geçirilmiş taslak (*second revised draft*)[124] ve son olarak 2021 yılında ise üçüncü kez gözden geçirilmiş taslak (*third revised draft*)[125] yayınlanmıştır.

Belgeye dair yayınlanan taslaklar sırayla incelenirse, sıfır taslakta UİHK'lara doğrudan atıf yapılmadığı görülmektedir. Bunun yerine, 9.3 numaralı maddede iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini önleyebilmek için devletlerin etkili ulusal prosedürler düzenlemesi ve 15.1 numaralı madde de devletlerin belgenin etkili olarak uygulanmasını sağlamak üzere uygun gözlem mekanizmaları kurması gerekliliğinden bahsedilmiştir.[126] Ancak hem etkili ulusal prosedürler hem de uygun gözlem mekanizmaları devlet tarafından yürütülen veya denetlenen idari süreçlere atıfta bulunuyor şeklinde yorumlanabilir.[127] Dolayısıyla andlaşma taslağı kapsamında, sadece bu iki kavramdan hareket ederek UİHK'lara iş dünyası ve insan haklarına dair faaliyetler yürütmeleri için bir zemin sağlandığı söylenemez.[128]

Bu bağlamda değinilmesi gereken önemli hususlardan biri de 2018 yılında sıfır taslağın ardından yayınlanan taslak ihtiyari protokoldür.[129] Zira bu ihtiyari protokolde olası bir iş dünyası ve insan hakları andlaşması bağlamında UİHK'lar için spesifik

121 Open-ended Intergovernmental Working Group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, Elements for a Draft Legally Binding Instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (2017) Chairmanship of the OEIGWG established by HRC Res. A/HRC/ RES/26/9 (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf > Erişim Tarihi 19.06.2021.

122 Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Zero Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2018) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/draftlbi.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

123 Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Revised Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2019) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

124 Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Second Revised Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2020) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

125 Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Third Revised Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2021) (*ohchr.org*)

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf> Erişim Tarihi 31.12.2021.

126 Cantú Rivera (n 113) 508.

127 ibid.

128 ibid.

129 Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Draft Optional Protocol to the legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2018) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF> Erişim Tarihi 19.06.2021, Belgeye bundan sonra 'Taslak İhtiyari Protokol' şeklinde atıf yapılacaktır.

roller belirtilmiştir.[130] Protokolün birinci maddesinde taraf devletlerin her birinin bağlayıcı belgenin etkili olarak uygulanmasını sağlamak üzere bir Ulusal Uygulama Mekanizması (*National Implementation Mechanism*) belirlemesi veya kurması gerektiği düzenlenmiştir.[131] Protokolün ikinci maddesinde taraf devletlerin ulusal uygulama mekanizmalarını belirlerken veya kurarken Paris Prensipleri'ni dikkate alması vurgulanmıştır.[132] Dolayısıyla ihtiyari protokolün ikinci maddesinden hareket ederek UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları bağlayıcı belgesi kapsamında Ulusal Uygulama Mekanizması olarak hareket edebileceği söylenebilir.[133] Protokolün üçüncü maddesinde ulusal uygulama mekanizmalarının yürütebileceği görevler düzenlenmiştir. Bu görevlerden bazıları şunlardır: kurumlar iş dünyası ve insan hakları andlaşmasının içeriğini bilinir hale getirecekler, andlaşmanın uygulanması hakkındaki farkındalığı yükseltmek için diğer ulusal kurumlar, yabancı ulusal uygulama mekanizmaları ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapacaklar ve andlaşmanın daha etkili olarak uygulanmasını ve iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önlenmesini sağlamak üzere ilgili ulusal yetkililere tavsiyelerde bulunacaklardır.[134]

İhtiyari protokolün ulusal uygulama mekanizmalarına önemli görevler tanıdığı başka maddeleri de bulunmaktadır. Beşinci maddede protokole taraf devletlerin ulusal uygulama mekanizmalarına, sıfır taslakta iş dünyası için getirilen insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü gerekliliklerinin uygulanmasına ilişkin resen veya talep üzerine incelemeler yapma yetkisi vermesi gerektiği belirtilmiştir.[135] Altıncı maddede ise, emredici bir dil kullanılmadan, taraf devletlerin ulusal uygulama mekanizmalarına, ulusötesi nitelikte ticari faaliyetler yürüten gerçek veya tüzel kişiler tarafından işlendiği iddia edilen insan hakları ihlallerine dair şikâyet başvurusu kabul etme yetkisi verebileceği (*may recognize the competence*) düzenlenmiştir.[136]

Humberto Cantú Rivera, andlaşma taslağında UİHK'ların yetkilerine ilişkin spesifik bir düzenlemeye ya da onların belgenin uygulanması bakımından potansiyel katkısına dair bir maddeye yer verildikten sonra bunların protokoldeki ek hükümler ile detaylandırılmasının daha uygun bir metot olacağını belirtmiştir.[137] Ancak elbette ihtiyari protokoldeki bu maddeler UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları alanında önemli bir aktör olarak kabul görme sürecinde azımsanmayacak bir gelişmedir.[138]

130 Cantú Rivera (n 113) 508.

131 'Taslak İhtiyari Protokol' art. 1.

132 ibid art. 2.

133 Cantú Rivera (n 113) 508-509; Jägers (n 79) 291.

134 'Taslak İhtiyari Protokol' art. 3.

135 ibid art. 5.

136 ibid art. 6.

137 Cantú Rivera (n 113) 511.

138 Jägers (n 79) 325.

2019 yılında yayınlanan gözden geçirilmiş taslak metinde de doğrudan UİHK ifadesi geçmemektedir. Ancak metinde iki yerde şikâyet mekanizması kavramı yer almaktadır ve bu yukarıda da değindiğimiz gibi şikâyet başvurusu kabul eden UİHK'lara rol verildiği anlamına gelmektedir. Bu kapsamda mağdurların hakları başlıklı 4.8 numaralı maddede iş dünyası ile bağlantılı bir insan hakları ihlali mağdurunun taraf devletlerin mahkemelerine ve yargısal olmayan şikâyet mekanizmalarına talepte bulunma hakkının güvence altına alınması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca uluslararası iş birliği başlıklı 11.2.a numaralı maddede de karar alıcılar, uygulayıcılar ve ulusal (*domestic*), bölgesel ve uluslararası şikâyet mekanizmalarının kullanıcıları arasında etkili teknik iş birliğini ve kapasite geliştirmeyi teşvik etme gerekliliği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla insan hakları ihlali iddiası ile ilgili şikâyet başvurusu kabul eden bir UİHK, taslak metin kapsamında iş dünyası ve insan hakları konusunda faaliyetler yürütmek üzere desteklenmiş olmaktadır.

Belgenin 2020 yılında yayınlanan ikinci kez gözden geçirilmiş taslak metninde şikâyet mekanizmalarına dair bir önceki taslaktaki ile benzer düzenlemeler yer almaktadır. Dolayısıyla şikâyet başvurusu kabul eden UİHK'lar bakımından herhangi bir değişiklik olmamıştır. Ama bu taslak metinde dikkat çeken nokta UİHK'ların bir kavram olarak yer almasıdır. Bu bağlamda madde numarası değişerek 13.2.a olan uluslararası iş birliği başlıklı maddede "*Karar alıcılar, ulusal insan hakları kurumları ve uygulayıcılar ile birlikte ulusal, bölgesel ve uluslararası şikâyet mekanizmalarının kullanıcıları arasında etkili teknik iş birliğini ve kapasite geliştirmeyi teşvik etmek*"[139] hüküm altına alınmıştır. İlgili düzenleme ile şikâyet başvurusu kabul eden veya etmeyen bütün UİHK'lara belge kapsamında atıf yapılmış olmaktadır. UİHK'ların andlaşma taslağında açıkça yer alması, UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları bakımından oynayabileceği önemli rolün giderek daha fazla kabul görmeye başladığını göstermektedir.

Belgenin 2021 yılında yayınlanan üçüncü kez gözden geçirilmiş taslak metninde ulusal insan hakları kurumlarının rolüne ilişkin önceki taslak metinlerdeki düzenlemeler ile benzer düzenlemeler yer almaktadır. Bununla birlikte, gene de yayınlanan taslaklar sırayla incelendiğinde, UİHK'ların işlevleri konusunda bir evrim sürecinin yaşandığı görülmektedir. Belgenin nihai halinde UİHK'ların nasıl bir yerde konumlandırılacağını zaman gösterecektir. Kuşkusuz bağlayıcı belgenin asıl metninde UİHK'ların görevlerinin açık ve belirli bir şekilde düzenlenmesi, onların iş dünyası ve insan hakları bakımından yürütebilecekleri işlevleri güvence altına alacaktır.[140] Zira böylelikle andlaşmaya taraf olacak devletler için UİHK'ları bu alanda yetkili kılmak artık ulusal bir tercih olmaktan çıkacaktır.

139 Betül Karagedik, 'Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda, Ulusötesi Şirketlerin ve Diğer Ticari Teşebbüslerin Faaliyetlerini Düzenleyen Hukuken Bağlayıcı Belge'nin İkinci Kez Gözden Geçirilmiş Taslağı'nın Türkçe Çevirisi ve Taslağa İlişkin Genel Bir Yorum' (2021) 41(2) Public and Private International Law Bulletin 1017, 1034.

140 Cantú Rivera (n 113) 508.

II. TİHEK'İN İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden İncelenmesi

A.TİHEK Hakkında Genel Bilgi

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik kurumu hem bir ulusal insan hakları kurumu hem de bir eşitlik kurumudur. Kurum aynı zamanda ulusal önleme mekanizması olarak da görev yapmaktadır. 2012 yılında ulusal insan hakları kurumu olarak Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş ve daha sonra bu kurum 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu adı altında faaliyet göstermeye devam etmiştir. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun[141], 8. maddesine göre TİHEK, bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak üzere kurulmuş, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz, Cumhurbaşkanının görevlendireceği bakan ile ilişkili bir kurumdur. 2018/1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile TİHEK Adalet Bakanlığı ile ilişkilendirilmiştir.[142] TİHEK'in görevleri 6701 sayılı Kanun'un 9. maddesinde düzenlenmiştir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu nispeten yeni bir kurum olup henüz akreditasyon sürecini tamamlamamıştır. Dolayısıyla TİHEK'in öncelikli hedefi Paris Prensipleri'nin gerekliliklerini yerine getirmek ve A statüsünü elde etmek olmalıdır. Bununla birlikte, yukarıda da değindiğimiz gibi, Paris Prensipleri, UİHK'ları iş dünyası ve insan hakları alanında da çalışmalar yapmaları için dolaylı olarak teşvik etmektedir.[143] Böylece TİHEK gerek Edinburgh Deklarasyonu'nda gerekse de BM Rehber İlkeleri'nde UİHK'lar için düzenlenen işlevleri yerine getirdiğinde, bir taraftan da Paris Prensipleri'nin koşullarına uygun hareket etmiş olacaktır. Ayrıca Paris Prensipleri'nin UİHK'lar için öngördüğü şartlar ile BM Rehber İlkeleri'nde, devlet temelli ve devlet temelli olmayan şikâyet mekanizmaları için belirtilen meşruluk, erişilebilirlik, öngörülebilirlik, adil olmak, şeffaflık, haklarla uyumlu olmak ve sürekli öğrenmenin bir kaynağı olmak kriterlerinin kesiştiği görülmektedir. Demek ki, bu iki belge karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir.

TİHEK'in Paris Prensipleri'ne uygunluğunun incelenmesi çalışmamızın amacı ve kapsamı dışında olmakla beraber yukarıda da vurgulandığı gibi A statüsüne sahip olan bir UİHK iş dünyası ve insan hakları ile ilgili işlevleri de daha etkili olarak yerine getirebilecektir. Dolayısıyla TİHEK'in akreditasyon sürecini mümkün olan en kısa zamanda tamamlaması gerektiğine bu çalışmanın amacı bakımından da dikkat çekilmelidir. Bu bağlamda, öğretide, TİHEK hakkında akreditasyon süreci çerçevesinde dikkat çekilen bazı sorunlar bulunmaktadır.[144] Özellikle Paris

141 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 6701, Kabul Tarihi: 6.4.2016, RG 20.4.2016/ 29690.

142 Bakanlıklara Bağlı, İlgili ve İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile İlgili 2018/1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, RG 15.8.2018/30479.

143 Brodie (n 21) 250.

144 Bu sorunlara yönelik detaylı bir çalışma için bkz. Mehmet Alp Didinmez, *Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağına Akreditasyon Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu İncelemesi* (Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020) 148 <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi 02.01.2022.

Prensipleri'nde, "oluşturulma biçimleri ve bağımsızlık ile çoğulculuk güvenceleri" başlığı altında düzenlenen, bağımsızlık ve çoğulculuk kriterleri bağlamındaTİHEK'in ciddi eksiklikleri olduğu göze çarpmaktadır.[145]

TİHEK'in, Paris Prensipleri'nde düzenlenen bağımsızlık ve çoğulculuk ilkelerinin gerekliliklerine göre faaliyet gösteren bir kurum olması için ilgili düzenlemelerin kanun nezdinde yapılması gerekmektedir. Zira ilgili ilkeler, bir UİHK'nın, insan haklarının korunması ve geliştirilmesinde üstleneceği işlevlerin amacına ulaşması bakımından çok önemlidir.

B. TİHEK'in Görevlerinin İş Dünyası ve İnsan Hakları Açısından Değerlendirilmesi

İş dünyası ve insan hakları alanındaki standartların karşılanmasında Türk mevzuatının ve uygulamasının istenilen düzeye ulaşamadığı görülmektedir. Zira ülkede çok sayıda ve ciddi iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlali işlenmektedir. Buna ilişkin vaka örneklerine değinmek gerekirse, bazı uluslararası gıda firmalarının Türkiye'deki ürünlerinde çifte standart uyguladıkları ve Avrupa'da satılan ürünlerinin içeriği ile Türkiye'de satılan ürünlerinin içeriğinin farklı olduğu haberlere yansımıştır.[146] Haberlerde yer alan bilgilere göre Türkiye'deki ürünlerin içeriğinde farklı katkı maddeleri bulunmaktadır. 2020 yılı Haziran ayında yaşanan bir olayda, güvenlik görevlisi olarak çalışan M. N. Y. isimli kişi hasta olduğu için rapor almıştır. İşveren şirket ise rapor süresinin bitmesinin ardından onu ücretsiz izne çıkarmıştır. Daha sonra çalıştığı yere giden M.N.Y. kendisinin yerine başka birinin işe alındığını görünce kalp krizi geçirip ölmüştür.[147] Başka bir vaka ise salgın tedbirleri kapsamında açığa çıkmıştır. Türkiye'de korona virüs için uygulanan yasaklamalar 30 Büyükşehir ve solunum yolu rahatsızlıklarının oranının yüksek olması gerekçesiyle Zonguldak için getirilmiştir. Zonguldak ilinde, bu hastalıkların oranının yüksek olmasının sebebinin ise maden işçiliğiyle birlikte orada faaliyet gösteren termik santraller olduğu iddia edilmektedir.[148] Bunlar gibi Türkiye'de gerçekleşen çok sayıdaki iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalinin önlenmesinde TİHEK'e çok önemli bir rol düşmektedir.

145 ibid 150. Benzer eleştirilerin zamanında Türkiye İnsan Hakları Kurumu (TİHK) için de getirildiği görülmektedir. Bkz. Sedat Erçin, *Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Yargısal Süreçlere Katılımı ve Türkiye İnsan Hakları Kurumu Örneği* (İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2014) 114-129

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi 03.01.2022.

146 Fatih Altaylı, 'Tarım Bakanlığı Knorr'un yaptığını biliyor mu!' (*haberturk.com*, 22.11.2021) <https://www.haberturk.com/yazarlar/fatih-altayli-1001/3260412-tarim-bakanligi-knorrun-yaptigini-biliyor-mu> Erişim Tarihi 18.03.2022.

147 'Yerine başkasının işe alınmasına kalbi dayanmadı' (*sozcu.com.tr*, 6 Haziran 2020) <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/yerine-baskasinin-ise-alinmasina-kalbi-dayanmadi-5859156/?utm_source=dahafazla_haber&utm_medium=free&utm_campaign=dahafazlahaber> Erişim Tarihi 19.06.2021.

148 'Zonguldak: Koronavirüs Döneminin '+1' Kenti' (*bbc.com*, 29 Mayıs 2020) <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52857040> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Peki TİHEK ne yapabilir? Bu sorunun cevabına, UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları alanında yürütebilecekleri işlevler çerçevesinden TİHEK'in görevleri değerlendirildiğinde ulaşılabilir.

1. Devletin İnsan Haklarını Koruma Görevi Unsuru Bağlamında

TİHEK'in BM Rehber İlkeleri'nde düzenlenen devletin insan haklarını koruma görevi unsuru bakımından yerine getirebileceği farklı işlevler bulunmaktadır. Kurumun görevlerinin düzenlendiği 9. maddenin a fıkrasında, "*İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak*" belirtilmiştir. Oldukça genel bir düzenleme olan bu hükme dayanarak TİHEK, ülkedeki iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini, ihlallerin nedenlerini ve ihlallere yönelik çözüm yollarını araştırabilir. Daha sonra ihlallerin önüne geçilmesi ile ilgili tavsiyelerini yetkili mercilerle paylaşabilir. Örneğin, Türkiye'de sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldığını iddia eden işçiler ile ilgili haberler basında çokça yer almaktadır[149] ve Türkiye'de sendikalaşma oranı çok düşüktür.[150] Demek ki, Türkiye'de işçilerin sendikalaşma hakkının koruma altına alınması için daha sıkı yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. TİHEK bu konu hakkında bir inceleme yürütüp daha sonra ulaştığı sonuçları ve tavsiyelerini ilgili mercilere iletebilir. Gene Türkiye'de iş faaliyetleri kapsamında doğal çevreye zarar verilmesi ile ilgili vaka örnekleri kamuoyunun dikkatini çekmektedir.[151] Çevreye zarar verilmesi bizatihi bir üçüncü kuşak hak olarak kabul edilen çevre hakkını[152] ihlal etmekle birlikte ayrıca birinci kuşak bir hak olan yaşam hakkını ve ikinci kuşak haklar olan sağlık hakkını ve beslenme hakkını ciddi derecede tehdit edebilmektedir. TİHEK yaptığı araştırmalar ile özel sektörün çevreye zarar vermeden ticari faaliyetlerde bulunmasını temin edecek çevre standartlarını belirleyebilir ve buna ilişkin önerilerini yetkililerle paylaşabilir.

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin e fıkrasında, "*Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek*" yer almaktadır. Ancak hüküm kapsamında TİHEK'e mevzuatla ilgili kendiliğinden görüş ve önerilerini iletme yetkisi verilmemiştir ve kurum sadece yetkili merciler tarafından başlatılan bir mevzuat çalışması olduğunda bu yetkisini kullanabilmektedir.[153] Dolayısıyla iş dünyası ve insan hakları kapsamına girebilecek bir ulusal yasa hazırlığı söz konusu olduğunda, TİHEK, bu fıkraya dayanarak iş dünyası

149 'Flormar'da anlaşma sağlandı' (*tr.sputniknews.com*, 8 Mart 2019) <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201903081038092150-flormar-anlasma-saglandi/> Erişim Tarihi 19.06.2021.

150 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, RG 30.07.2021/31553.

151 Bu bağlamdaki önemli gelişmelerden biri Kaz Dağları'nda çevre kıyımı yapan Alamos Gold'un ruhsatının yenilenmemesi gerekçesiyle Türkiye aleyhine yatırım tahkiminde dava açmasıdır. Bkz. *Alamos Gold Holdings Coöperatief U.A. and Alamos Gold Holdings B.V. v. Republic of Turkey*, ICSID Case No. ARB/21/33 <https://icsid.worldbank.org/cases/case-database/case-detail?CaseNo=ARB/21/33> Erişim Tarihi 30.07.2021.

152 Oktay Uygun, *Devlet Teorisi* (3. Baskıdan Tıpkı 4th edn, On İki Levha 2017) 506.

153 Düğmeci (n 2) 93.

ve insan hakları bakımından daha iyi bir korumanın sağlanması ve iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önüne geçilebilmesi için mevzuata dair önerilerini ilgili mercilerle paylaşabilecektir.

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin k fıkrasında, "*Cumhurbaşkanlığına, ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak*" sayılmıştır. TİHEK bu fıkraya göre hazırladığı yıllık raporlarda, iş dünyası ve insan hakları konusunu da ele alabilir ve raporda iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine ilişkin vaka örneklerine, ihlallerin nedenlerine ve ihlaller hakkındaki çözüm önerilerine yer verebilir.

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin m fıkrasında "*İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde işbirliği yapmak*" hüküm altına alınmıştır. TİHEK bu fıkraya dayanarak iş dünyası ve insan hakları alanında dünyadaki güncel gelişmeleri izleyebilir ve değerlendirebilir ve gözlemlerini ve önerilerini yetkililere bildirebilir. Örneğin, şu anda dünya üzerinde BM Rehber İlkeleri'nde düzenlenen insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğünü (*due diligence*) iş dünyası için uyulması zorunlu hale getiren (*mandatory human rights due diligence*) ulusal yasalar hazırlanmaktadır.[154] 2019 yılında Hollanda çocuk işçiliğine yönelik bir özen yükümlülüğü yasasını kabul etmiştir.[155] Gene Almanya ve Norveç'te de benzer içerikli ulusal yasalar kabul edilmiştir.[156] TİHEK bu mühim uluslararası gelişmelere paralel olarak, insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğünün uyulması zorunlu hale getirildiği böyle bir ulusal yasanın Türkiye'de de kabul edilmesi hakkındaki tavsiyelerini ilgili mercilere sunabilir.[157]

TİHEK'in bu bağlamda yürütebileceği başka bir önemli faaliyet ise Türkiye'nin iş dünyası ve insan hakları alanında bir ulusal eylem planı hazırlamasına öncülük etmek ve/veya yardımcı olmaktır. Türkiye'nin yukarıda yer verilen vaka örnekleri de göz önüne alındığında böyle bir eylem planına derhal ihtiyaç duyduğu aşikardır.[158] TİHEK bu eylem planının içeriğini belirleyebilir ve yürürlüğe konulması için yetkilileri teşvik

154 'Mandatory Due Diligence' (*business-humanrights.org*) <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/> Erişim Tarihi 19.06.2021.

155 'Dutch Senate votes to adopt child labour due diligence law' (*business-humanrights.org*, 14.05.2019) <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-senate-votes-to-adopt-child-labour-due-diligence-law/> Erişim Tarihi 19.06.2021.

156 Markus Krajewski, Kristel Tonstad, Franziska Wohltmann, 'Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?' (2021) 6(3) Business and Human Rights Journal 550, 550.

157 Betül Karagedik, 'Elephant in the room: Code-29 and the need for mandatory human rights due diligence in Turkey' (*business-humanrights.org*, 31.08.2021) <https://www.business-humanrights.org/de/blog/elephant-in-the-room-code-29-and-the-need-for-mandatory-human-rights-due-diligence-in-turkey/> Erişim Tarihi 30.12.2021.

158 Ancak Türkiye'nin, iş dünyası ve insan hakları konusunda, resmi olarak açıklanmış olan bir ulusal eylem planı hazırlama girişimi bulunmamaktadır. Bkz. Mehmet Alp Didinmez, *İş Dünyası ve İnsan Hakları Alanında Ulusal Eylem Planları* (Yayın No:009, Rapor No: 002, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları Derneği 2020) 19 (ihud.org) <https://www.ihud.org/uploads/ihud.org/files/İHUD_YAYIN-NO-009_İŞ-DÜNYASI-VE-İNSAN-HAKLARI-ALANINDA-ULUSAL-EYLEM-PLANLARI.pdf> Erişim Tarihi 31.12.2021.

edebilir. 2021 yılında ilan edilen İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi'nde, "Kamuoyunun İnsan Hakları Farkındalığının Artırılması" başlıklı 9.3 numaralı hedefin b bölümünde, "*BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dikkate alınarak iş ve çalışma hayatına ilişkin ulusal rehber ilkeler hazırlanacak ve farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenecektir*" cümlesi yer almaktadır.[159] Belgeye göre bu hedefi yerine getirmekle sorumlu olan kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. İnsan Hakları Eylem Planında BM Rehber İlkeleri'ne atıf yapılması, Türkiye'de iş dünyası ve insan hakları konusundaki farkındalığın yükselmesi açısından önemli bir gelişmedir. Ancak tek başına bu adım yeterli değildir ve Türkiye'de iş dünyası ve insan haklarına özgülenen bir ulusal eylem planının hazırlanması gerekmektedir.

Dünya üzerindeki UİHK'ların devletin koruma görevi unsuru kapsamındaki uygulamalarını örnek olarak incelemek faydalı olacaktır. Kore'nin Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, hükümete, OECD Rehber İlkeleri kapsamında kurulan ulusal bağlantı noktasının iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini önlemek için daha etkili çalışmasına ve tüm paydaşlar nezdinde erişiminin kolaylaştırılmasına yönelik bir tavsiyede bulunmuştur.[160] Kaldı ki, Türkiye'de de OECD Rehber İlkeleri'ne dayalı olarak kurulan ulusal bağlantı noktasının etkili olarak faaliyet gösterdiğini söylemek zordur. Başka bir örnek ise iş dünyası ve insan haklarına özgülenen ulusal eylem planlarının hazırlanması bağlamında verilebilir. Dünya üzerinde UİHK'lar, bu eylem planlarının hazırlanma sürecine farklı şekillerde dahil olmaktadırlar.[161] Örneğin, Fransa'da hükümet, Fransa Ulusal İnsan Hakları Komisyonu'ndan BM Rehber İlkeleri'nin uygulanmasını sağlamak amacıyla bir ulusal eylem planının hazırlanmasına ilişkin önerilerde bulunmasını istemiştir.[162] Fransa Ulusal İnsan Hakları Komisyonu ise bu görevi yerine getirmek için bir çalışma grubu kurmuş ve iş dünyasından, sendikalardan, akademisyenlerden ve başkaca uzman kişi ve kurumlardan görüşler almıştır.[163] Bunu takiben Fransa, 2017 yılı Nisan ayında ulusal eylem planını başlatmıştır.[164]

2. Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu Unsuru Bağlamında

TİHEK'in iş dünyasının insan haklarına saygı göstererek faaliyet yürütmesini sağlamak bakımından üstlenebileceği farklı işlevler bulunmaktadır. TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin b fıkrasında, "*İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında*

159 Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, 'İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi' (*rayp.adalet.gov.tr*, Nisan 2021) <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/insan-haklari-ep02-03-202115-14.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

160 Gotzmann and O´Brien (n 61) 35.

161 Jägers (n 79) 303.

162 Gotzmann and O´Brien (n 61) 34.

163 ibid.

164 'National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights' (*ohchr.org*, April 2017) <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAP_France_EN.pdf> Erişim Tarihi 19.07.2021.

kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek" düzenlemesi yer almaktadır. TİHEK, bu fıkrada düzenlendiği gibi kitle iletişim araçlarını kullanarak iş dünyası ve insan hakları hakkında tüm paydaşların farkındalık sahibi olmasını sağlayabilir. Böylelikle iş dünyası, insan haklarına ilişkin yükümlülüklerini, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin mağdurları ise haklarını öğrenebilecektir.

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin l fıkrasında, "*Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak*" belirtilmiştir. TİHEK bu fıkraya dayanarak iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine odaklanan özel raporlar yayımlayabilir. Bu raporlar ihlallerin nedenlerini ve ihlaller hakkındaki çözüm önerilerini içerebilir.[165] Böylelikle raporlar iş dünyası ve insan hakları açısından kamuoyunu bilgilendirici bir görev üstlenecektir.

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin n fıkrasında, "*İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak*" düzenlenmiştir. TİHEK, bu fıkranın verdiği yetkiyi kullanıp iş dünyası temsilcileri ve/veya bizzat küçük, orta, büyük işletmelerle bir araya gelerek iş faaliyetlerinin yürütülmesinde insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğünün (*due diligence*) yerine getirilmesi konusunda onlara rehberlik edebilir. İnsan haklarına ilişkin özen yükümlülüğü, yukarıda da değindiğimiz gibi, iş dünyasının insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmeyi, önlemeyi, azaltmayı ve bu ihlalleri nasıl ele aldığını açıklamayı kapsayan bir süreci ifade etmektedir. Dolayısıyla TİHEK'in iş dünyasına yapacağı danışmanlık tüm bu süreci kapsamalı ve sistematik olmalıdır.

TİHEK gene bu fıkraya dayanarak iş dünyası ve insan hakları alanında çalışan diğer sivil toplum kuruluşları, Türkiye'nin OECD Ulusal Bağlantı Noktası ve BM Küresel Mutabakatı'nın Türkiye'deki yerel ağı ile iş birliği yapabilir. Kuşkusuz birden fazla kurumun iş birliği yapması, her kurumun işleyişi ve yetki ve görevleri farklı olduğu için iş dünyası ve insan hakları alanında Türkiye'nin kendine özgü problemlerinin saptanması ve bu problemlerin giderilmesine yönelik adımların atılması bakımından daha kapsamlı bir vizyon sunacaktır.

Saygı gösterme unsuru bağlamında, dünyadan şu uygulamalar örnek olarak verilebilir: Avustralya Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, işverenler için iş yerinde ayrımcılıkla ve tacizle mücadele konusundaki yönlendirmeleri içeren "iyi uygulama, iyi iş (*good practice, good business*)" isimli insan hakları materyalleri geliştirmiştir.[166]

165 Aşağıda değineceğimiz üzere Kenya Ulusal İnsan Hakları Komisyonu böyle bir rapor hazırlamıştır. Bkz. 195 numaralı dipnot.

166 Gotzmann and O´Brien (n 61) 55; Australian Human Rights Commission, 'Good Practice good business factsheets' (*humanrights.gov.au*) <https://humanrights.gov.au/our-work/employers/good-practice-good-business-factsheets> Erişim Tarihi 19.07.2021.

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, politika incelemeleri, etki değerlendirmeleri gibi yollarla insan haklarının şirket politikalarına ve uygulamalarına nasıl dahil edilebileceği konusunda şirketler ve endüstri dernekleriyle birlikte çalışmaktadır.[167] Enstitü bu kapsamda şirketlerin uluslararası insan hakları standartlarına ve ilkelerine uyumlarını değerlendirmelerine yönelik sorular ve göstergeler içeren İnsan Hakları Uyum Değerlendirme Aracı (*Human Rights Compliance Assessment Tool*) geliştirmiştir.[168] Ayrıca Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu tarafından da istihdam alanındaki iş dünyası ve insan hakları meselelerine de yer veren bir kılavuz geliştirilmiştir.[169]

3. Çözüm Yollarına Erişim Unsuru Bağlamında

TİHEK'in BM Rehber İlkeleri'nin son unsuru olan iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri mağdurlarının etkili çözüm yollarına erişimini sağlamak bakımından da üstlenebileceği farklı görevler bulunmaktadır. Kurum şikâyet başvurusu kabul etme yetkisine sahip olduğu için BM Rehber İlkeleri çerçevesinde bir şikâyet mekanizması olarak değerlendirilebilir. Gerçekten de TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin g fıkrasında, *"Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"* sayılmıştır.

Ancak bu düzenlemede önemli bir eksiklik göze çarpmaktadır. Buna göre TİHEK kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve özel hukuk gerçek veya tüzel kişilerinin sebebiyet verdiği ayrımcılık yasağının ihlali durumlarında başvuru kabul etmektedir.[170] Ancak TİHEK ayrımcılık yasağı ihlali olmayan diğer insan hakları ihlalleri bakımından başvuru kabul etmemektedir. "*Ülkemizdeki ombudsman kurumunun kişi bakımından görev alanı yalnızca idari teşkilat içinde yer alan kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Bu halde özel kişilerce insan hakları ihlallerinde ne ombudsmana ne de insan hakları kurumuna bir başvuru yapılamayacaktır*."[171] Bu düzenlemeden dolayı özel hukuk gerçek veya tüzel kişilerinin neden olduğu insan hakları ihlalleri üzerinde yargısal olmayan bir denetim gerçekleşememektedir.[172] Dolayısıyla 6701 sayılı Kanun'da değişiklik yapılması ve TİHEK'in ayrımcılık yasağı kapsamına girmeyen insan hakları ihlalleri bakımından

167 Gotzmann and O´Brien (n 61) 55.

168 ibid; The Danish Institute for Human Rights, 'Human rights compliance assessment quick check' (*humanrights.dk*, 7 June 2016) <https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-compliance-assessment-quick-checks> Erişim Tarihi 19.07.2021.

169 Jägers (n 79) 306; Equality and Human Rights Commission, 'Advice and Guidance' (*equalityhumanrights.com*) <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance> Erişim Tarihi 19.07.2021.

170 "*Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz.*", Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, art.5.1.

171 Düğmeci (n 2) 262.

172 ibid.

da başvuru kabul etmesinin düzenlenmesi gerekmektedir.[173] Nitekim, yukarıda da değindiğimiz, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri için çözüm yollarına erişimin kolaylaştırılmasında UİHK'ların rolünü inceleyen bir BM raporunda da bu husus vurgulanmıştır. Raporun sonuç bölümünde, devletlerin UİHK'lara iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini ele almak bakımından açık ve geniş bir yetki vermesi gerekliliği belirtilmiştir.[174] İlgili değişiklikle kurum, BM Rehber İlkeleri'nde yer alan diğer şartların da sağlanması kaidesiyle, etkili bir devlet temelli yargısal olmayan şikâyet mekanizmasına dönüşebilir.

Mevcut duruma göre iş dünyası ile bağlantılı bir insan hakları ihlali ayrımcılık yasağı kapsamına girdiğinde TİHEK'e başvuru yapılabilmektedir. TİHEK'in web sitesinde iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlali vakası teşkil eden başvurulara ilişkin karar örnekleri bulunmaktadır. Örneğin, 2020/176 sayılı Kararında, TİHEK, iş başvurusu sürecinde başvuran kişinin gebe olması sebebiyle işe alınmamasını cinsiyet temelinde ayrımcılık olarak değerlendirmiş ve ilgili şirket aleyhine on beş bin Türk lirası idari para cezasına hükmetmiştir.[175]

İş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlali teşkil edebilecek başka bir vakada, iki trans kadın konaklamak üzere gittikleri bir otele trans oldukları gerekçesiyle alınmadıklarını iddia etmişler ve bu sebeple ayrımcılığa uğradıklarını ileri sürerek TİHEK'e başvuruda bulunmuşlardır.[176] TİHEK ise bu başvuruyu 6701 sayılı Kanun'un, 3.2 maddesindeki "*Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır*"[177] düzenlemesine dayanıp cinsel kimliğin ayrımcılık temeli sayılamayacağını belirterek reddetmiştir.[178] Çalışma konumuz bağlamında, kadınlar, çocuklar, mülteciler, göçmenler, engelliler ve LGBTİ+ bireyler iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine maruz kalma riskiyle yüksek

173 ibid.

174 UNHRC 'Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises' (n 116) para. 63.

175 TİHEK Kurul Kararı, Karar No:2020/176, paras. 1,36 ve Karar, <https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1600866919.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

176 'TİHEK: Cinsel kimlik ayrımcılık temeli sayılamaz' (*kaosgl.org*, 11.02.2019) <https://kaosgl.org/haber/tihek-cinsel-kimlik-ayrimcilik-temeli-sayilamaz> Erişim Tarihi 21.07.2021. Bu karar bakımından doğrudan karara değil, haber metnine atıf yapmamın sebebi ilgili kararın TİHEK'in sitesinde yer almamasıdır. Karar metnine ulaşamadığım için haber metnine atıf yaptım.

177 AİHS'in ayrımcılık yasağının düzenlendiği 14. maddesinde de cinsel kimlik bir ayrımcılık temeli olarak açıkça belirtilmemiştir. Ancak maddedeki, "… *başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksin sağlanmalıdır*" ifadesine göre ilgili madde ayrımcılık yasağı temellerini sınırlı sayıda belirtme amacını gütmemektedir. Bkz. Hüseyin Ali Kudret, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yasaklanan Ayrımcılık Temeli Olarak Cinsel Yönelim' (2020) 26(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1079, 1088. Nitekim AİHM'in cinsel kimliğe dayalı ayrımcılığı 14. madde kapsamında değerlendirdiği karar örnekleri bulunmaktadır. "*The Court reiterates that sexual orientation is a concept covered by Article 14…*", *Alekseyev v. Russia* App nos 4916/07, 25924/08 ve 14599/09 (ECHR, 21 October 2010), para.108; *Kozak v. Poland* App no 13102/02 (ECHR, 2 March 2012), para. 92.

178 İbid. İlgili TİHEK kararı daha sonra idari yargıya da taşınmıştır. Bkz. 'TİHEK'in hukuksuz kararına iptal' (*kaosgl.org*, 13.12.2019) <https://kaosgl.org/haber/tihek-in-hukuksuz-kararina-iptal> Erişim Tarihi 21.07.2021.

olarak karşı karşıya bulunmaktadırlar[179], dolayısıyla onları bu ihlallere karşı koruyacak uygun ve etkili ulusal yasaların yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Sonuç olarak, cinsel kimliğe dayalı ayrımcılık iddiaları hakkında da TİHEK'e başvuru yapılabilmesinin önünün açılması gerekmektedir.

TİHEK, ilgili hüküm gereğince ayrımcılık yasağı ihlallerini başvuru olmasa dahi resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek yetkilerine de sahiptir. Bu bağlamda iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri açısından TİHEK'in resen inceleme yürüttüğü karar örnekleri bulunmaktadır. TİHEK, 2019/19 sayılı Kararında, Denizli'de bulunan ve İ.O.'ya ait olan dükkanın vitrinine asılan İran, Afgan ve Suriye uyruklu müşterilerin, o dükkana girip alışveriş yapamayacağını, eğer girerlerse şiddete uğrayacaklarını belirten yazı hakkında bir resen inceleme süreci başlatmıştır.[180] TİHEK, İ.O. tarafından ırk ve etnik köken temelinde[181] ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiş ve İ.O. aleyhine bin Türk Lirası idari para cezasına hükmetmiştir.[182] Ancak İ.O.'nun pişmanlığını ve ekonomik durumunu göz önüne alarak daha sonra bu cezayı uyarı cezasına dönüştürmüştür.[183]

TİHEK'in 2018/97 sayılı Kararına dayanak olan olayda ise bir şirket, eleman.net isimli internet sitesine personel alımı için iş ilanı vermiştir ancak bu ilanda erkek adayların ve türbanlı adayların özgeçmişlerinin dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.[184] TİHEK bu ifade hakkında resen bir inceleme yürütmüş ve ayrımcılık yasağının cinsiyet ve inanç temellerine dayalı olarak ihlal edildiği kararına varmıştır.[185] TİHEK hem ilanı veren şirket hakkında hem de ilanın yayınlanmasına aracılık eden şirket hakkında idari para cezasına hükmetmiştir.[186]

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin f fıkrasında, "*İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek*" sayılmıştır. Bu maddeye göre bir insan hakları ihlali hakkında başvuruya gerek olmadan TİHEK resen harekete geçme yetkisine sahiptir. Dolayısıyla iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri bakımından, bu hak ihlalleri ayrımcılık yasağı teşkil etmeseler dahi, TİHEK resen faaliyette bulunabilir. TİHEK, ayrımcılık yasağı kapsamında olmayan iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri hakkında resen inceleme ve araştırma

179 Surya Deva, 'BHR Symposium: The Business and Human Rights Treaty in 2020–The Draft is "Negotiation- Ready", but are States Ready?' (*opiniojuris.org*, 08.09.2020) <https://opiniojuris.org/2020/09/08/bhr-symposium-the-business-and-human-rights-treaty-in-2020-the-draft-is-negotiation-ready-but-are-states-ready/> Erişim Tarihi 21.07.2021.

180 TİHEK Kurul Kararı, Karar No: 2019/29, para.1, <https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/06/1561530224.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

181 ibid, para.48.

182 ibid, Karar, para. 2.

183 ibid, Karar, para. 3.

184 TİHEK Kurul Kararı, Karar No: 2018/97, paras. 1,2, <https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/06/1560779685.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

185 ibid, para.22.

186 ibid, Karar, para.2.

yapma yetkisini kullanarak -bu ihlaller için şikâyet başvurusu kabul etmediğinden dolayı- yargısal olmayan denetimden mahrum kalan bu alandaki hukuki boşluğu bir nebze telafi edebilir.[187] Nitekim, BM'nin ilgili raporunda da bu husus vurgulanmış ve UİHK'ların yetkilerini iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini ele almak bakımından proaktif, yaratıcı ve insan hakları uyumlu bir şekilde kullanmaları gerektiği belirtilmiştir.[188] Dolayısıyla TİHEK, şikâyet başvurusu kabul etmediği bu alandaki hukuki boşluğu, kanunun ona verdiği resen harekete geçme yetkisini aktif olarak kullanarak doldurmaya çalışabilir.

TİHEK'in görevleri ile ilgili maddenin ğ fıkrasında, "Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak" belirtilmiştir. TİHEK, iş dünyası ve insan hakları bakımından değerlendirdiğimizde, bu fıkraya dayanarak iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlali, ayrımcılık yasağı kapsamına girdiğinde, mağdurları uygun idari ve hukuki süreçler konusunda bilgilendirebilir ve onlara çözüm yolları hakkında yardımcı olabilir. Ancak bu fıkrada ayrımcılık yasağı ihlali iddiası ile kuruma başvuruda bulunan kişiler hakkında bir düzenleme yapılmıştır. Bu sebeple, çalışma konumuz itibarıyla iş dünyası ile bağlantılı bir insan hakları ihlali, ayrımcılık yasağı kapsamına girmediğinde, TİHEK'in bu fıkra çerçevesinde yürütebileceği bir işlev de bulunmamaktadır.

Ne var ki, UİHK'ların iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri için çözüm yollarına erişimin kolaylaştırılması bakımından üstlenebileceği önemli görevlerden biri de mağdurlara, onları etkili çözüm yollarına yönlendirme konusunda danışmanlık yapmaktır. Dolayısıyla TİHEK, ayrımcılık yasağı kapsamına girmeyen insan hakları ihlalleri için de başvuru kabul etmeli ve başvuran tüm mağdurları uygun çözüm yolları hakkında bilgilendirmelidir.

Çözüm yollarına erişim unsuru kapsamında, dünyadan şu uygulamalar örnek olarak gösterilebilir: Endonezya Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, binlerce ailenin yerinden edilmesine neden olan PT Lapindo Brantas Inc'in, Porong, Sidoarjo ve Doğu Java'daki, gaz arama faaliyetleri hakkında bir araştırma yürütmüş ve olay bakımından insan hakları ihlallerine hem devlet hem de şirket tarafından sebebiyet verildiği sonucuna ulaşmıştır.[189] Bu çerçevede, kurum devletten mağdurlar için çözüm yolları sağlamasını istemiştir.[190] 2018 yılında Avustralya Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, iş

187 Düğmeci (n 2) 262.

188 UNHRC 'Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises' (n 116) para. 73.

189 Gotzmann and O´Brien (n 61) 68.

190 ibid.

yerlerindeki cinsel tacize ilişkin bir ulusal soruşturma (*national inquiry*) başlatmıştır.[191] Bu soruşturmanın odak noktaları olarak, Avustralya'da iş yerlerindeki cinsel tacizin yaygınlığının, tacizin nedenlerinin ve iş yerlerindeki cinsel tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin araştırılması belirtilmiştir.[192] 2016 yılında Kenya Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, Kenya'nın Taita Taveta ilçesindeki madencilik faaliyetlerine ilişkin bir kamu soruşturması (*public inquiry*) başlatmıştır.[193] Soruşturmada vatandaşlar insan hakları ihlallerine dair şikâyetlerini ileri sürmeye çağrılmıştır.[194] Bu soruşturmanın süreci ve bulguları bir raporda belgelenmiştir.[195]

Sonuç

Küreselleşme ve neolibeal politikalarla birlikte ticari faaliyetlerinde büyük bir serbestlik kazanan iş dünyası her koşulda kârını maksimize etmeyi hedeflemektedir ve bu kâr güdüsü çok ciddi insan hakları ihlallerine yol açmaktadır. İş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önüne geçebilmek için farklı çareler aranmaktadır ve bu çarelerden birisi de UİHK'lar olmuştur. Gerçekten de UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları alanında sahip olabileceği önemli rol, giderek artan bir şekilde vurgulanmaya başlanmıştır.

UİHK'ların yetki ve görevlerini, oluşturulmasını, işleyiş biçimlerini ve bu kurumların sahip olması gereken bağımsızlık, çoğulculuk gibi ilkeleri düzenleyen temel bir belge olan Paris Prensipleri, UİHK'ları iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini de ele almaları bakımından açıkça yetkilendirmemektedir. Ancak belgedeki hükümler incelendiğinde, Paris Prensipleri'nin UİHK'lara bu yetkiyi dolaylı olarak verdiği görülmektedir.[196] Ayrıca GANHRI'nin 10. uluslararası toplantısında kabul edilen Edinburgh Deklarasyonu, kurumların bu bağlamdaki önemini ve yürütebilecekleri işlevleri belirten spesifik bir uluslararası belgedir. UİHK'ların iş dünyası ve insan hakları alanında sahip olabilecekleri potansiyel BM Rehber İlkeleri'nde de ifadesini bulmuştur ve "koruma, saygı gösterme ve çözüm üretme" unsurlarının hepsinde UİHK'ların gerçekleştirebilecekleri rollere atıf yapılmıştır. Gene BM nezdinde hazırlığı süren iş dünyası ve insan haklarına ilişkin bağlayıcı belgeye dair yayınlanan taslak belgelerde ve taslak ihtiyari protokolde de UİHK'ların üstlenebilecekleri görevlere değinilmiştir.

191 Deutsches Institute für Menschenrechte and the Danish Insitute for Human Rights, 'Case studies and workshop report, Remedy in Business and Human Rights Cases, The Role of National Human Rights Institutions, Report from the October 2018 Berlin NHRI Workshop' (*humanrights.dk*, April 2019) 7 <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/nhri_conference_report_and_case_studies_2019.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

192 ibid.

193 ibid 16.

194 ibid.

195 ibid; Kenya National Commission on Human Rights, 'Public Inquiry Report on Mining and Impact on Human Rights' (*knchr.org*, 2016) <https://www.knchr.org/Portals/0/EcosocReports/Taita-Taveta-Inquiry.pdf?ver=2013-02-21-141554-053> Erişim Tarihi 21.07.2021.

196 Brodie (n 21) 250.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu nispeten yeni bir kurum olup henüz akreditasyon sürecini tamamlamamıştır. Dolayısıyla TİHEK'in öncelikli hedefi Paris Prensipleri'nin gerekliliklerini yerine getirmek ve A statüsünü elde etmek olmalıdır. İş dünyası ve insan hakları alanındaki standartların karşılanması bakımından ise Türk mevzuatının ve uygulamasının istenilen düzeye ulaşamadığı görülmektedir. Dolayısıyla TİHEK'in iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve iş dünyası ve insan hakları konusundaki farkındalığın yükselmesi için etkili olarak faaliyet göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışmamızda, 6701 sayılı Kanun ile TİHEK'e tanınan görevler, BM Rehber İlkeleri'nin "koruma, saygı gösterme ve çözüm üretme" unsurlarına dayanarak incelenmiştir. TİHEK, sahip olduğu yetkiler ile bu üç unsur açısından da farklı işlevler üstlenebilir. Sırayla belirtmek gerekirse:

a- Devletin İnsan Haklarını Koruma Görevi Unsuru Bağlamında:

1- TİHEK, ülkedeki iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini, ihlallerin nedenlerini ve ihlallere yönelik çözüm yollarını araştırabilir. Daha sonra ihlallerin önüne geçilmesi ile ilgili tavsiyelerini yetkili mercilerle paylaşabilir.

2- TİHEK, iş dünyası ve insan hakları kapsamına girebilecek bir ulusal yasa hazırlığı söz konusu olduğunda, iş dünyası ve insan hakları bakımından daha iyi bir korumanın sağlanması ve iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin önüne geçilebilmesi için mevzuata dair önerilerini ilgili mercilerle paylaşabilir.

3- TİHEK, hazırladığı yıllık raporlarda, iş dünyası ve insan hakları konusunu da ele alabilir ve raporda iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine ilişkin vaka örneklerine, ihlallerin nedenlerine ve ihlaller hakkındaki çözüm önerilerine yer verebilir.

4- TİHEK, iş dünyası ve insan hakları alanında dünyadaki güncel gelişmeleri izleyebilir ve değerlendirebilir ve gözlemlerini ve önerilerini yetkililere bildirebilir.

b- Şirketlerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu Unsuru Bağlamında:

1- TİHEK, kitle iletişim araçlarını kullanarak iş dünyası ve insan hakları hakkında tüm paydaşların farkındalık sahibi olmasını sağlayabilir.

2- TİHEK, iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerine odaklanan özel raporlar yayımlayabilir. Bu raporlar ihlallerin nedenlerini ve ihlaller hakkındaki çözüm önerilerini içerebilir.

3- TİHEK, iş dünyası temsilcileri ve/veya bizzat küçük, orta, büyük işletmelerle bir araya gelerek iş faaliyetlerinin yürütülmesinde insan haklarına ilişkin özen yükümlülüğünün (*due diligence*) yerine getirilmesi konusunda onlara rehberlik edebilir.

4- TİHEK, iş dünyası ve insan hakları alanında çalışan diğer sivil toplum kuruluşları, Türkiye'nin OECD Ulusal Bağlantı Noktası ve Global Compact Türkiye ile iş birliği yapabilir.

c- Çözüm Yollarına Erişim Unsuru Bağlamında:

1- TİHEK, ayrımcılık yasağı ihlali iddialarıyla ilgili şikâyet başvurusu kabul etme yetkisine sahip olduğundan dolayı BM Rehber İlkeleri çerçevesinde bir şikâyet mekanizması olarak değerlendirilebilir. Ancak iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri için çözüm yollarına erişimi kolaylaştırmak bakımından 6701 sayılı Kanun'da değişiklik yapılması ve TİHEK'in ayrımcılık yasağı kapsamına girmeyen insan hakları ihlalleri hakkında da başvuru kabul etmesinin düzenlenmesi gerekmektedir.

2- TİHEK, ayrımcılık yasağı ihlali teşkil eden iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini, resen inceleme, araştırma, karara bağlama ve sonuçlarını takip etme yetkilerine sahiptir.

3- TİHEK, ayrımcılık yasağı ihlali teşkil etmeyen iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerini de resen inceleme, araştırma, karara bağlama ve sonuçlarını takip etme yetkilerine sahiptir.

4- TİHEK, ayrımcılık yasağı ihlali iddiası ile kuruma başvuran mağdurları uygun idari ve hukuki süreçler konusunda bilgilendirebilir ve onlara çözüm yolları hakkında yardımcı olabilir. Ancak iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlalleri için çözüm yollarına erişimin kolaylaştırılması bakımından TİHEK, ayrımcılık yasağı kapsamına girmeyen insan hakları ihlalleri için de başvuru kabul etmeli ve başvuran tüm mağdurlara çözüm yolları konusunda rehberlik etmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.
Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Bibliyografya/Bibliography

Makaleler, Kitaplar, Kitap Bölümleri ve Tezler / Articles, Books, Book Chapters and Theses

Boyar O, 'Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki' in Sibel İnceoğlu (ed), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme* (Beta 2013).

Brodie M, 'Pushing the Boundaries: The Role of National Human Rights Institutions in

Operationalising the 'Protect, Respect and Remedy' Framework' in Radu Mares (ed), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation* (The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library 2011).

De Witte B, 'National Equality Institutions and the Domestication of EU Non-Discrimination Law' (2011) 18(1-2) Maastricht Journal of European and Comparative Law 157-178.

Deva S, 'Corporate human rights abuses: what role for national human rights violations' in Hitoshi Nasu and Ben Saul (eds), *Human Rights in the Asia-Pacific Region: Towards Institution Building* (Routledge 2011).

Didinmez M, *Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağına Akreditasyon Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu İncelemesi* (Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi 02.01.2022.

Düğmeci F, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Yapısı ve İdare Üzerindeki Ayrımcılık Denetimi* (1th edn, Adalet 2019).

Erçin S, *Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Yargısal Süreçlere Katılımı ve Türkiye İnsan Hakları Kurumu Örneği* (İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2014)

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi 03.01.2022.

Eren A, 'National Human Rights Institutional Models in Comparative Law and the Case of Turkey' (2011) 15(3) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 165-198.

Eren A, *Ulusal İnsan Hakları Kurumları Uluslararası Standartlara Uygunluğun Yorum İlkeleri* (1th edn, On İki Levha 2012).

Haász V, 'The Role of National Human Rights Institutions in the Implementation of the UN Guiding Principles' (2013) 14(3) Human Rights Review 165-187.

İspirli Armağan M, *Uluslararası Hukukta Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Hakları Yükümlülükleri* (İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi 30.12.2021.

Jägers N, 'National Human Rights Institutions: The Missing Link in Business and Human Rights Governance?' (2020) 14(3) ICL Journal 289-325.

Karagedik B, 'Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda, Ulusötesi Şirketlerin ve Diğer Ticari Teşebbüslerin Faaliyetlerini Düzenleyen Hukuken Bağlayıcı Belge'nin İkinci Kez Gözden Geçirilmiş Taslağı'nın Türkçe Çevirisi ve Taslağa İlişkin Genel Bir Yorum' (2021) 41(2) Public and Private International Law Bulletin 1017-1047.

Karagedik B, *Uluslararası Yatırım Hukukunda Yatırımcının İnsan Hakları Yükümlülüğü* (1th edn, On İki Levha 2021).

Krajewski M, Tonstad K, Wohltmann F, 'Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?' (2021) 6(3) Business and Human Rights Journal 550-558.

Kudret H, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yasaklanan Ayrımcılık Temeli Olarak Cinsel Yönelim' (2020) 26(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1079-1110.

Pohjolainen A, *The Evolution of National Human Rights Institutions The Role of the United Nations* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights 2006) (*humanrights.dk*) <https://www.humanrights.dk/publications/evolution-national-human-rights-institutions-0> Erişim Tarihi 18.06.2021.

Rivera H, 'National human rights institutions and their (extended) role in the business and human rights field' in Surya Deva and David Birchall (eds), *Research Handbook on Human Rights and Business* (Edward Elgar 2020).

Tonkiss K, 'Contesting human rights through institutional reform: the case of the UK Equality and Human Rights Commission' (2016) 20(4) The International Journal of Human Rights 491-508.

Uygun O, *Devlet Teorisi* (3. Baskıdan Tıpkı 4th edn, On İki Levha 2017).

Yücel Dericiler Ö, 'Şirketlerin İnsan Haklarına İlişkin Yükümlülüklerinin Niteliği ve Temellendirilmesi Sorunu: Saygı Gösterme Sorumluluğu Ne Yükler?' (2018) 6(11) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 59-82.

Mevzuat / Legislation

Bakanlıklara Bağlı, İlgili ve İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile İlgili 2018/1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, RG 15.8.2018/30479.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, RG 30.07.2021/31553.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 6701, Kabul Tarihi: 6.4.2016, RG 20.4.2016/ 29690.

Uluslararası Belgeler / International Documents

BM Belgeleri / UN Documents

Open-ended Intergovernmental Working Group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, Elements for a Draft Legally Binding Instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (2017) Chairmanship of the OEIGWG established by HRC Res. A/HRC/ RES/26/9 (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf > Erişim Tarihi 19.06.2021.

Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Zero Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2018) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/draftlbi.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Draft Optional Protocol to the legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2018) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Revised Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2019) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Second Revised Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2020) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect human rights, Third Revised Draft legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises (2021) (*ohchr.org*)

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf> Erişim Tarihi 31.12.2021.

'Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)' (Adopted by General Assembly resolution 48/134 of 20 December 1993).

UNGA, 'National institutions for the promotion and protection of human rights' (1993) A/RES/48/134.

'Vienna Declaration and Programme of Action' (adopted by The World Conference on Human Rights) (1993) UN Doc A/Conf. 157/23.

UNHRC 'Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie' (2008) UN Doc A/HRC/8/5.

UNHRC 'Business and Human Rights: Towards Operationalizing the "Protect, Respect and Remedy" Framework", Report of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises' (22 April 2009) UN Doc A/HRC/11/13.

United Nations (2011) UN Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations: "Protect, Respect and Remedy" Framework, HR/PUB/11/04.

UNHRC 'Human rights and transnational corporations and other business enterprises' (2011) UN Doc A/HRC/RES/17/4.

UNHRC 'Human rights and transnational corporations and other business enterprises' (2014) UN Doc A/HRC/RES/26/22.

UNHRC 'Elaboration of an International Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights' (2014) UN Doc A/HRC/RES/26/9.

UNHRC 'Business and human rights: improving accountability and access to remedy' (2018) UN Doc A/HRC/RES/38/13.

UNHRC 'Business and human rights: the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, and improving accountability and access to remedy' (2020) UN Doc A/HRC/RES/44/15.

UNHRC 'Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises' (2021) UN Doc A/HRC/47/39/Add.3.

Diğer / Others

'The Edinburgh Declaration' (International Co-Ordinating Committee Of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC)) (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf> Erişim Tarihi 18.06.2021.

AİHM Kararları ve TİHEK Kararları / HUDOC and TIHEK Decisions

Alekseyev v. Russia App nos 4916/07, 25924/08 ve 14599/09 (ECHR, 21 October 2010).

Kozak v. Poland App no 13102/02 (ECHR, 2 March 2012).

TİHEK Kurul Kararı, Karar No: 2018/97, <https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/06/1560779685.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

TİHEK Kurul Kararı, Karar No: 2019/29, <https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/06/1561530224.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

TİHEK Kurul Kararı, Karar No:2020/176, <https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1600866919.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

Çevrimiçi Kaynaklar / Online Resources

'Access to Remedy- Responses' (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AccessToRemedySubmissions.aspx> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Alamos Gold Holdings Coöperatief U.A. and Alamos Gold Holdings B.V. v. Republic of Turkey, ICSID Case No. ARB/21/33 <https://icsid.worldbank.org/cases/case-database/case-detail?CaseNo=ARB/21/33> Erişim Tarihi 30.07.2021.

Altaylı F, 'Tarım Bakanlığı Knorr'un yaptığını biliyor mu!' (*haberturk.com*, 22.11.2021) <https://www.haberturk.com/yazarlar/fatih-altayli-1001/3260412-tarim-bakanligi-knorrun-yaptigini-biliyor-mu> Erişim Tarihi 18.03.2022.

Australian Human Rights Commission, 'Good Practice good business factsheets' (*humanrights.gov.au*) <https://humanrights.gov.au/our-work/employers/good-practice-good-business-factsheets> Erişim Tarihi 19.07.2021.

'Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurumları' (*tihek.gov.tr*) <https://www.tihek.gov.tr/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-kurumlari/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

Deutsches Institute für Menschenrechte and the Danish Insitute for Human Rights, 'Case studies and workshop report, Remedy in Business and Human Rights Cases, The Role of National Human Rights Institutions, Report from the October 2018 Berlin NHRI Workshop' (*humanrights.dk*, April 2019) <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/nhri_conference_report_and_case_studies_2019.pdf> Erişim Tarihi 21.07.2021.

Deva S, 'BHR Symposium: The Business and Human Rights Treaty in 2020–The Draft is "Negotiation- Ready", but are States Ready?' (*opiniojuris.org*, 08.09.2020) <https://opiniojuris.org/2020/09/08/bhr-symposium-the-business-and-human-rights-treaty-in-2020-the-draft-is-negotiation-ready-but-are-states-ready/> Erişim Tarihi 21.07.2021.

Didinmez M, *İş Dünyası ve İnsan Hakları Alanında Ulusal Eylem Planları* (Yayın No:009, Rapor No: 002, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları Derneği 2020) (ihud.org) <https://www.ihud.org/uploads/ihud.org/files/İHUD_YAYIN-NO-009_İŞ-DÜNYASI-VE-İNSAN-HAKLARI-ALANINDA-ULUSAL-EYLEM-PLANLARI.pdf> Erişim Tarihi 31.12.2021.

'Dutch Senate votes to adopt child labour due diligence law' (*business-humanrights.org*, 14.05.2019) <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dutch-senate-votes-to-adopt-child-labour-due-diligence-law/> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Equality and Human Rights Commission, 'Advice and Guidance' (*equalityhumanrights.com*) <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance> Erişim Tarihi 19.07.2021.

Gotzmann N and O´Brien C, *Business and Human Rights A Guidebook for National Human Rights Institutions* (1th edn, International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions (ICC), Danish Institute for Human Rights (DIHR) 2013) (*nanhri.org*) <https://www.nanhri.org/wp-content/uploads/2017/02/Business-Human-Rights-Guide-Book.pdf> Erişim Tarihi 18.06.2021.

Gotzmann N and Lorion S, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy in Business and Human Rights Part 1: Reviewing The Role and Practice of NHRIS* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights 2020) (*humanrights.dk*) <https://www.humanrights.dk/publications/national-human-rights-institutions-access-remedy-business-human-rights> Erişim Tarihi 18.06.2021.

Gotzmann N and Lorion S, *National Human Rights Institutions and Access to Remedy in Business and Human Rights Annexes* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights 2020) (*humanrights.dk*)<https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/national%20eng%20annexes.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması için Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne ilişkin İlkeler (Paris Prensipleri)' (*ombudsman.gov.tr*) <https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/717Paris-Prensipleri.pdf> Erişim Tarihi 18.06.2021.

'İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Edici Çözüm Üretme" Çerçevesinin Uygulanması', Çeviren Eda Tüzemen, Katkı Verenler Çağlar Özbek, Saniye Dedeoğlu, Fatma Özdemir Uluç, (*etkiniz.eu)* <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/01/BM-is-dunyası-ve-insan-haklari.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'Japan's first National Action Plan on Business and Human Rights' (*bizhumanrights.asia-pacific.undp.org*, 16 November 2020) <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/content/bizhumanrights/en/home/news-centre/japan-s-fist-national-action-plan-on-business-and-human-rights.html> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Karagedik B, 'Elephant in the room: Code-29 and the need for mandatory human rights due diligence in Turkey' (*business-humanrights.org*, 31.08.2021) <https://www.business-humanrights.org/de/blog/elephant-in-the-room-code-29-and-the-need-for-mandatory-human-rights-due-diligence-in-turkey/> Erişim Tarihi 30.12.2021.

Kenya National Commission on Human Rights, 'Public Inquiry Report on Mining and Impact on Human Rights*'* (*knchr.org*, 2016) <https://www.knchr.org/Portals/0/EcosocReports/Taita-Taveta-Inquiry.pdf?ver=2013-02-21-141554-053> Erişim Tarihi 21.07.2021.

'Mandatory Due Diligence' (*business-humanrights.org*) <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'Members' (*ganhri.org*) <https://ganhri.org/membership/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

'National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights' (*ohchr.org*, April 2017) <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NAP_France_EN.pdf> Erişim Tarihi 19.07.2021.

Northern Ireland Human Rights Commission and Institute for Human Rights and Business, *A Guide to Business and Human Rights for Commonwealth Forum National Human Rights Institutions* (Commonwealth Forum of National Human Rights Institutions 2018) (*cfnhri.org*) <https://cfnhri.org/wp-content/uploads/2020/01/Guide_to_BHR_for_CFNHRIs_final.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

Quick P and Wrzoncki E, *National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit* (1th edn, The Danish Institute for Human Rights (DIHR), The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) 2017) (*humanrights.dk*) <https://www.humanrights.dk/publications/national-action-plans-business-human-rights-toolkit-2017-edition> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'State National Action Plans on Business and Human Rights' (*ohchr.org*) <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/nationalactionplans.aspx> Erişim Tarihi 19.06.2021.

The Danish Institute for Human Rights, 'Human rights compliance assessment quick check' (*humanrights.dk*, 7 June 2016) <https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-compliance-assessment-quick-checks> Erişim Tarihi 19.07.2021.

Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, 'İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi' (*rayp.adalet.gov.tr*, Nisan 2021) <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/insan-haklari-ep02-03-202115-14.pdf> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'Working Group on Business and Human Rights' (*ganhri.org*) <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/> Erişim Tarihi 18.06.2021.

'Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises' *(ohchr.org*)

<https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> Erişim Tarihi 18.06.2021.

Haberler / News

'Flormar'da anlaşma sağlandı' (*tr.sputniknews.com*, 8 Mart 2019) <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201903081038092150-flormar-anlasma-saglandi/> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'TİHEK: Cinsel kimlik ayrımcılık temeli sayılamaz' (*kaosgl.org*, 11.02.2019) <https://kaosgl.org/haber/tihek-cinsel-kimlik-ayrimcilik-temeli-sayilamaz> Erişim Tarihi 21.07.2021.

'TİHEK'in hukuksuz kararına iptal' (*kaosgl.org*, 13.12.2019) <https://kaosgl.org/haber/tihek-in-hukuksuz-kararina-iptal> Erişim Tarihi 21.07.2021.

'Yerine başkasının işe alınmasına kalbi dayanmadı' (*sozcu.com.tr*, 6 Haziran 2020) <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/yerine-baskasinin-ise-alinmasina-kalbi-dayanmadi-5859156/?utm_source=dahafazla_haber&utm_medium=free&utm_campaign=dahafazlahaber> Erişim Tarihi 19.06.2021.

'Zonguldak: Koronavirüs Döneminin '+1' Kenti' (*bbc.com*, 29 Mayıs 2020) <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52857040> Erişim Tarihi 19.06.2021.