

**BİRLEŞMİŞ MİLLETLER
İŞ HAYATI VE İNSAN HAKLARI
REHBER İLKELERİNİN
ELEŞTİREL BİR DEĞERLENDİRMESİ**

Engin Yıldırım

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İŞ HAYATI VE İNSAN HAKLARI REHBER İLKELERİNİN ELEŞTİREL BİR DEĞERLENDİRMESİ*

Engin Yıldırım**

Özet

Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri çok uluslu şirketler başta olmak üzere şirketlerin uluslararası insan hakları normlarına saygı gösterme sorumluluklarını ortaya koymaya çalışan ve bağlayıcılığı olmayan bir yumuşak hukuk enstrümanı olarak ortaya konulmuştur. Çalışmanın temel iddiasını Rehber İlkelerin şirketlerin insan hakları duyarlılıklarının artmasına katkı sağlamakla birlikte, hukuki bağlayıcılıklarının ve denetleme mekanizmalarının yokluğu nedeniyle etkili olmalarının zor olduğu düşüncesi oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İşletmeler ve insan hakları,

Abstract

The UN Business and Human Rights Guiding Principles aim to develop corporations' responsibility to respect human rights. This paper argues that although the Guiding Principles contribute to human rights awareness of corporations, they do not set sufficiently high and protective standards to achieve their goals as the Principles are not legally enforceable and lack inspectory mechanisms.

Keywords: UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Corporations and human rights.

* Bu makale, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu 2014 kitabında (www.sosyalhaklar.net) yayınlanmıştır.

** Anayasa Mahkemesi



GİRİŞ

Tarihi olarak devletin baskıcı uygulamalarına karşı bireyi korumak için geliştirilen insan haklarının sorumluluklar ve yükümlülükler anlamında devlet-dışı aktörlere doğru genişletilmesi yönünde son yıllarda güçlü bir eğilim göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, şirketlerin, özellikle de çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ)' insan hakları alanında sorumlulukları ve yükümlülüklerinin olup, olmadığı, varsa bunların neler olduğu ve ne gibi hukuki sonuçlar doğurduğu önemli bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan hakları ihlallerinin sadece devletlerden değil, bazı bakımlardan çok daha büyük bir güce sahip olan ÇUŞ faaliyetlerinden de kaynaklandığı yönünde güçlü belirtiler mevcuttur. Bu şirketlerin hak ihlalleri sadece çalışma yaşamıyla sınırlı kalmamakta, bulundukları bölgelerdeki insan topluluklarının barınma ve sağlıklı bir çevrede yaşama gibi haklarını da olumsuz etkileyebilmektedir.

Devlet temelli bir sistem olarak uluslararası insan hakları hukukunun, şirketler, özellikle de ÇUŞ'lardan kaynaklanabilecek insan hakları ihlallerine karşı yetersiz kaldığı 1970'lerden beri dillendirilmekle birlikte, küreselleşmenin yoğunluk kazanmasıyla bu durumun düzeltilmesi gerektiği görüşü gittikçe artan bir sıklıkla ifade edilmeye başlanmıştır. İnsan haklarını koruma ve geliştirme yükümlülüğünün tek başına devletlere ait olduğu sistemin temel varsayımı olarak etkisini sürdürmekle beraber, bu yaklaşım sorgulanmaya da başlanmıştır. Elbette bu sorgulama, insan hakları konusunda önceliğin ve temel görevin devlete ait olduğunu inkâr anlamına gelmemektedir. Üstelik devletlerin büyük bir çoğunluğu iş hayatı ve insan hakları konusunda uluslararası bir sözleşme yapmaya istekli ve hazır değildir. Buna ek olarak iş dünyası da böyle bir düşünceye şiddetle karşı çıkarak, gönüllülük esasına dayalı yumuşak hukuk (soft law) ve kendi kendini düzen-

1 Uluslararası hukukta, özellikle de BM sisteminde, ulus-ötesi veya ulus-aşırı şirketler (*Transnational Corporations*) kavramı da kullanılmaktadır. ILO ve OECD gibi kuruluşlar ise çok uluslu şirketler terimini (*Multinational Corporations*) tercih etmektedir. Çok uluslu şirket kavramını Türkçe'de daha yerleşik ve yaygın olmasından dolayı kullanmayı uygun gördük.

leme mekanizmalarını tercih etmektedir. Bütün bunlara rağmen son yıllarda ÇUŞ faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki etkileri konusunda Birleşmiş Milletler (BM) merkezli bir takım teşebbüsler yapılmıştır.

İnsan haklarıyla ilgili olarak esas sorumlu devlet olduğuna göre, neden şirketler bu konuda bir sorumlulukla karşı karşıya bırakılmaktadır? Şirketlere devletler gibi insan hakları alanında pozitif yükümlülükler getirmenin çok doğru olmadığı, bunun şirket özerkliği ve risk alma ile girişimciliğe zarar vereceği görüşü geniş bir çevrede kabul görmektedir (Alston, 2005: 14). Bu ve benzeri soru ve yaklaşımların altında, şirketlerin önceliğinin ve ana işinin zenginlik yaratmak ve hissedarlarının karlarını maksimize etmek olması gerektiği düşüncesi yatmaktadır. Bu görüş yanlış olmamakla birlikte insan hakları sadece saf hukuki haklar olmayıp, aynı zamanda ahlaki haklar oldukları gerçeğini göz önüne almamaktadır. İnsan hakları insanların insan olmaları nedeniyle yararlan- dıkları haklardır ve illa yasa- laşması gerekmez (Wettstein, 2009: 286). Şirketlerin insan haklarıyla ilgili olarak ahlaki bir sorumluluk taşıdıkları genel olarak kabul gören bir düşüncedir. Şirketlerin toplumsal bir organ olduklarını da düşü-

nürsek, faaliyet gösterdikleri toplumun temel ahlaki ve insan hakları normlarına uymalarını onlardan beklemek yanlış olmayacaktır (Bratspies, 2005: 15). Sorun, bu ahlaki yükümlülüğün hukuki alana taşınmasının gerekli olup, olmadığına ve taşı- nacaksa da bunun nasıl yapıla- cağından kaynaklanmaktadır.

İnsan hakları hukukunun amacı insanların hayatlarını etkileyen güçlü kurumları hesap verebilir hale getirmektir. Pozitif hukuk olarak insan haklarının ortaya çıktığı dönemlerde en kuvvetli kurumlar ulus devletlerdi. İnsan hakları doğası gereği bireyleri devlete karşı korumak için geliş- tirilmişti ve ilk ortaya atıldıkları- rında şirketlerin insan haklarını etkileyebileceği akla gelmemişti. Nasıl ki insan hakları anlayışı ve hukuku devletlerin keyfi davranışlarına bir ölçüde de olsa gem vurabilmişse, aynı şeyin ÇUŞ davranışları için de geçerli ol- ması mümkündür. Nihayetinde insan hakları ihlallerinin devlet veya devlet dışı bir aktör tarafından gerçekleştirilmesi çoğu kez hakları ihlal edilenler açısından bir fark yaratmamaktadır.

Şirketlerin temel insan hakları sorumlulukları olduğu bu çalış- manın hareket noktasını oluş- turmaktadır. Bu sorumluluk yaptırım gücü açısından söyle sıralanabilir: Gönüllü uygulama- lar, uluslararası hukuk ve ulusal hukuk. Bir ülkede veya

bölgedeki şirket faaliyetleri belli bir insan hakkını veya genel olarak insan haklarını olumsuz etkileyebilir. Bu olumsuz etki öncelikle ulusal mevzuatın konusu olup, iş hukuku, çevre hukuku ve şirketler hukuku gibi alanlardaki düzenlemelerle çözümlenebilir ama özellikle ÇUŞ'lar söz konusu olduğunda ulusal hukuk normları yeterli olmamaktadır. Bu çalışmada, esas olarak uluslararası hukuk alanında ortaya çıkan geliş- meler, özellikle de BM Genel Sekreteri İş Dünyası ve İnsan Hakları Özel Raportörünün hazırladığı ve 2011'de İnsan Hakları Konseyince kabul edi- len İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (bundan sonra kısaca Rehber İlkeler olarak adlandırılacaktır) incelenerek, eleştirel bir değerlendirmede bulunulacaktır.

Çalışmamızda ilk olarak Rehber İlkeler neden ihtiyaç duyuldu- ğu konusu ele alınacaktır. Daha sonra, şirketlerin uluslararası in- san hakları hukuku karşısındaki konumları ve gönüllü olarak geliştirdikleri uygulamalar anla- tılacaktır. Bunu takiben, Rehber İlkelerin doğumuna neden olan BM Taslak Normları değeren- dirilip, bu arka plan üzerinden Rehber İlkeler incelenecektir. Son olarak, Rehber İlkelerin şirketlerin insan hakları sorum- lulukları konusunda yeterli olup, olmadıkları tartışılacaktır.



REHBER İLKELERE GİDEN YOL

Şirketlerin insan hak ve özgürlükleri üzerindeki olumsuz etkilerini Doğu Hindistan Şirketi gibi sömürge şirketlerinin kurulmasına ve köle ticaretinin başlangıcına kadar geri götürmek mümkündür. 2. Dünya Savaşı sırasında binlerce Alman şirketi 8-10 milyon arasında değişen köle emeğinden fayda sağlamıştı (Amao, 2011: 17). Konunun esas olarak gündeme gelmesi 1970'lerde bazı ÇUŞ'ların etik dışı davranışlarının dünya kamuoyunun dikkatini çekmeye başlamasıyla olmuştur. Özellikle de, bazı banka ve ÇUŞ'ların Güney Afrika'daki ırkçı rejimle iş ilişkileri geliştirmesi ve Şili'de ITT şirketinin 1973 darbesindeki rolü hafızalara kazınmıştı. Bu ve benzeri olayların artması nedeniyle BM 1973'de ÇUŞ'ların faaliyetlerini incelemek için bir komisyon kurdu. Komisyon'un yayınladığı ÇUŞ'ların uyması gereken davranış kuralları gelişmiş ülkelerin karşı çıkması nedeniyle hayata geçirilemedi. Daha sonra Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 1976'da bir ÇUŞ Rehberi yayınladı ama bu Rehber'de emek hakları dışında insan haklarına atıf yoktu (Feeney 2009: 162). 2000 yılında güncellenen bu Rehber, ÇUŞ faaliyetleri için gönüllülük temeline dayalı ilkeler ve standartlar getirmektedir. İlkelerin ihlali durumunda üye ülkelerde bulunan Ulusal İrtibat Noktala-

rına gerçek ve tüzel kişiler şikâ-yette bulunabilmekle birlikte bu şikâyet sistemi etkin olarak kullanılmamaktadır (De Jonge, 2011: 42). Bu ülkeler zorlama içeren ifadelerden kaçınarak, mesela, şirketler çocuk emeği kullanmayacak dememekte, bunun yerine şirketlerin çocuk emeği yasağına saygı göstermeleri gerektiğini söylemektedir (Cernic, 2008: 81). OECD ülkeleri 2011'de daha emredici bir dil kullanılarak gözden geçirildi. Örneğin, uluslararası emek standartlarına atıf yapılarak şirketlerden artık çocuk emeğinin ortadan kaldırılması ve zorla çalıştırmanın olmaması hususunda acil ve etkili önlemler almaları istenmektedir (Addo, 2014: 142).

OECD dışında ÇUŞ'lar ve insan hakları konusunda faal bir başka kuruluş olan Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) da 1977'de ÇUŞ ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesini yayınlamıştır. Emek hakları üzerine yoğunlaşan Bildirge, şirketlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB) ve ilgili uluslararası insan hakları sözleşmelerine saygı göstermeleri çağrısında bulunmuştur. Bildirge, istihdam ve çalışma şartları konusunda hükümet, işveren ve işçi örgütlerinin uyması tavsiye edilen ilkelerden oluşmaktadır. Herhangi bir bağlayıcılığının ve takip mekanizmasının olmama-



sı ILO Bildirgesinin uygulanabilirliğini zayıflatmaktadır.

1990'lardan itibaren bazı ÇUŞ'lar, kendi faaliyetlerini yürütürken izleyecekleri davranış kuralları oluşturarak, bunlara bağlı kalacaklarını dair tek taraflı taahhütte bulunmaya başlamışlardır. İyimser bir yorumla bunları bir çeşit şirket anayasası olarak da görmek mümkündür (Teubner, 2009:266). Tipik bir davranış kuralında ulusal hukuk, ilgili endüstri standartları ile ILO ve BM gibi kuruluşların sözleşmelerinin bazı unsurları bulunmaktadır (McLeay, 2006:

222). Hukuki bağlayıcılığı ve izleme mekanizması içermeyen bu kurallarda şirketler genellikle muğlâk ve içeriği belirsiz ifadeler kullanmaktadırlar. Hak ihlali mağdurlarına herhangi bir telafi veya tazmin yolu sunmamaları da en önemli eksikliklerinden biridir. Hepsinden önemlisi uymayı taahhüt ettikleri davranış kuralları olan bazı şirketler ciddi hak ihlali iddialarıyla karşılaşmışlardır (Deva, 2012: 79). Bütün bunlar davranış kurallarının etkisiz olarak değerlendirilmelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte, şirket davranış kural-



larının tamamen etkisiz olduğunu da söylemek mümkün değildir. Şirketlerde kültürel değişime neden olarak, insan haklarının işletme kültürünün bir parçası olmasına katkı yapabilmekte, özellikle de, emek haklarında bazı iyileştirmelere de neden olabilmektedirler (McCorquodale, 2013: 302). Son yıllarda şirketler ve sivil toplum kuruluşlarınca oluşturulan Etik Ticaret Girişimi, Adil İş Derneği, Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, Kimberley Süreci ve Uluslararası Oyuncağ Endüstrileri Konseyi gibi yapılanmalar sektörel temelde

veya belli insan hakları konularında şirket davranış kuralları geliştirmektedir. Bazı ÇUŞ'lar da kendi faaliyetlerini yukarıda sayılan kuruluş ve benzerlerinin denetimine açmaya başlamıştır (Weiss, 2013: 15).

Bir başka gönüllülük esaslı enstrüman ise, 2000 yılında oluşturulan BM Küresel İlkeler Sözleşmesidir. Sözleşmedeki ilkelerden iki tanesi doğrudan insan haklarıyla ilgili olup, sözleşmeye katılan şirketlerden insan haklarını desteklemeleri, saygı göstermeleri ve hak ihlallerine duyarsız kalmamaları beklenmektedir. Devletlerin ve şirketlerin sorumluluklarının muğlâk olması, denetleme ve izleme mekanizmalarının zayıflığı ve üye şirketlerin yıllık raporlama gibi bazı sorumluluklarını yerine getirmede isteksiz davranmaları, bu sözleşmenin etkin bir mekanizma olmasını engellemektedir. Mesela, sözleşmeye katılan şirketlerin sadece dörtte biri yıllık olarak sunmaları gereken raporu sunmakta, bir o kadar da sözleşmeyle ilgili BM birimi ile hiçbir iletişimde bulunmamaktadır (Deva 2012: 99).

Şu ana kadar ele aldığımız gönüllülüğe dayalı mekanizmalar bağlayıcılıklarının ve ihlal durumlarında yaptırımlarının hiç olmaması veya yetersiz olmaları nedeniyle şirketlerin insan hakları konusunda istenilen

düzeyde uygulamalar yapmaları hususunda genel olarak zayıf ve etkisiz kalmışlardır. Bu duruma çare olarak BM İnsan Hakları Komitesi kendisine bağlı bir alt komisyonun hazırladığı “Ulus-aşırı Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin Sorumlulukları Üzerine Taslak Normlar” (bundan sonra kısaca Taslak Normlar olarak adlandırılacaktır) adlı bir çalışmayı hazırlatmıştı. Taslak Normlar, insan hakları konusunda devletlerin birinci derecede yükümlülükleri olduğunu belirttikten sonra ÇUŞ ve diğer işletmelerin faaliyet ve etki alanların da ulusal ve uluslararası düzeyde tanınmış, kabul görmüş insan haklarını teşvik etme, gerçekleşmesini sağlama, saygı gösterme ve koruma yükümlülükleri olduğunu kabul etmiştir. Neredeyse bütün insan haklarının şirketlere bir dizi hak sorumluluğu yüklediği düşüncesinden hareketle, uluslararası ceza hukukundan, insancıl hukuka, tüketicinin ve çevrenin korunmasından, medeni, siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik haklara kadar geniş bir yelpazede şirketlere bazı yükümlülükler öngörmüştü. Bunlara ek olarak, şirketlerin ekonomik, sosyal ve kültürel haklara da saygı gösterip, özellikle de yeterli gıda ve içme suyu, erişilebilecek en üst seviyede fiziki ve ruh sağlığı, yeterli konut, barınma, mahremiyet ve eğitim haklarının gerçekleşme-

sine katkı sağlamaları da Taslak Normlar tarafından öngörölmüşü².

Taslak Normlar, ÇUŞ'ların faaliyetlerine ilişkin uluslararası bir antlaşma üzerinde uzlaşının sağlanması sürecinde önemli bir adım teşkil edecek bir "yumuşak hukuk" belgesi olarak görölmekteydi (Weissbrodt ve Kruger, 2005: 338-340). Ulusal ve uluslararası düzeyde normlara uyulup, uyulmadığını izlemekle görevli mekanizmalar kurulmasını öneren Taslak Normlar, belirtilen yükümlölöklere uyulmaması ve hak ihlali durumlarında olumsuz etkilenen kişi ve topluluklara yeterli, etkili ve gecikmeden tazmin yolları da sunmuştu (Deva 2012: 102). OECD Rehber İlkeleri ve ILO Bildirgesinden farklı olarak tedarikçi, dağıtıcı, taşeron gibi firmalar da bu normların kapsamına alınmıştı çünkü çoğu zaman hak ihlali yapan ÇUŞ'dan ziyade, onun iş ilişkisi veya başka bir nedenden dolayı üzerinde etkisinin kuvvetli olduğu tedarikçi veya taşeron firma olmaktaydı. ÇUŞ'larla iş ilişkisi içinde olan ve faaliyetleri tamamen yerel düzeyde kalmayan her türlü şirket kapsam altına alınmıştı.

Mevcut insan hakları hukukunun çok ilerisine giderek devletlere ait yükümlölölükleri

şirketlere getirme anlayışına dayanan Taslak Normlar, tahmin edilebileceğı gibi hükümetler ve iş dünyası tarafından çok eleştirilmiş ve bu Taslak Normların İnsan Hakları Komitesince 2003'de kabul görmemesinde etkili olmuştur (Ruggie, 2007a: 826). ÇUŞ'lara doğrudan geniş bir uluslararası hukuki yükümlölölük listesi getirerek, bunları devlet üstü denetleme ve devlet dışı zorlama mekanizmalarına tabi kılması şiddetle eleştirilmiştir (Miretski ve Bachmann 2012: 39). Taslak Normlar, bırakın şirketleri, genel olarak devletlerin bile henüz uluslararası düzeyde tanımadığı tüketicinin korunması, yolsuzlukların önlenmesi gibi alanlarda da haklara yer vermişti (Ruggie, 2007a: 825). Taslak Normlar devletler için geçerli olan insan haklarının doğrudan doğruya şirketlere uygulanması anlamına gelmekteydi. Bu da uluslararası insan hakları hukukunda ciddi bir dönüşümü gerekli kılmaktaydı çünkü bu hukuk ve onun en önemli dayanağı olan BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MSHS) ile BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ESKHS) sadece devletlere insan hakları yükümlölölüğü getirmekteydi. Taslak Normlar ne gönüllü ne de zorunlu bir içerik içermekteydi zira bunla-

rın yerine gönüllü olmayan ifadesi kullanılmıştı (Deva, 2012: 103). Muhtemelen bağlayıcılığı olmayan tamamen gönüllü uygulamalardan, bağlayıcılığı olan uygulamalara geçiş için bu kavram kullanılmıştı ama zorunlu ve gönüllü olmayan ayırımı yapay ve zorlama bir kavramsal-laştırmaya benzemekteydi. Ayrıca, Taslak Normlar, şirket yükümlölölüklerini sadece negatif olarak değil pozitif yükümlölölük getiren bir dille düzenlemiş ve bu tip sözleşmelerde geleneksel olarak kullanılan İngilizce should (...meli, malı) yardımcı fiili yerine geleceğe dönük kaçınılmazlığı ifade eden shall (...ecek, acak) yardımcı fiilini tercih etmişti (Deva, 2012: 101).

BM İnsan Hakları Komitesi, Taslak Normları kabul etmemekle birlikte tamamen de reddetmemişti. Taslak Normlar sonrasında iş dünyası ve insan hakları alanında çalışmalar yapmak üzere, 2005'de John Ruggie BM Genel Sekreteri özel temsilcisi olarak atandı. Böylece, Taslak Normların fazla heveskâr yaklaşımı, gerçekçi olmakla birlikte olması gerekenden daha az heveskâr olan Rehber İlkelerin doğmasına yol açacak bir süreci başlattı.

2 www1.umn.edu/humanrts/links/NormsApril2003.html, erişim tarihi 1 Haziran 2014.



REHBER İLKELERİN GEREKÇELERİ

Özel temsilcinin görevi insan hakları konusunda ÇUŞ ve diğer şirketlerin uyması gereken standartları ve hesap verilebilirliğin esaslarını belirlemek, devletin hem ulusal hem de uluslararası alanda bu konudaki rolünü tespit etmek ve ÇUŞ'ların faaliyetlerinin etkilerini değerlendirmek için ge-

rekli yöntem ve esasları ortaya koymak olarak ifade edilmişti. Özel temsilci nihai olarak Rehber İlkeler olarak sonuçlanacak çalışmasına Taslak Normları değerlendirerek başladı ve ilk ara raporunda onları “doktriner aşırılıkla” eleştirerek, uluslararası insan hakları hukukunun mevcut yapısını göz ardı etmekle itham etti (Ruggie 2006: 4). Ona göre Taslak Normların en büyük hatası devletler ile şirketler arasındaki işlevsel ve örgütsel farklılıkları göz ardı ederek, şirketlerin insan hakları sorumluluklarını devletlerin kiyle eş tutmasıydı.

Özel temsilci ilk olarak, şirketlerin uluslararası insan hakları hukuku karşısında doğrudan bir sorumluluk taşıyıp, taşımadıkları, yani uluslararası hukukun öznesi olup, olmadıkları sorusuna cevap aradı ve uluslararası insan hakları sözleşmelerinin şirketlere doğrudan hukuki yükümlükler getirmedığı sonucuna ulaştı (Ruggie 2008: 9). Uluslararası insan hakları hukuku bakımından ÇUŞ'ların tanınmış uluslararası kişiliği olmadığından bunlar için doğrudan hukuki sorumluluklar da söz konusu değildi. İHEB'in Başlangıcında yer alan “...her birey ve toplum her organının...”, Bildirgedeki hak ve özgürlüklerin, “etkin olarak tanınması ve gözetilmesini amaçlayan ulusal ve uluslararası tedrici önlemler olarak çaba

göstermeleri” ifadesinde yer alan “toplumun her organı” kavramı içine şirketler de dâhil olduğundan, aslında şirketlerin bağlayıcılığı olmamakla birlikte İHEB çerçevesinde dolaylı bir sorumluluk taşıdıklarını söylemek mümkündür. Özel temsilci şirketlerin toplumun bir organı olduğunu kabul etmekle birlikte onları “uzmanlaşmış iktisadi organlar” olarak gördüğünden, insan hakları konusundaki sorumluluklarını devletlerinkiyle bir tutmamıştır (Ruggie, 2008: 16).

Ruggie, ÇUŞ’larla ilgili olarak ortaya çıkan insan hakları sorununun temelinde küreselleşmenin neden olduğu iktisadi güçler ve aktörlerin etkisi ve ölçeği ile toplumların bunların olumsuz etkilerini yönetme kapasiteleri arasında “yönetişim boşluğunun” yattığını ileri sürmüştür (Ruggie, 2008: 3). Bu boşluğu gidermek için 2008’de BM İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilen “Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi etme” çerçevesiyle, şirketlerin insan hakları sorumluluklarını ortaya koymaya çalışmıştır. Bu çerçeve, devletin üçüncü kişilerden gelen ihlallere karşı koruma yükümlülüğü, şirketin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ve ihlal halinde bu ihlalin sonuçlarının telafi edilmesi şeklinde üç temel ilkeyi esas almaktaydı.

Koruma yükümlülüğü devletin kendi toprakları üzerindeki bireyleri üçüncü taraflarca gerçekleştirilebilecek insan hakları ihlallerine karşı korumakla mükellef olduğunu ifade etmektedir. Uluslararası hukukta devletin, ülkesinde yaşayan kişilerin hak ve hürriyetlerini, üçüncü kişiler ve şirketlerden gelen ihlaller de dâhil olmak üzere, koruma, ihlal gerçekleşmişse gerekli soruşturma ve takibatı yapma, sorumluları cezalandırma, ayrıca mağdurların zarar ve kayıplarının tazminini sağlama yükümlülüğü söz konusudur. Bu yükümlülük kapsamında devletler insan haklarına saygı hususunda şirketlerden ne beklediklerini de açıkça ortaya koymalıdır. Devletin insan haklarını koruma yükümlülüğü egemenlik alanları dışını kapsamamakla birlikte devlet, ülkesinde kurulu şirketleri yurt dışında insan haklarına saygı göstermeye teşvik edebilir (Knox, 2011: 52).

Saygı Gösterme sorumluluğu en temel anlamıyla şirketlerin başkalarının insan haklarından yararlanmalarını engelleyecek işlemlerden kaçınmaları yani zarar vermemeleri demektir (Ruggie, 2008: 9). Şirketlerden insan haklarına saygı göstermekleri, bireylerin haklarını ihlal etmekten kaçınmaları ve insan hakları üzerinde olumsuz bir etki yaratıldığı takdirde

bu etkileri başarılı bir şekilde gidermeleri beklenmektedir. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ilk olarak şirketlerin olumsuz insan hakları etkileri doğuracak veya katkı yapacak faaliyetlerde bulunmalarını gerektirmektedir. Faaliyet kavramı, şirketin yapması gerekli olup, yapmaktan kaçındığı durumları da içermektedir. İkinci olarak şirketler, üçüncü taraflarla olan iş ilişkilerinden kaynaklanabilecek insan hakları ihlallerinden de kaçınmak zorundadır. Bu amaca dönük olarak iş ortaklarını, hak ihlallerine neden olabilecek davranışlardan kaçınmaya teşvik etmelidir (Ruggie, 2008: 8-9).

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumlulukları İHEB, MSHS, ESKHS ve ILO’nun Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesindeki prensipleri temel almalıdır (Ruggie 2008: 17). Büyüklükleri, sektörleri ve yapıları nasıl olursa olsun her türden şirket insan haklarına saygı göstermekle sorumludur. Bu sorumluluğu yerine getirebilmek için şirketler genel bir politika belirleyerek faaliyet ve ürünleriyle doğrudan bağlantılı olan, çalışanları, iş ortakları ve diğer tarafların insan hakları beklentilerini karşılamalıdır. Bu politika, şirketin tepe yönetiminin onaylanmalı, örgüt

yapısı için yayılmalı, bu konudaki performans takip edilmeli ve kamuya açık olmalıdır. Bu sorumluluğu yerine getirmek için şirketlerin, faaliyette bulundukları ülkelerdeki insan hakları durumunu sürekli izlemeleri, tedarik zincirindeki şirketlerdeki çalışanların haklarını koruyucu açık politikalar uygulamaları ve insan hakları politikalarının uygulanmasını denetleyen mekanizmaları oluşturmaları gerekmektedir.

Şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunun sınırlarını belirlemek için Taslak Normların kullandığı etki alanı kavramı yerine özel temsilci gerekli özen gösterme/teknik değerlendirme³ kavramını tercih etmiştir. Şirket sorumluluklarının boyutu devletinki kadar net ve belirli olmadığından Taslak Normlar, ilk defa Küresel İlkelerde kullanılan etki alanı kavramını benimsemişti (De Jonge, 2011: 38). İnsan hakları konusunda şirketlerin sorumluluğunun sınırlarını tespit etme amacı taşıyan bu kavram çalışanlardan başlayarak şirket dışına doğru tedarikçiler, piyasa, toplum ve hükümete uzanan bir alana doğru yönelmekte ve şirket içinden dışarıya doğru gittikçe şirketin etki alanının, bir bakıma sorumluluğunun

azaldığı düşünülmektedir (De Jonge, 2011: 38). Bununla beraber etki alanını iktisadi, siyasi, coğrafi ve sözleşmesel yakınlık olarak görmek, bazı önemli hak ihlallerinin göz ardı edilmesine yol açabilirdi. Mesela internet servis sağlayıcıları çok uzaklardaki kişilerin özel hayatının gizliliğini veya düşünce hürriyetini ihlal edebilir çünkü ÇUŞ'ların etki alanını yakınlık değil, ilişkileri ve faaliyet ağları belirlemektedir.

Gerekli özeni gösterme/teknik değerlendirme şirketlerin faaliyetleri ve ilişkilerinin gerçek ve olası insan hakları etkilerini tespit etme, önleme ve çözme aşamalarını içermektedir (Ruggie, 2008: 19). Ruggie'ye göre şirketlerin açık ve şeffaf insan hakları politikalarının varlığı gerekli özen göstermenin ilk boyutudur. İkinci boyut ise firma faaliyetlerinin insan hakları etkilerinin değerlendirilmesi, şirket kültürü ve sistemi içinde insan hakları değerlerinin benimsenmesi ve yaygınlaştırılması üçüncü boyutu oluşturmaktadır. Son boyut ise konuyla ilgili performansın izlenmesi ve raporlanmasından ibarettir.

Özel Temsilcinin geliştirdiği üçlü sacayağının son unsuru olan Telif Etme ise, şirket tara-

findan yapılan hak ihlallerinin telif edilmesi için resmi ve gayri resmi şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi anlamına gelmektedir. İnsan haklarıyla ilgili olumsuz durumlar ortaya çıktığında, mağdurlar için yargıda ve yargı dışı ortamlarda etkili telif çalışmalarına daha fazla erişim imkânı olmalıdır.

Bu üç sacayağından insan haklarının korunması açısından en önemlisi ve bir anlamda da en sorunlusu şirketlerin saygı gösterme sorumluluğudur. Başkalarının haklarını ihlal etmemek anlamına gelen saygı gösterme sorumluluğu gerekli özen gösterme/teknik değerlendirme kavramıyla somutlaşarak, operasyonel hale gelmektedir. Gerekli özen gösterme/teknik değerlendirme şirketlerin faaliyetlerinin neden olabileceği olumsuz insan hakları etkilerinin farkında olmalarını, önlemelerini ve bu mümkün değilse sonuçlarını gidermeleri unsurlarını içermektedir. Bu kavram, ÇUŞ'ların doğrudan üretici, hizmet sunucu, işveren ve komşu olarak faaliyetlerin neden olabileceği ihlallerin tespitinin yanı sıra iş ortakları, tedarikçiler, devlet birimleri ve diğer devlet dışı aktörlerle olan ilişkilerinin doğurabileceği hak

3 İşveren Örgütleri Kurumsal Sosyal Sorumluluk Rehberi adlı çalışmada *Due Diligence* Teknik Değerlendirme olarak çevrilmiştir (<http://csrforall.eu/tr/icerik/reports/isveren-orgutleri-icin-KSS-Rehberi.pdf>, 2014: 23), erişim tarihi 2 Haziran 2014.

ihlallerinin tespitini de içermektedir.

Şirketlerin, devletler veya diğer devlet dışı aktörler tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlalleri konusunda da suç ortaklığı, suça işlenmesine yardım (complicity) gibi yorumlanabilecek durumlardan ve bunlardan fayda sağlamaktan da kaçınmaları gerekmektedir. Eğer şirketler bilerek diğer aktörlerin insan hak ihlallerini yardımcı oluyor veya teşvik ediyorsa ve bunun sonuçlarının farkında ise bu suça iştirak etme, yardım ve teşvik etme anlamına gelmektedir. Nitekim Ruanda Uluslararası Ceza Mahkemesi, “suç ortağının suçun işlenmesini arzu etmesinin önemli olmadığını” belirtmişti (Clapham ve Jerbi, 2001: 342). Dolayısıyla şirket veya onun unsurlarının yaptıkları eylemin olası sonuçlarını bilmeleri yeterlidir.

Özel Temsilci şirketlerin saygı gösterme sorumluluğunu aktif olarak bir takım önleyici tedbirler almaları şeklinde nispeten geniş yorumlamıştır (Ruggie 2008: 17). Kamusal bir hizmet görüp, faaliyetleri belli bir insan hakkının gerçekleşmesiyle yakından bağlantılı olan şirketlerden saygı gösterme kavramı içerisinde pozitif bazı tedbirler almaları beklenebilir. Mesela, internet servis sağlayıcıları, sağlık kurumu işletenler ve elektrik

ve su gibi ihtiyaçları sunan şirketlerin saygı göstermeyi daha geniş yorumlaması gerekmektedir. Benzer bir durum çatışma bölgelerinde faaliyet gösteren veya de facto olarak belli bir bölgenin tek hâkimi olan şirketler için de geçerlidir.

Şirketler hak ihlali niyeti taşımaları bile bilerek devletin hak ihlaline neden olacak bir eylemine yardımcı oluyorsa veya kendileriyle hiçbir ilişkisi olmayan, faaliyetlerinden haberdar olmadıkları aktörlerin hak ihlallerinden faydalaniyorsa suça iştirak etmiş sayılabilirler. Bir hükümet insan hakkı ihlali yapıyorsa şirketlerin bundan iki şekilde yararlanmaları mümkün olabilir. İlk olarak Hükümetler şirketlerin kullandığı altyapı yatırımları gerçekleştirirken hak ihlali yapabilir. Nitekim bir petrol şirketi aleyhine ABD’de açılan davada şirketin Burma hükümetinin hak ihlallerine göz yumduğu ve bundan çıkar sağladığı iddia edilmiştir (Clapham ve Jerbi 2001: 346). Burma hükümeti doğal gaz boru hattı inşaatında zorla çalıştırma, çocuk emeği kullanma ve inşaat bölgesinin güvenliğini sağlarken diğer bazı insan haklarını ihlal etmişti. İkinci olarak, hükümetler ÇUŞ’ların çıkarları için kendi yurttaşlarının insan haklarını ihlal edebilir. Yerli halkların yaşadıkları bölgelerde,

madencilik faaliyetlerine izin verilerek bu insanların topraklarının ve diğer geçim kaynaklarının zara görmesi bu duruma örnek olarak verilebilir.

Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Etme unsurlarından oluşan temel çerçevenin somutlaştırılması amacına dönük olarak 2011’de BM İnsan Hakları Konseyi 8 temel ilke ve 24 operasyonel maddeden meydana gelen İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini kabul etmiştir (UN HROHC, 2012: 2). Rehber İlkeler devletlerin onaylaması gereken uluslararası bir sözleşme değildir ve bağlayıcılığı yoktur. Yeni hukuki yükümlülükler getirmemekle birlikte, Rehber İlkeler mevcut uluslararası insan hakları sözleşmelerini temel almaktadır. Bunlar da asgari olarak, Uluslararası İnsan Hakları Yasası’nda belirtilen haklar (İHEB, MSHS ve ESKHS) ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nde tanımlanan temel haklarla ilgili ilkelerdir (UN HRC 2011: 13). İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirebilmek için işletmeler kendi faaliyetleri aracılığıyla insan hakları üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktan veya katkıda bulunmaktan kaçınmalı, olumsuz bir etki ortaya çıktığı takdirde vakit kaybet-

meden bu hususu ele almalıdır. Rehber İlkeler saygı gösterme sorumluluğunun, büyüklüğü, sektörü, faaliyet alanı, mülkiyeti ve yapısı ne olursa olsun tüm işletmeler için geçerli olduğunu vurgulamaktadır (UN HRC 2011: 14). İşletmeler, insan haklarına saygı göstermeye yönelik sorumluluklarını yerine getirebilmek için büyüklüklerine ve faaliyet alanlarına uygun politikalara ve süreçlere sahip olmalıdır. Bu amaca yönelik olarak şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getireceklerine dair bir politika taahhüdü sunmaları gerekmektedir. Şirketlerin insan hakları politika taahhütleri hem genel ilke ve hedefler içermeli, hem de konuyla ilgili toplanacak bilgi ve toplama yöntemlerini içermelidir. Şirket faaliyet konusunu göz önüne alarak kendisi için önemli gördüğü insan haklarına vurgu yapabilir. Mesela, bir internet sağlayıcısı ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliğini öne çıkarabilir. Taahhüt şirketin iş ortaklarından olan beklediklerini de yansıtmalıdır (Amerson, 2012: 893).

Şirketlerin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve bu etkileri nasıl ele aldıklarına ilişkin hesap verebilmek amacıyla insan haklarına dönük gerekli özeni gösterme/

teknik değerlendirme ve neden oldukları ya da katkıda bulundukları olumsuz etkiler için telafi veya tazmin sunabilecek süreçler geliştirmeleri gerekmektedir. Rehber İlkeler için gerekli özeni gösterme/teknik değerlendirme bir iş faaliyeti ve projesinin bütün hayat seyri boyunca insan hakları risklerini (gerçek ve potansiyel) bunları ortadan kaldırıcı veya azaltıcı amaçla önleyici bir şekilde tespit etmek” anlamına gelmektedir (UN HRC 2011: 16). Gerekli özeni göstermede/teknik değerlendirmede, şirket faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki mevcut veya olası etkileri değerlendirilmeli, bulgular bir araya getirilerek izlenecek yol seçilmeli, verilen yanıtlar takip edilmeli, etkilerin nasıl ele alındığı duyurulmalı ve olumsuz etkilerin sonuçları telafi edilmelidir. Şirket yalnızca kendi faaliyetlerinden değil aynı zamanda herhangi bir iş ilişkilerinden doğan etkileri de göz önünde bulundurmalıdır. Bu süreç şu sorunun cevaplanmasına yardımcı olabilir: “Bir işletme insan hakları üzerinde olumsuz etki yaratmadığını nasıl bilebilir?” (UN HRC 2011: 18). Etkili olabilmesi için bu uygulamanın düzenli aralıklarla yapılması gerekmektedir.

Rehber İlkeler devletlerin şirketlerin insan haklarına saygı göstermelerini desteklemeleri,

şirketlere olumsuz insan hakları etkilerinden kaçınmaları ve paydaşlar için de şirketlerin insan hakları performansını değerlendirmelerine imkân verecek ölçütler içermektedir. Rehber İlkelere göre şirketler yaptıkları ve yapmayı planladıkları faaliyetlerin topluluklar üzerindeki etkilerini dikkate almalı, bunun için etki değerlendirmesi gerçekleştirmeli ve bunun sonuçlarını uzmanlara ve paydaşlara açmalıdır. Bir şirket kendi faaliyetlerinden dolayı olumsuz insan hakları etkisi yaratırsa veya buna katkı sağlama riski varsa, bu faaliyeti terk etmeli veya değiştirmelidir. Olumsuz bir durum ortaya çıkmışsa bunun sonuçlarının giderilmesi için hükümet, mahkemeler ve diğer üçüncü taraflarla işbirliği içinde olmalıdır. Eğer olumsuz etki şirketin kendisinden değil de, iş ilişkisi içinde bulunduğu başka bir şirketten kaynaklanıyorsa, burada ilgili şirketin telafi/tazmin etme anlamında bir sorumluluğu yoktur. Bununla birlikte şirketin hak ihlaline neden olan diğer şirket üzerindeki etkisini kullanması beklenir. Şirketler, insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını somut politika ve süreçlerle göstermelidir.



**REHBER İLKELER
BİR UMUT IŞIĞI
OLABİLİR Mİ?**



Haziran 2011'de BM İnsan Hakları Konseyi, Rehber İlkelerin etkin bir şekilde yaygınlaştırılması ve uygulanmasını teşvik etmek amacıyla bir İş Dünyası ve İnsan Hakları Çalışma Grubu oluşturmaya karar vermiştir. Çalışma Grubunun, şirketlerin bu ilkeleri ne derece kullandığıyla ilgili olarak 2013 yılında yaptığı bir araştırmada, katılımcı 153 şirketin dörtte üçünün Rehber İlkelerden haberdar olduğu ve şirketlerin yarıdan biraz fazlasının kamuya açıklanmış bir insan hakları taahhüdü bulunduğu görülmüştür (UN HRC, 2014: 11).

Rehber İlkelerin yaygın olarak kabulünün sağlanmasına dönük çabalar da artmaktadır. Avrupa Birliği (AB), tüm üye ülkelerden Rehber İlkelerin uygulanması için bir ulusal eylem planı hazırlamalarını isteyerek, AB kökenli şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğuna uygun davranmaları gerektiğini belirtmiştir. Eylül 2013'de Birleşik Krallık Rehber İlkeleri uygulamada somut bir politika geliştiren ilk ülke olmuştur (Addo, 2014: 141). BM Ticaret ve Kalkınma Konferansı, Sürdürülebilir Gelişme İçin Yeni Yatırım Politikası Çerçevesinde Rehber İlkeleri temel referans noktası olarak almaya karar verirken, ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Standardı Rehber

İlkeleri kullanmaya başladı (UN HRC, 2013: 3). OECD de Rehber İlkeleri benimseyerek kendi ÇUŞ İlkelerine ekleyerek, gerekli özen gösterme/teknik değerlendirmeyi şirketlerin karar verme ve risk yönetim sistemlerinin bir parçası olarak görmeleri gerektiğini belirtti. Buna ek olarak, OECD ihracat kredi kuruluşlarının kredi verirken özen gösterme/teknik değerlendirme yapmalarını şart koşturmaktadır. Bu sayede ÇUŞ'ların insan hakları ihlal risklerini tanımlama, belirleme, azaltma ve telafi etmeleri kolaylaşmaktadır (Addo, 2014: 143).

Rehber İlkelerin ulusal ve uluslararası arenada yavaş da olsa bir etki yaratmaya başladığı anlaşılmaktadır. Bununla beraber, İlkelerin ve bütün bu çabaların şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmeleri için yeterli olmadığı yönünde endişeler de mevcuttur. Her ne kadar Devletler ve iş dünyası Ruggie'nin çalışmalarında ortaya koyduğu genel çerçeveyi ve buna dayanan Rehber İlkeleri olumlu bulmuşsa da, başta insan hakları kuruluşları olmak üzere hükümet dışı örgütler yeteri kadar ileri gitmediği gerekçesiyle eleştirmiştir.

İşin ilginç yanı Ruggie'nin kendisi de şirketlerin insan

haklarına olan yaklaşımlarını eleştirmişti. 2010'da sunduğu bir raporda şirketlerin insan hakları konusunda ad hoc davrandıklarını, iç denetim mekanizmalarının sınırlı olduğunu, yeteri kadar hesap verebilirlik düzenlemeleri içermediğini ve uygulamada sektörden sektöre büyük farklılıklar gösterdiğine dikkat çekmekteydi (Ruggie, 2010: 12). Şirketlerin karşılaştığı insan hakları sorunlarının bu konudaki etki değerlendirmesinin kararlar alındıktan sonra yapılmasından kaynaklandığını, bu nedenle karar vermeden değerlendirmenin yapılması gerektiğini önermekteydi.

Rehber İlkeler, BM'nin şirketler ve insan hakları alanındaki ilk başarılı girişimidir. Başta devletler ve iş dünyası olmak üzere tüm tarafların uzlaşmasını sağlamayı amaçladığından ve bunda da büyük ölçüde başarılı olduğundan asgari bir düzey esas alınarak hazırlanmıştır. İlkeler, şirketler için yeni yasal yükümlülükler getirmemekte veya mevcut insan hakları araçlarının yapısını değiştirmektedir. İlkelerin amacı, var olan araçların hem devletler hem de şirketler için ne anlama geldiğini açıklamak ve yasa ile uygulama arasındaki uçurumu kapatmaktır. Bununla birlikte, bu durum etkinliğini azaltıcı

bir sonuç doğurmaktadır. Bu sayede şirketler bağlayıcılığı olmayan esnek bir sorumlulukla adeta daha sıkı bir denetimden kurtulmuşlardır.

Şirketlerin neden insan hakları sorumluluğunun olmasının dayandığı normatif çerçeve de çok güçlü değildir. Temel dayanak noktası herhangi bir hukuki norm değil, toplumun bu yönde bir beklentisinin olmasıdır (Deva, 2012: 109). Devletlerin koruma yükümlülüğü ile şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu arasında bir ilişki vardır. Rehber İlkeler şirketlere saygı gösterme yükümlülüğü yerine sorumluluğunu getirecek, devletin koruma yükümlülüğüne ağırlık vermiştir. Devletin koruma yükümlülüğü konusunda genel olarak tartışılmalı bir durum söz konusu olmadığından, esas sorunun, saygı gösterme sorumluluğunun anlamından ve kapsamından kaynaklanmaktadır. Rehber İlkelerin saygı gösterme görevi veya yükümlülüğü yerine sorumluluğuna atıf yapmasının, bir ihlal durumunda bunun şirket için hukuki sonuçlar doğurmasını önlemek amacını taşıdığı iddia edilmiştir (Deva, 2012: 106). Kamusal hizmetlerin gittikçe artan bir şekilde özel sektöre görülmeye başlandığı bir ortamda, şirketlerin sadece insan haklarına saygı

göstermeyle sorumlu tutulması, bazı durumlarda yeterli olmayabilir.

Gerekli özen göstermenin/ teknik değerlendirmenin ana amacı hak ihlalleri gerçekleştirmeden bunların önlenmesini sağlayacak politikalar geliştirilmesidir. Şirketlerin saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmede en önemli araç olan gerekli özen gösterme/teknik değerlendirmenin içsel bir mekanizmaya dayalı olarak gönüllülük temelinde yapılması etkinliğini azaltarak, uygulamanın bir çeşit halkla ilişkiler çalışması olarak kalmasına neden olabilir (Harrison, 2012: 5). Şirketlerin kendi yaptıkları değerlendirmelerin bağımsız ve dışsal bir organ tarafından denetlenmesi veya teyit edilmesi, sonuçların güvenilirliğini arttıracaktır. ÇUŞ'lar çok sayıda ülkede, değişik gerçek ve tüzel kişilerden meydana gelen karmaşık bir ağ üzerinden faaliyet yaptıklarından, bu kişilerin gerçekleştirebileceği hak ihlallerinde dolayı ÇUŞ'ların sorumlu bulunmaları çok güçtür. Bu durum ihlallerin izlenmesini, önlenmesini, sorumlusunun tespit edilmesini zorlaştırmaktadır.

Rehber İlkeler şirketlerin insan haklarına saygı göstermemesi durumunda ne olacağı sorusu-

na net bir cevap vermemektedir. Mağdurların uluslararası düzeyde başvurabileceği doğrudan bir mercii yoktur. Akla mağdurların ilgili ülke mevzuatı içinde haklarını arayabileceği gelebilir ama sorun zaten bu ülke mevzuatı veya otoritelerinin çoğu zaman isteksiz ve yetersiz kalmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle uluslararası bir mekanizmanın olması önemlidir. Bu açıdan, uluslararası ceza hukukunun insan hakları hukukunun sahip olmadığı etkili bir mekanizma olup, olamayacağının tartışılmasında fayda vardır. Her ikisi birbirini tamamlayıcı olarak insan hakları hukuku normatif çerçeve sunarken, uluslararası ceza hukuku uygulama mekanizması sunabilir mi? (Herik ve Cernic 2010: 739). Şirketlerin insan hakları sorumlulukları uluslararası ceza hukukundaki gelişmelerle yakından ilişkilidir ama uluslararası ceza hukuku konuyla ilgili sorunlarının hepsinin çözülebileceği sihirli bir değnek de sunmamaktadır (Herik ve Cernic, 2010: 725). Uluslararası insan hakları hukukunda temel yükümlü devletken, uluslararası ceza hukukunda bireyler yükümlü olarak görülmektedir. Bireylerin ve kişilerin sorumlulukları esas olarak ulusal hukuk kapsamında olmakla beraber bunun en

önemli istisnasını uluslararası ceza hukukunda soykırım, savaş suçları ve insanlığa karşı suçlarla ilgili olarak bireylerin doğrudan sorumlu olmaları teşkil etmektedir. Bu belirtilen suçlarla ilgili olarak şirketler de sorumlu olabileceği de iddia edilmiştir (De Brabandere, 2010: 75). Şirketler, özellikle çatışma bölgelerinde devlet-benzeri bir konuma sahipse, mesela özel güvenlik hizmetleri sunup, hapishane işletiyorsa ve bu konumları insan hakları ihlaline neden oluyorsa, burada uluslararası ceza hukuk anlamında bir yükümlülük ortaya çıkabilir. Nitekim özel temsilci de savaş suçları, soykırım ve insanlığa karşı suçlardan dolayı şirketlerin sorumlu olabileceğini kabul etmektedir (Ruggie, 2007b: 9).

Bununla beraber, şirketlerin insan hakları sorumluluklarını uluslararası ceza hukuku kapsamında görmek çok da doğru değildir çünkü Uluslararası Ceza Mahkemesini kuran Roma Sözleşmesi iç hukuk mekanizmalarını ve düzenlemelerini öne çıkaran tamamlayıcılık ilkesine yer vermektedir. Ayrıca, gerek bu Mahkeme, gerekse de Ruanda ve Eski Yugoslavya ile ilgili olarak kurulan mahkemelerin yargılama yetkisi sadece gerçek kişilerle sınırlı olup, şirketleri kapsamamaktadır.

Eğer, şirketlerin belli suçlar karşısında cezai sorumluluk taşıdığı uluslararası ceza hukukunda kabul görürse şirketlerin insan hakları yükümlülükleri olup, olmadığı tartışmasının bir anlamda bitmiş olacağı düşünülebilir. Fakat uluslararası ceza hukuku insan hakları hukuku ile karşılaştırıldığında çok daha dar kapsamlıdır çünkü soykırım, insanlığa karşı suç ve savaş suçları temel konularını oluşturmaktadır. Buna karşılık uluslararası insan hakları hukuku medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ve grup haklarını kapsamaktadır. Bu nedenle mevcut uluslararası ceza hukukun yeterli gelmesi mümkün görünmemektedir. Uluslararası Ceza Mahkemesinin dava stratejisi iddia edilen suçları emreden, finanse eden veya organize edenlerin en üst düzeyde sorumlu olanlarını kapsamaktadır (Herik ve Cernic 2010: 742). Pek çok durumda şirketler ulusları suçları planlayan veya icra edenler arasında değildir. Onlar daha ziyade belli bir durumdan maddi olarak fayda sağlamaktadır. Kısacası, uluslararası ceza hukuku şirketlerin insan hakları sorumlulukları ve yükümlülükleriyle ilgili teorik ve pratik engelleri aşamamakla birlikte, uluslararası ceza hukuku alanında gelecekteki ge-

lişmeler şirket yükümlülükleri için önemli olabilir (Herik ve Cernic 2010: 743).

Rehber İlkelerin telafi etme, tazmin ve giderme yolunu açması olumludur ama bunları bir hak olarak ifade etmemesi etkisini azaltmaktadır. Hakları ihlal edilen mağdurlar, bu durumun telafisi ve tazmini için şirket içi şikâyet süreçlerine, ulusal, bölgesel ve uluslararası yargısal olmayan mekanizmalara başvurabilirler ancak bu yol şu ana kadar etkin olmamıştır. Şirketlerin uluslararası hukuktan doğan sorumluluklarının yargı tarafından doğrudan denetimi öncelikle bir iç hukuk denetimidir. Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) Alien Tort Claims Act (ATCA) yabancılara uluslararası örf hukukunun ihlal edilmesi durumunda Birleşik Devletler'de dava açma hakkı tanımaktadır ama bu yasa kapsamında uygulanabilecek uluslararası hukuk kuralları Amerikan mahkemeleri tarafından dar yorumlanmaktadır. Mesela, Shell şirketinin Nijerya'da işlediği iddia edilen insan hakları ihlallerinden dolayı ATCA'ya dayanılarak ABD'de açılan Kiobel v. Shell davasıyla ilgili olarak Amerikan Yüksek Mahkemesi 2013'de verdiği kararında ATCA yasasının ABD egemenlik alanı dışında uluslararası hukukla ilgili bir ihlalde

uygulanamayacağı sonucuna ulaşmıştı (Wuerth, 2013: 5-6). Bu kararla ATCA kullanılarak ABD’de uluslararası hukukun ihlal edildiği gerekçesiyle dava açma imkânı son derece kısıtlanmıştır..

Rehber İlkelerin dayandığı ana hareket noktalarından biri uluslararası insan hakları hukukuna şirketlerin uyması konusunda temel görevi devlete vermiş olmasıdır. Şirketlerin uluslararası hukukta insan hakları sorumluluklarını belirlemede bağlayıcılığı olmayan normların kullanılması gelecekteki uygulamalara yön verebilir ama şu an için insan haklarını korumada yetersiz kaldıkları da bir gerçektir. Şirketlerin gönüllülük temelli normlara uymayı taahhüt etmeleri uluslararası hukukta sorumlulukları ve yükümlülükleri olduğu anlamına maalesef gelmemektedir (De Brabandere, 2011: 272). Şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politikasına sahip olması insan hakları politikasına sahip oldukları anlamına gelmemektedir (Mcbeth ve Joseph 2005: 95). Rehber İlkelerin şirketler tarafından insan haklarından ziyade kurumsal sosyal sorumluluk politikaları olarak görülmesi ve benimsenmesi olasılığı hayli yüksektir. Çünkü Rehber İlkeler bağlayıcı bir hüküm getirmemektedir.

Rehber İlkelerin en önemli eksikliklerinden biri hakların çatışması durumunda ne yapılacağıının belirsiz olmasıdır. Buna örnek olarak Danimarka kökenli bir ilaç şirketinin epilepsi ve anesteziye kullanılmak için ürettiği bir maddenin 2011’den itibaren ABD’de idam cezasının infazında kullanılmasının ortaya çıkardığı sorunu gösterebiliriz. Şirket yaşam hakkı ihlali ve insanlık dışı muamelede bulunmak ile suçlanmamak için bu maddeyi ABD’ye satmaktan vazgeçebilir ama bu seferde buna ihtiyaç duyan hastaların sağlık hakkını engellemiş olacaktır (Buhmann, 2012: 206). Şirketin kendisi buna makul bir çözüm bulmuştur. Şirket, idam cezası uygulayan eyaletlerdeki hapishanelerden gelen siparişleri kabul etmemekte ancak; özellikle ağır epilepsi vakalarında faydalı olan ilacın ABD’ye satışını sürdürmektedir. Bunu yaparken alıcıdan ilacı kendi kullanımı için aldığı ve şirketin yazılı izni olmadan bunu başkasına satamayacağı yönünde bir belge almaktadır (Buhmann, 2012: 216).

Bir başka belirsizlik Rehber İlkelerin saygı gösterme sorumluluğunun pozitif yükümlülükler getirip, getirmediğidir. Bunu da bir örnekle gösterebiliriz. BM HIV/AIDS Deklarasyonu bu hastalıkta

kullanılan ilaçların makul fiyattan sunulması ve erişilebilir olması gerektiğini düzenleyerek şirketlere pozitif bir yükümlülük getirmiştir (De Brabandere 2010: 72). Burada ilaçları üreten bir şirket bunların üretim sürecinde insanlara bir zarar vermemişse saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmiş olmaktadır. Rehber İlkeler bakımından sorun böyle ilaçlar üreten ve bunların patentine sahip olan şirketlerin ilaçları makul fiyattan sunma sorumluluğu veya pozitif yükümlülüğü olup, olmadığıdır? Rehber İlkeler göre şirketlerin böyle davranmalarına gerek yoktur çünkü bireysel sağlık hakkı hususunda pozitif sorumlulukları yoktur. Öte yandan, bir hastayı kurtarma imkânı varken, onun ölmesine göz yummakta o kişiye zarar vermek demektir, bu da saygı gösterme sorumluluğunun yerine getirilmemesinden başka bir anlama gelmemektedir. Şirketlerin saygı gösterme sorumluluğu kendi faaliyetleri veya ilişkili oldukları aktörlerin faaliyetlerinden dolayı başkalarının insan haklarına zarar vermekten kaçınmayı içermektedir. Bu sorumluluk sadece negatif değil pozitif bir anlam da içermektedir. Hayat kurtarıcı ilaçların makul fiyatlardan, özellikle gelişmekte

olan ülkelerdeki ihtiyaç sahiplerince erişilebilir olması saygı gösterme sorumluluğunun koruma boyutunun da olması gerektiğini göstermektedir.

Rehber İlkelerin üçlü sacayağından biri olan insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu şirketlerin insan haklarından faydalanılmasına zarar vermeden kaçınmalarıyla sınırlı tutulduğundan haklara saygı göstermek uluslararası insan hakları hukuku çerçevesinde şirketlere koruma ve gerçekleştirme sorumluluğu getirmemektedir. Bununla beraber Rehber İlkelerin şirket sorumluluklarını sadece negatif anlamda saygı göstermeye indirgemesi, onunla sınırlı tutması temel hakların, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşmesine olumlu etki yapmayacaktır.

Rehber İlkeler metninde ihlal kavramı sadece iki kez kullanılmış ve burada da şirketlerle bağlantılı olarak değil, devletlerle ilişkili olarak kullanılmıştır. Rehber İlkeler şirketlerin insan haklarını ihlal edebileceğini göz ardı ediyor ve ihlal kavramı yerine etki kavramı tercih ediliyor. Sorun şu ki, etki hukuki bir kavram değildir (Deva, 2012: 113). Rehber İlkelerin şirketlerin insan hakları risklerinden bahsetmesi de sorunludur çünkü risk

kavramı kaçınılmaz olarak risk değerlendirmesini akla getirmektedir. Risk değerlendirmesi ise fayda-maliyet analizi içerdiğinden bir insan hakkını ihlal etmenin faydası maliyetinden fazlaysa şirketler bazı ihlalleri sadece maliyet unsuru olarak görebilir (Deva, 2012: 113).

Rehber İlkelerin nasıl hayata geçirileceği hususu da belirsizdir. ÇUŞ'ların ayrı tüzel kişilikler oluşturarak forum non conveniens (uygun olmayan yargı yeri, yer bakımından yetkisizlik) doktrinini sorumluluktan kurtulmak için kullanmalarının bir sorun olduğunu kabul edilmekle birlikte bunun nasıl aşılması konusunda bir öneri getirilmemektedir (Deva, 2012: 113). Mesela ana şirket özen gösterme konusunda üzerine düşeni yapmasına rağmen bağlı şirket bir ihlal gerçekleştirmişse, o zaman ana şirket sorumlu sayılabılır.

Rehber İlkelere egemen olan yaklaşım insan haklarının iş dünyasında korunması ve geliştirilmesinin şirketlerle işbirliği ve diyalog sayesinde olabileceğidir. Elbette bu eleştirilecek bir şey değildir fakat şirketleri ürkütmemek adına gereğinden fazla temkinli davranmakta doğru değildir. Şirketlerin insan hakları sorumluluklarının devletlerinkiyle aynı olmadığını

söylemek hiç sorumlulukları olmadığı anlamına gelmez. Temel insan hakları enstrümanlarının şirketlere doğrudan insan hakları yükümlülüğü getirmediğini kabul etmektedir (Ruggie, 2007b: 15). Ancak bir yükümlülüğün doğası onun uygulanma biçimine bağlanmamalıdır (Ratner, 2001: 481). Şirketler de dâhil özel aktörlerin doğrudan insan hakları yükümlülükleri olması onları uygulayan bir yargı yerinin var olmasına bağlı tutulmamalıdır. Bu açıdan, Rehber İlkeleri yorumlayıcı bir kurumun illa mahkeme olması şart değildir.



SONUÇ

Bir yandan ÇUŞ'ların artan gücü, diğer yandan da devletlerin ÇUŞ davranışlarını ulusal seviyede düzenlemedeki isteksizlikleri veya bunun için gerekli kapasiteye sahip olmayışları uluslararası insan hakları hukukunu bu konuda adeta göreve çağırıştır. Uluslararası insan hakları hukukunda öncelikle, bireyleri devlet kaynaklı ihlallere karşı korumak amaçlı normlar ortaya konmuş, süreç içinde ve özellikle insancıl hukuk ve uluslararası ceza hukuku kapsamında, devlet dışı aktörlerin insan hakları ihlallerinden sorumluluğuna ilişkin kurallar ve mekanizmalar hayata geçmiştir. Bununla birlikte, güç ve etki alanı açısından en önemli devlet dışı aktör olan ÇUŞ'ların insan hakları ihlallerinden sorumlu tutulmasına ilişkin bağlayıcı bir uluslararası hukuki çerçeve oluşturulamamıştır. Şirketlerin insan hakları sorumluluklarının kapsamı ve boyutu elbette devletlerle bir olmamalı ama özellikle ÇUŞ'ların günümüzde sahip oldukları güç ve işlevlere de uygun kapsamda olmalıdır.

Hayata yeni başlayan Rehber İlkelerin geleceği konusunda şimdiden bir öngöründe bulunmak zor olmakla birlikte, İlkeleri hem iyimser hem de kötümser bakış açısıyla değerlendirmek mümkündür. İyimser olarak baktığımızda Rehber

İlkelerin (ve diğer bağlayıcılığı olmayan uygulamaların) ana faydasının şirketlerin ahlaki amaçları ve sorumlulukları olduğu düşüncesinin yayılmasına ve şirketlerin insan hakları normlarını içselleştirerek bu konudaki duyarlılıklarının artmasına katkı yapmaları olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca Rehber İlkelerin İHEB'in geçirdiği sürece benzer bir deneyim yaşayacağını ümit edebiliriz. Bilindiği gibi, İHEB bağlayıcı olmayan yumuşak hukuk enstrümanı olarak ortaya çıkmasına rağmen, zaman içinde yazılı sözleşmeler doğuran bağlayıcı hukuk normları üretti ve aynı zamanda uluslararası teamül hukukunun bir parçası oldu. Rehber İlkeler de ulusal ve uluslararası düzeyde uzlaşma oluşturarak bağlayıcılığı olan yasal düzenlemelerin önünü açabilir.

Kötümser bakış açısının en önemli dayanağı ise Rehber İlkelerin bağlayıcılık özelliği taşınamaması ve denetim mekanizmalarının yokluğudur. Bu ilkelerin şirketlerin insan hakları sorumluluklarını uluslararası insan hakları hukuku açısından tespit etmede önemli bir adım atmakla beraber, bağlayıcı nitelik taşınamamalarından dolayı son derece yetersiz kaldıkları şu an için bir gerçektir. Bununla bağlantılı olarak Rehber İlkelerin en önemli eksikliğinin şirketlerin negatif yükümlülük-

lerini, yani saygı göstermeyi öne çıkarırken, pozitif yükümlülükler içeren koruma ve yerine getirmeyi adeta arka planda tutmasıdır. Saygı gösterme sorumluluğunun pozitif eylemler de içerdiğini Rehber İlkeler açık olarak belirtseydi, bu sorun aşılabilirdi. Devletin koruma yükümlülüğü ile şirketin saygı gösterme sorumluluğunun birbirlerini tamamlayıcı olmaları beklenirken Rehber İlkelerin koruma yükümlülüğünü devlete bırakarak, saygı gösterme sorumluluğunun kapsamında görmemesi önemli bir eksikliktir. Sadece devletlerin insan haklarına saygı gösterme ve koruma yükümlülüğünün var olması şirketlerde dâhil olmak üzere diğer aktörlerin hak ihlalleri konusunda yapacak bir şeylerinin olmadığı anlamına gelmemelidir

Rehber İlkelerin Taslak Normlarla aynı acı kaderi paylaşmaması için çok dikkatli davranılması anlaşılabilir olmakla birlikte, bu aşırı dikkat İlkelerin ölü doğmasa bile sağlıklı bir yaşam sürmesine katkı yapmak yerine zarar vermiş olabilir. Hükümetlerin ve özellikle de iş dünyasının desteğini almak için Rehber İlkeleri ve dayandığı çerçeveyi gereğinden fazla esnetmenin ve yumuşatmanın uzun dönemdeki maliyeti, bu yaklaşımın kısa dönemdeki faydasını umarız kat be kat aşmaz.

Kaynakça

- Addo Michael K. (2014), “The Reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights”, *Human Rights Law Review* 14(1).
- Alston, Philip (2005), “The ‘Not-a-Cat’ Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-State Actors?”, Alston, Philip (der.), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford: Oxford University Press..
- Amao, Olufemi (2011), *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law*, London: Routledge.
- Amerson, Jena Martin (2012), “ ‘The End of the Beginning’ ”: A Comprehensive Look at the U.N.’s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective”, *Fordham Journal of Corporate and Financial Law Journal*, 17 (2).
- Bratspies, Rebecca M. (2005), “ ‘Organs of Society’: A Plea for Human Rights Accountability for Transnational Enterprises and Other Business Entities”, *Michigan State Journal of International Law*, 13(2).
- Buhmann, Karin (2012), “Damned If You Do; Damned If You dDn’t? The Lundbeck Case of Pentobarbital, the Guiding Principles on Business and Human Rights, and Competing Human Rights Responsibilities”, *Journal of Law, Medicine and Ethics*, Summer.
- Cernic, Kerner Letnar (2008), “Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Anaylsis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises”, *Hanse Law Review* 4(1).
- Clapham, Andrew ve Scott Jerbi (2001), “Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses”, *Hastings International and Comparative Law Review*, 24(3).
- De Brabandere, Eric (2011), “Non-State Actors and Human Rights: Corporate Responsibility and the Attempts to Formalize the Role of Corporations as Participants in the International Legal System”, D’Aspremont, Jean (der.) *Participants in the International Legal System: Multiple Perspectives on Non-State Actors in International Law*, Abington: Routledge.
- De Brabandere, Eric (2010), “Human Rights and Transnational Corporations: The Limits of Direct Corporate Responsibility”, *Human Rights & International Legal Discourse*, 4(1).
- Deva, Surya (2012), *Regulating Corporate Human Rights Violations*, London: Routledge.
- Feeney, Patricia (2009), “Business and Human Rights: The Struggle for Accountability in the UN and the Future Direction of the Advocacy Agenda”, *SUR-International Journal on Human Rights*, 6(11).
- Harrison James (2012), “An Evaluation of the Institutionalization of Corporate Human Rights Due Diligence”, *University of Warwick, School of Law, Legal Studies Research Paper* 2012-18.
- Knox, John H. (2011), “The Ruggie Rules: Applying Human Rights Law to Corporations,” , Mares,Radu (der.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights,: Foundation and Implementation*, Leiden: Martinus Nijhoff Publishers Brill NV.

- McCorquodale, Robert (2013), "Pluralism, Global Law and Human Rights: Strengthening Corporate Accountability for Human Rights Violations", *Global Constitutionalism*, 2(2).
- Herik, Larissa Van Den ve Jernej Letnar Čerňič (2010), "Regulating Corporations under International Law: From Human Rights to International Criminal Law and Back Again", *Journal of International Criminal Justice*, 8 (3).
- McBethi, Adam ve Sarah Joseph (2005) "Same Words in Different Language: Corporate Perceptions of Human Rights Responsibilities", *Australian Journal of Human Rights*, 11(2).
- McLeay, Fiona (2006), "Corporate Codes of Conduct and The Human Rights Accountability of Transnational Corporations: A Small Piece of a Larger Puzzle", De Schutter, Olivier (der.), *Transnational Corporations and Human Rights*, Oxford: Hart Publishing.
- Miretski, Pini Pavel ve Sascha-Dominik Bachmann (2012), "The UN 'Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights': A Requiem", *Deakin Law Review*, 17(1).
- Ratner, Steven R (2001), "Corporations and Human Rights: a Theory of Legal Responsibility", *Yale Law Journal*, 111(4).
- Ruggie, John Gerard (2010), Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises: Business and Human rights: Further Steps toward the Operationalization of the "Protect, Respect and Remedy" Framework, (http://www2.ohchr.org/english/issues/trans_corporations/docs/A-HRC-14-27.pdf, erişim tarihi, 12 Mayıs 2014).
- Ruggie, John, Gerard (2008), 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, A/HRC/8/5, 7 April 2008, (<http://www.business-humanrights.org/Documents/RuggieHRC2008>, erişim tarihi, 12 Mayıs 2014).
- Ruggie, John Gerard, (2007a), "Current developments: Business and human rights: The evolving international agenda", *American Journal of International Law*, 101 (3): 819-840.
- Ruggie John Gerard (2007b), Report of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises: Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts, A/HRC/4/35 19 Feb.2007 (http://www.dgyn.de/fileadmin/user_upload/DOKUMENTE/UN_Diverse/Ruggie_business_humanrights19Feb07.pdf, erişim tarihi 31 Mayıs 2014).
- Ruggie, John Gerard (2006), Interim Report of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Economic and Social Council, United Nations, E/CN.42006/97.
- Teubner, Günther (2009), "The Corporate Codes of Multinationals: Company Constitutions Beyond Corporate Governance and Codetermination", Rainer, Nikel (der.), *Conflict of Laws and Laws of Conflict in Europe and Beyond: Patterns of Supranational and Transnational Juridification*, Oxford: Hart Publishers.

United Nations, Human Rights Council (UN HRC), (2014), Report of the Working Group on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Addendum, Uptake of the Guiding Principles on Business and Human Rights: Findings From a 2013 Questionnaire for Corporations, A/HRC26/25/Add.1, (<http://business-humanrights.org/Links/Repository/1027580>, erişim tarihi 30 Mayıs 2014).

United Nations, Human Rights Council (UN HRC), (2013), Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, A/HRC/23/32, (http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A-HRC-23-32_en.pdf, erişim tarihi 1 Haziran 2014).

United Nations, Human Rights Office of the High Commissioner (UN HROHC), (2012) The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide, UN/HR/PUB/12/02 (http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf, erişim tarihi 30 Mayıs 2014).

United Nations, Human Rights Office of the High Commissioner (UN HROHC), (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, (http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf, erişim tarihi 30 Mayıs 2014).

Weiss, Manfred (2013), “International Labour Standards: A Complex Public-Private Policy Mix” *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29(1).

Weissbrodt David ve Muria Kruger (2005), “Human Rights Responsibilities of Businesses as Non-State Actors” Philip, Alston (der), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford: Oxford University Press.

Wettstein, Florian (2009), *Multinational Corporations and Global Justice*, Stanford: Stanford University Press.

Wuerth, Ingrid (2013), “The Supreme Court and the Alien Tort Statute: *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*” *American Journal of International Law*, 107(3).



Engin Yıldırım

(9 Şubat 1966, İstanbul)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi üyesi

1983 yılında Beylerbeyi Lisesi'ni, 1987 yılında ise İ.Ü. İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 1988-1989 yılları arasında “University of Warwick, Warwick Business School, MA in Industrial Relations” yüksek lisansını, 1990-1994 yılları arasında ise İngiltere “University of Manchester, Faculty of Economics and Social Studies, Department of Sociology” doktorasını tamamladı.

1994 yılında Sakarya Üniversitesi, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi ana bilim dalında Yrd. Doç. Dr. olan Yıldırım, 1997 yılında doçentliğe, 2002 yılında ise profesörlüğe atandı. Sakarya Üniversitesi'nde 2008 yılında ilk dört yıllık lisans programı olan İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nü açmıştır. 2003-2010 yıllarında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı görevinde bulunmuştur. Yıldırım'ın uzmanlık alanıyla ilgili çok sayıda kitap ve makalesi bulunmaktadır. 2010 yılında Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından Anayasa Mahkemesi üyesi olarak atanmıştır. 19 Ekim 2015 tarihinde Anayasa Mahkemesi başkanvekilliğine seçilmiştir.



KALKINMA
ATÖLYESİ