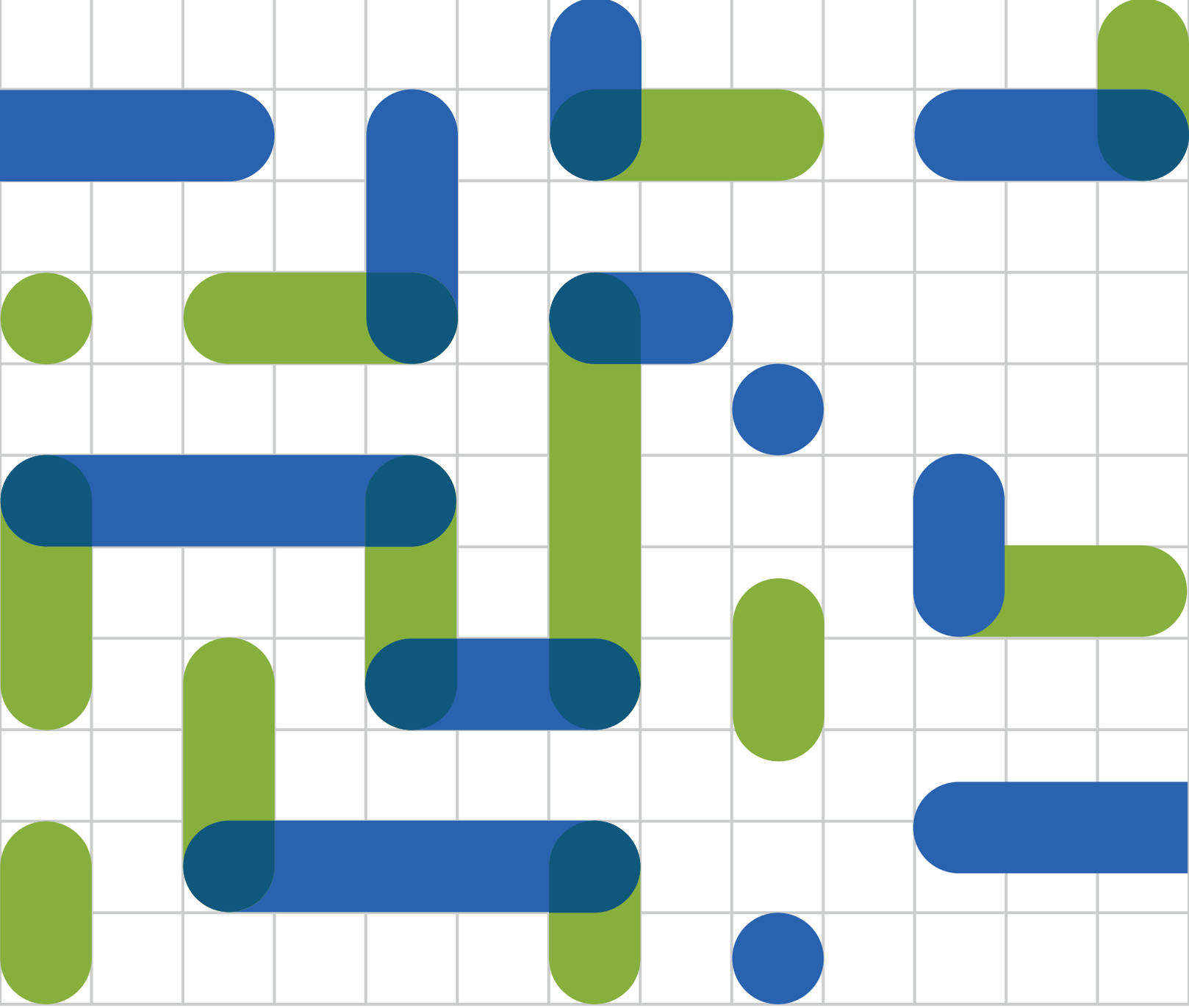


TÜRKİYE'DE SORUMLU İŞLETME DAVRANIŞLARI
ARAŞTIRMA RAPORU

RESPONSIBLE BUSINESS HELPDESK TÜRKİYE
RBH NETWORK

alman işbirliği
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

TÜRKONFED

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR **2**

ŞEKİLLER **3**

GRAFİKLER **3**

KISALTMALAR **4**

YÖNETİCİ ÖZETİ **5**

1. GİRİŞ **6**

1.1 Amaç & Kapsam **6**

1.2 Yöntem & Örneklem **7**

2. İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE **11**

2.1 Uluslararası Hukuki Düzenlemeler **11**

2.1.1 İnsan Hakları Konusundaki Hukuki Çerçeve **11**

2.1.1.1 İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri **12**

2.1.1.2 Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi **13**

2.1.1.3 Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri **13**

i. Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bilgirgesi **13**

ii. ILO Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi **14**

2.1.2 Çevre Konusundaki Hukuki Çerçeve **24**

2.2 Avrupa Birliği'ndeki Düzenlemeler **16**

2.2.1 Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) **17**

2.2.2 Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD) **18**

2.2.3 Alman Tedarik Zinciri Yasası **20**

2.3 Türkiye'deki Mevcut Yasal Düzenlemeler ve Standartlar **21**

3. TÜRKİYE'DEKİ OTOMOTİV VE TEKSTİL SEKTÖRÜNÜN İHRACAT YAPISININ İNCELENMESİ **24**

3.1 Türkiye'nin Otomotiv Sektöründe İhracat Yapılanma ve Hacmi **25**

3.2 Türkiye'nin Tekstil Sektöründe İhracat Yapılanma ve Hacmi **25**

4. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDEKİ ŞİRKETLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI **27**

TÜRKONFED ve GIZ Resmi Yayınıdır.

Türkiye, Kasım 2024. Her hakkı saklıdır.

/turkonfed

Refik Saydam Caddesi Akarca Sokak N: 41 Tepebaşı, Beyoğlu/İstanbul

+90 212 251 73 00 / +90 212 251 58 77 www. turkonfed.org / info@turkonfed.org

5. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV VE TEKSTİL SEKTÖRLERİNDEKİ ŞİRKETLERİN TEDARİK ZİNCİRİ YAPILARI VE BU TEDARİK ZİNCİRLERDEKİ İNSAN HAKLARI VE ÇEVRESEL RİSKLER **31**

6. ARAŞTIRMA BULGULARI **33**

6.1 Nicel Bulgular **33**

6.1.1 Örneklem Yapısı **33**

6.1.2 Farkındalık ve Uygulamalar **36**

6.2 Nitel Bulgular **47**

6.2.1 Mevcut Farkındalık Durumu ve İş Birlikleri **47**

6.2.2 Otomotiv ve Tekstil Sektörlerinde İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Hakkında Mevcut Durumun Değerlendirilmesi **48**

6.2.3 İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Düzenlemelerinin Olası Etkileri **50**

6.2.4 Otomotiv ve Tekstil Sektörlerinde Durum Tespiti Kapsamında Riskler ve İhtiyaçlar **51**

6.2.5 Sorumlu İşletmeler Destek Merkezi Türkiye Paydaş Beklentileri ve Sektörel İhtiyaçlar **52**

7. SONUÇ **54**

TABLOLAR

Tablo 1. Tekstil Üreticileri İl Kotası (%) **7**
Tablo 2. Otomotiv Üreticileri İl Kotası (%) **8**
Tablo 3. Tekstil Tedarikçileri Sektörel Kota (%) **8**
Tablo 4. Otomotiv Tedarikçileri Sektörel Kota (%) **8**
Tablo 5. Nitel Görüşmeler Katılımcı Dağılımı **9**
Tablo 6. Firmanız hangi ülkelere ihracat yapmaktadır? (%) **33**
Tablo 7. Alman Tedarik Zinciri Yasası Hakkında Bilgi Sahipliği (%) **37**
Tablo 8. Şirket/Şirket Çalışanlarının Yasa Hakkında Bilgi Sahipliği (%) **37**
Tablo 9. AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Hakkında Bilgi Sahipliği (%) **37**
Tablo 10. Şirket/Şirket Çalışanlarının AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Hakkında Bilgi Sahipliği (%) **38**
Tablo 11. HREDD Olgusu Hakkında Bilgi Sahipliği (%) **38**
Tablo 12. Şirket/Şirket Çalışanlarının HREDD Hakkında Bilgi Sahipliği (%) **38**

XSIGHTS

Bu araştırma raporu RBH Türkiye adına Xsights tarafından hazırlanmıştır.

Yayın/Tasarım Koordinasyon/Editoryal Hazırlık

Şeyda DAĞLI KARADİŞOĞULLARI

İpek BENEK

Ayşe Nur TEKİN

İnfografik/Tasarım/Uygulama

Social Bridge Medya, T. Algüz Duransoy

MINERVA

Bu araştırma raporu RBH Türkiye adına Minerva tarafından Ağustos 2025'te güncellenmiştir.

Yasal Uyarı: Bu raporda yer alan yazı, resim ve fotoğraflar izin alınmadan yayımlanamaz, çoğaltılamaz. Kaynak gösterilmek kaydıyla yayımlanabilir. Raporda görüşlerine başvurulan isimlerin düşünceleri TÜRKONFED ve GIZ'in resmi görüşü değildir. Hukuki sorumluluk yazarlara ve görüş sahiplerine aittir.

Tablo 13. HREDD Alanında Uygulama Yapma Durumu (%) 39
Tablo 14. HREDD ile İlgili Yapılan Uygulamalar (%) 39
Tablo 15. HREDD ile İlgili Uygulamalar Esnasında Karşılaşılan Zorluklar 40
Tablo 16. HREDD Uygulamalarını Hayata Geçirmenin Önündeki Engeller 41
Tablo 17. Şirketlerde Uygulanan Uygulamalar (%) 42
Tablo 18. İnsan Hakları ve Çevresel Konular Hakkında Veri Toplama ve Raporlama Yapma (%) 43
Tablo 19. İnsan Hakları ve Çevresel Konular Hakkında Sorumlu Olan Departman (%) 43
Tablo 20.Tedarikçilerin İnsan Hakları ve Çevresel Uyum Konularında Performansının Değerlendirilmesi (%) 43
Tablo 21. RBH'i Faydalı Bulma Durumu (%) 44
Tablo 22. RBH'den Faydalanmayı İsteme Durumu (%) 44
Tablo 23. RBH Beklentiler (%) 44
Tablo 24. RBH Eğitim Konularının Önceliklendirilmesi (%) 45
Tablo 25. RBH Eğitimlerinin Metodu (%) 46

ŞEKİLLER

Şekil 1. Sektörün Dönüşüm Önceliklendirmesi 29

GRAFİKLER

Grafik 1. Yıllara göre İhracat Rakamları (1000$) .....
Grafik 2. İlk 20 Ülke İhracatının 2022-23 Karşılaştırması (1000$) .....
Grafik 3. Hazır Giyim Global İhracatçılar (1000$) .....
Grafik 4. Sektörlere Göre Ağırlıklı Faaliyet Alanları (%) .....
Grafik 5. Faaliyet Alanı ve Çalışan Bazında Büyüklük (%) .....
Grafik 6. Faaliyet Alanı ve Yıllık Ciro Bazında Büyüklük (%) .....
Grafik 7. Sürdürülebilirlik ve Çevre Konularında Çalışan Kişi, Ekip veya Departmanın Varlığı (%) .....

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği
AÇEV: Anne Çocuk Eğitim Vakfı
AYM: Avrupa Yeşil Mutabakatı
BAFA: Federal Ekonomi ve Denetimi Ofisi
BM: Birleşmiş Milletler
CAPI: Bilgisayar Destekli Yüz Yüze Anket
CDP: Karbon Saydamlık Projesi
CSDDD: Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi
CSRD: Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi
DJSI: Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi
EURATEX: Avrupa Hazır Giyim ve Konfeksiyon Federasyonu
ESG: Çevresel, Sosyal ve Yönetişim
GIZ: Alman Uluslararası İş birliği Ajansı
GRI: Küresel Raporlama İnisiyatifi
GSD: Giyim Sanayicileri Derneği
HREDD: İnsan Hakları ve Çevresel Uygunluk Denetimi
İDUSEP: İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı
IFC: Uluslararası Finans Kuruluşu
İHKİB: İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği
ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA: Katılım Öncesi Mali Yardım
ISSB: Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu
İTKİB: İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri
KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MESS: Türkiye Metal Sanayiciler Sendikası
MÜDEM: Mülteci Destek Derneği
OEM: Türkiye'de Orijinal Ekipman Üreticilerinde
OECD: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
OİB: Uludağ Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği
OSD: Otomotiv Sanayii Derneği
OSEP: Türkiye Otomotiv Sektöründe Sürdürülebilirlik Eylem Planı
RVO: Hollanda Girişimler Ajansı
RBH: Sorumlu İşletmeler Destek Merkezi
SBTi: Bilim Temelli Hedefler Girişimi
SKA: Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
STK: Sivil Toplum Kuruluşu
TAYSAD: Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği
TCFD: İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü
TCK: Türk Ceza Kanunu
TİM: Türkiye İhracatçılar Meclisi
TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK: Türk Medeni Kanunu
TÜRKONFED: Türk İş Dünyası Konfederasyonu
UEP: Ulusal Eylem Planı
UİHK: Ulusal İnsan Hakları Kurumları
UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNGC: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Yönetici Özeti

Sorumlu İşletmeler Destek Merkezi (*Responsible Business Helpdesk* - **RBH**) Türkiye ihtiyaç analizi çalışması kapsamında hazırlanan "Türkiye'de Sorumlu İşletme Davranışları Araştırma Raporu"nun temel amacı, Türk iş dünyasının insan hakları ve çevresel durum tespiti (**HREDD**) konusundaki farkındalığını ve uygulama düzeyini değerlendirmektir. Özellikle Türkiye'nin en büyük ihracat sektörleri olan otomotiv ve tekstil sektörlerine odaklanılarak bu alanlardaki şirketlerin mevcut risk ve ihtiyaçlarının analiz edilmesi hedeflenmiştir. Türk İş Dünyası Konfederasyonu (**TÜRKONFED**) ve Alman Uluslararası İş birliği Kurumu (**GIZ**) iş birliğiyle yürütülen bu çalışma, Türkiye'nin otomotiv ve tekstil sektörlerine odaklanarak, sürdürülebilir iş uygulamalarının güçlendirilmesi ve RBH Türkiye'nin faaliyetlerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırma, Türkiye'nin en büyük ihracat sektörlerinden olan otomotiv ve tekstil sektörlerini kapsamaktadır. Çalışmada hem masa başı araştırmaları hem de nitel ve nicel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Nicel veri, 100 firma temsilcisiyle yapılan Bilgisayar Destekli Yüz Yüze Anket (CAPI) yöntemiyle elde edilmiştir. Bunun yanı sıra, kilit sektör temsilcileri ve uzmanlarla 14 derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bu veri toplama yöntemleri, firmaların insan hakları ve çevresel sorumluluklar konusundaki farkındalıklarını, mevcut uygulamalarını ve ihtiyaçlarını derinlemesine analiz etmeye olanak sağlamıştır.

Temel Bulgular

Avrupa Birliği'nin (**AB**) zorunlu HREDD düzenlemeleri, özellikle Almanya gibi ticaret ortakları üzerinden Türk ihracatçılar için önemli hale gelmektedir. AB mevzuatına uyum süreçlerinin Türkiye'de henüz tamamlanmamış olmasına rağmen, sürdürülebilirlik raporlaması gibi bazı uygulamalar firmalar için müşteri beklentileri neticesinde zorunlu hale getirilmiş ve bu yöndeki çalışmalar sürmektedir.

Otomotiv ve tekstil sektörlerinde, özellikle ikinci ve üçüncü kademe tedarikçilerin insan hakları ve çevreye uyum düzeylerinde önemli boşluklar olduğu tespit edilmiştir. Büyük firmalar arasında sürdürülebilirlik politikaları ve raporlama uygulamaları yaygınlaşsa da, KOBİ'lerin bu alanda teknik kapasite ve kaynak açısından desteğe ihtiyaç duyduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmanın temel bulgularından biri, Türkiye'de HREDD konusundaki farkındalığın özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde (**KOBİ'ler**) oldukça sınırlı olduğudur. Büyük ölçekli firmalar konuya dair daha bilinçli olmakla birlikte, uygulamada çeşitli kurumsal ve operasyonel zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır.

Özellikle AB ve Almanya kaynaklı yasal düzenlemelerin, ihracatçı firmalar için doğrudan etkiler yaratacağı ve yeni standartlara uyum gerektirdiği açıkça görülmektedir. Araştırmaya katılan firmaların büyük bir kısmı, HREDD hakkında bilgi sahibi olmadığını ya da bu alanda somut bir uygulama gerçekleştirmediğini ifade etmiştir. Bu bulgular, Türk iş dünyasının insan hakları ve çevresel sürdürülebilirlik konularında daha fazla destek ve yönlendirmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Bu doğrultuda RBH Türkiye, firmalara HREDD süreçlerini benimsemeleri ve etkin şekilde uygulamaları için eğitim, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Ayrıca, sektörlere özel risk ve ihtiyaçlara yanıt vermek amacıyla, RBH Türkiye tarafından oluşturulan paydaş ağı üzerinden firmalara bire bir destek sağlanması planlanmaktadır. RBH Türkiye'nin düzenlediği kapasite geliştirme programları, firmaların insan hakları ve çevresel uyum konularında farkındalıklarını artırarak, küresel tedarik zincirlerine daha sürdürülebilir ve sorumlu biçimde entegre olmalarına katkı sunacaktır.

1.GİRİŞ

1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası[1] (*Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten* - **Alman Tedarik Zinciri Yasası**); şirketlerin tedarik zincirlerindeki olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerin tespit edilerek ele alınmasını gerektirmektedir. Düzenleme, Ocak 2023 yılı itibariyle merkezi Almanya'da bulunan ve 3000 ve üzeri çalışanı olan şirketler; Ocak 2024 itibariyle ise, 1000 çalışanı olan Alman şirketler için geçerli hale gelmiştir. Söz konusu düzenleme şirketleri; büyüklükleri, faaliyet alanları ve tedarik zincirlerindeki konumlarına bağlı olarak tedarik zincirlerindeki insan hakları ve çevresel riskleri tespit etme ve raporlama yükümlülüğü altına sokmaktadır.

Bununla birlikte, birçok AB ülkesinde zorunlu HREDD düzenlemelerine ilişkin yasal süreçler hâlâ devam etmektedir. Her ne kadar ülkeler arasında kapsama giren şirket türleri ve yükümlülüklerin kapsamı açısından farklılıklar bulunsa da, bu düzenlemelerin ortak amacı, şirketlerin faaliyetlerinin ve küresel düzeydeki tedarikçi ve iş ortaklarıyla olan ilişkilerinin insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerinin HREDD süreçleriyle ele alınmasıdır. AB üye ülkelerinde HREDD'ye yönelik yasal düzenlemelerdeki artan ivme doğrultusunda, AB düzeyinde de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Uzun süren siyasi müzakerelerin ardından, Avrupa Parlamentosu 24 Nisan 2024 tarihinde Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi'ni (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* - **CSDDD**) kabul etmiştir.[2] 25 Temmuz 2024 tarihinde yürürlüğe giren bu düzenlemenin, AB içerisindeki HREDD mevzuatlarında bir yeknesaklık sağlaması ve ulusal düzenlemelerin şekillenmesinde belirleyici bir rol oynaması beklenmektedir.

Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna ilişkin çeşitli politikalar geliştirilmesi ve zorunlu insan hakları durum tespiti mevzuatlarının kabul edilmesine yönelik artan küresel ivmenin bulunduğu günümüz konjonktüründe, Türkiye'de henüz şirketlere doğrudan insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu düzenleyen ve bir mevzuat veya ikincil düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, bu konuda yasal düzenlemelere yer verilen Almanya ve diğer AB üye devletleri gibi ülkelerle yakın ticari ilişkileri sebebiyle Türkiye'deki şirketlerin bu düzenlemelere uzak kalamayacağı görülmektedir. Zira, Türk şirketler doğrudan bu yasal düzenlemelerin kapsamına girmeseler dahi, düzenlemelerin kapsamına giren iş ortaklarının tedarik zincirlerinde gerçekleştireceği HREDD süreçlerinden dolaylı olarak etkilenecektir. Bu çerçevede, insan hakları ve çevreye ilişkin olumsuz etkilerin tespit edilmesi ve giderilmesine yönelik uygulamalar, Türk firmalarının da iş yapış biçimlerini ve kurumsal sorumluluk yaklaşımlarını dönüştürecektir.

Bu doğrultuda bu araştırma, TÜRKONFED ve GIZ iş birliğinde, Türkiye'de HREDD uygulamalarının yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak amacıyla yürütülmüştür. Araştırmanın temel amacı, şirketlerin HREDD süreçlerine yönelik ihtiyaçlarını ortaya koymak ve bu doğrultuda işletmelere yönelik teknik destek, kapasite geliştirme ve danışmanlık hizmetleri sunabilecek bir destek mekanizması kurulmasına zemin hazırlamaktır. Bu kapsamda RBH Türkiye isimli bir destek masasının kurulması hedeflenmekte olup, bu araştırma doğrudan bu merkezin yapısı, kapsamı ve faaliyet alanlarına yönelik ihtiyaçların tespit edilmesine hizmet etmektedir. Amaç, reaktif bir uyum yaklaşımının ötesine geçerek, Türk iş dünyasının küresel gelişmelere uyumunu kolaylaştıracak ve insan haklarına saygılı kurumsal davranışları teşvik edecek sürdürülebilir bir destek altyapısının oluşturulmasına katkı sağlamaktır.

1.1. Amaç & Kapsam

Bu araştırmanın kapsamı, Türkiye'nin en büyük ihracat kalemlerinden ikisi olan otomotiv ve tekstil sektörlerini kapsayacak biçimde oluşturulmuştur. Bu sektörler özelinde, bir sonraki bölümde detayları açıklanacak olan yöntem yardımıyla; hedef grupların belirlenmesi, ilgili şirketlerin karşı karşıya kaldıkları ülkesel, bölgesel ve sektörel risklerin ve ihtiyaçların belirlenmesi, iyi örneklerin ortaya konması ve raporlanması yoluyla, oluşturulması amaçlanan RBH Türkiye için hayati bilgilerin ortaya çıkarılması bu araştırmanın ana amacıdır. Bu analizin çıktıları; Türkiye'de HREDD uygulamalarının güçlendirilmesi ve RBH'in kurulması ve faaliyetlerinin desteklenmesi amaçlarına hizmet edecektir.

[1] Almanya Federal Meclisi, *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* (*Tedarik Zincirlerinde Durum Tespiti Yükümlülüğü Yasası*), 16 Temmuz 2021 tarihli ve BGBl. I S. 2959 sayılı yasa, https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/LkSG.pdf.

[2] Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi* (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD*), 13 Haziran 2024 tarihli ve (AB) 2024/1760 sayılı Direktif, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/TR/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1760.

Araştırma, özellikle otomotiv ve tekstil-konfeksiyon sektörlerindeki şirketlerin ihtiyaçlarını belirleyecek ve RBH hizmetlerine olan talebi değerlendirecektir. Elde edilen bulgular, destek masasının stratejisini yönlendirecek ve şirketlerin durum tespiti gereksinimlerine uyum sağlamalarını ve sorumlu iş uygulamalarını teşvik etmelerini destekleyecektir.

1.2. Yöntem & Örneklem

Bu araştırmada; araştırma sonuçlarını güçlendirmek, elde edilen verilerin doğruluğu ve tutarlılığını artırmak ve elde edilen verilerin sağlıklı bir biçimde doğrulanmasına olanak sağlayan veri üçlemesi yöntemi benimsenmiştir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında çeşitli veri toplama araçları yardımıyla hem nitel hem de nicel veriler toplanmıştır.

Araştırmanın nicel verileri, CAPI (Bilgisayar Destekli Yüz Yüze Anket) yöntemiyle elde edilmiştir. Anket soru formları; Türkiye'de otomotiv ve/veya tekstil sektörlerinde faaliyet göstermekte olan ve AB ülkelerine ihracat yapan küçük orta veya büyük ölçekli üretici ve tedarikçi firmaları kapsamaktadır. Ancak bu noktada belirtmenin faydalı olacağı bir husus üretici ve tedarikçi terimlerinin bu araştırmada nasıl kullanıldığıdır. Tedarikçiler hem üretici hem de satıcı olabilirler. Yani, bazı tedarikçiler kendi üretimlerini yaparken, bazıları başka firmalardan aldıkları ürünleri satarak aracı rolü oynayabilirler. Fakat her iki durumda da bu firmalar tedarik zinciri içinde yer almak zorundadır. Ancak bu raporda tedarikçi terimi yalnızca üretim yapan firmaları kapsamaktadır. Bu bağlamda, rapor içerisinde belirtilen örneğin demir-çelik, petrokimya, plastik, cam, tekstil ve elektronik gibi sektörler yani otomotiv sektörüne doğrudan veya dolaylı katkı sağlayan ara üreticiler bu raporda tedarikçi olarak değerlendirilmiştir. Bu sektörler, otomotiv endüstrisindeki ana üreticilere (OEM'lere) doğrudan veya dolaylı olarak malzeme, parça ve sistem sağlayarak tedarik zincirinin farklı seviyelerinde konumlanmaktadır. Aynı durum tekstil sektörü için de söz konusudur. Nicel araştırmada kullanılan soru formunda kişilerin tedarikçi mi yoksa üretici mi olarak değerlendirileceğine karar vermek için kişilere ilgili sektördeki ana faaliyet alanları sorulmuş ve kendilerini tanımladıkları (üretici ya da tedarikçi) durum üzerinden ilerlenmiştir. Kendilerini tedarikçi olarak tanımlayan firma temsilcilerine ise tedarik yaptıkları alt sektörün hangisi olduğu (demir-çelik, petro-kimya, plastik, elyaf/iplik/dokuma vb.) sorulmuştur. Dolayısıyla raporda kullanılan tedarikçi ifadesi ikinci ve üçüncü seviye (Tier-2 ve Tier-3) üreticileri tanımlamak için kullanılmıştır. Soru formları bu belirtilen kriterlerdeki firma çalışanlarına yöneltilmiş olup; şirketlerin insan hakları ve çevresel konulardaki mevcut durumlarını, beklentilerini, ihtiyaçlarını ve konu üzerine algılarını ölçmek için tasarlanmıştır.

Ayrıca il ve sektörel bazda, spesifik hedeflerden daha net bilgi alabilmek adına, üretici ve tedarikçi ayrımında bazı çapraz kotalar uygulanmış olup uygulanan kotalar ve araştırmaya katılan katılımcı sayıları aşağıdaki tablolarda detaylı olarak gösterilmiştir:

Tablo 1. *Tekstil Üreticileri İl Kotası (%)*

Sektör	İller	%Kota	Kota
Tekstil Üreticileri	İzmir	%26	9
	Gaziantep	%26	9
	Denizli	%26	9
	Adana	%22	9
Toplam	-	**%100**	**35**

Ayrıca il ve sektörel bazda, spesifik hedeflerden daha net bilgi alabilmek adına, üretici ve tedarikçi ayrımında bazı çapraz kotalar uygulanmış olup uygulanan kotalar ve araştırmaya katılan katılımcı sayıları aşağıdaki tablolarda detaylı olarak gösterilmiştir:

Tablo 2. *Otomotiv Üreticileri İl Kotası (%)*

Sektör	İller	%Kota	Kota
Otomotiv Üreticileri	Kocaeli	%26	9
	İstanbul	%26	9
	Bursa	%26	9
	Sakarya	%22	9
Toplam	-	**%100**	**35**

Tablo 3. *Tekstil Tedarikçileri Sektörel Kota (%)*

Sektör	Tedarikçi Sektör	%Kota	Kota
Tekstil Tedarikçileri	Elyaf/iplik/dokuma/örme	%20	3
	Tuhafiye/Tasarım Ürün Üreticileri	%20	3
	Petro-Kimya	%20	3
	Boya-Terbiye	%20	3
	Teknik Tesktsil	%20	3
Toplam	-	**%100**	**15**

Tablo 4*. Otomotiv Tedarikçileri Sektörel Kota (%)*

Sektör	Tedarikçi Sektör	%Kota	Kota
Otomotiv Tedarikçileri	Demir-Çelik	%20,33	3
	Petro-Kimya	%20,33	3
	Plastik	%20,33	3
	Cam	%13	2
	Tekstil	%13	2
	Elektronik	%13	2
Toplam	-	**%100**	**15**

Araştırma boyunca faydalanılan nitel veri toplama aracı ise alanında uzman kişiler (Kilit Bilgi Sağlayıcılar) ile gerçekleştirilen online derinlemesine görüşmelerdir. Görüşmelerin her biri yaklaşık 45 dakika sürmüş olup, ilgili sektörlerdeki bilgi sahibi temsilciler ile gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşme akışları; HREDD uygulamalarının ilgili sektörlerdeki mevcut durumlarını, güçlü ve zayıf yönlerini anlamaya yönelik ve konuyu gözlemleyen uzmanların görüşlerini ortaya koyma amacıyla tasarlanmıştır. Görüşme yapılacak kişilerden önceden randevu alınmış ve çalışmanın amacı hakkında ön bilgiler sunulmuştur. Görüşmeler alanında uzman bir moderatör tarafından yönetilmiştir. Görüşmelerin yapıldığı katılımcılar ile ilgili detaylar aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır:

Tablo 5. *Nitel Görüşmeler Katılımcı Dağılımı*

Sektör	Katılımcı	Sayı
Otomotiv Sektörü	Türkiye Otomotiv Sanayi Derneği Temsilcisi	3
	Otomotiv İşçileri Sendikası Temsilcisi	
	Otomotiv İşverenleri Sendikası Temsilcisi	
Tekstil Sektörü	Tekstil Komitesi Temsilcisi/İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri Temsilcisi	9
	Tekstil İşçileri Sendikası Temsilcisi	
	Tekstil İşverenleri Sendikası Temsilcisi	
	İnsan Hakları ve Çevresel Uyum Danışmanı	
	Temiz Giysi Kampanyası Temsilcisi	
	Mülteci Destek Derneği (MUDEM) Temsilcisi	
	H&M (Müdür)	
	Primark (Müdür)	
	Sun Tekstil (Müdür)	
Genel	Sanayi Bakanlığı Temsilcisi	2
	Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği Temsilcisi	
Toplam	-	**14**

Veri üçlemesinin bir diğer basamağı olarak; Türkiye ve dünyada HREDD alanında yaşanan gelişmeleri, Türkiye'de faaliyet gösteren firmaların iş dünyası ve insan hakları bağlamındaki güncel durumlarını, iyi uygulama örneklerini ve olası riskleri ve çözüm yollarını ortaya koymayı amaçlayan bir masa başı araştırma çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma boyunca ağırlıklı olarak; ulusal ve uluslararası literatürden, kamu ve özel sektör verilerinden, ilgili kanun/yönetmelik/mevzuatlardan, sektörel raporlardan ve konu ile ilgili yayınlanmış haber kaynaklarından faydalanılmıştır.

Bu bağlamda, raporun yazıldığı tarih itibariyle:

2.İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE

Küresel tedarik zincirlerinde sorumlu işletme davranışlarının yaygınlaşması, son on yılda sadece etik ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin ötesine geçerek hukuki bir çerçeveye kavuşmuştur. Özellikle insan hakları ve çevresel etkilere ilişkin HREDD yükümlülükleri, şirketler açısından hem stratejik bir zorunluluk hem de hukuki bir uyum meselesi haline gelmiştir.

Bu bağlamda bu bölümde, Türkiye'deki firmaların HREDD süreçlerine uyum sağlamaları açısından referans alınması gereken mevcut uluslararası normatif çerçeve, uluslararası gelişmeler, AB düzeyindeki gelişmeler, AB üye ülke örnek mevzuatları ve Türkiye'deki mevcut durum ele alınmaktadır.

2.1. Uluslararası Hukuki Düzenlemeler

2.1.1. İnsan Hakları Konusundaki Hukuki Çerçeve

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, uluslararası toplumun öncelikli konularından biri haline gelen insan haklarının korunması konusunda ilk çalışmalar Birleşmiş Milletler (BM) öncülüğünde başlatılmış olup 1948 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni[3] (**İHEB**) takip eden süreçte; Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme[4] ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme[5] ile İHEB'in temel ilkeleri üye devletler için somut yasal yükümlülüklere dönüştürülmüştür. Kadınlar[6], çocuklar[7], engelliler[8], göçmen işçiler[9] gibi özel gruplara ve ırk ayrımcılığı,[10] işkence[11] ve zorla kaybetme[12] gibi insan hakları ihlallerine yönelik koruma sağlanması için kabul edilen ek sözleşmeler ise, bu temel hakların daha kapsamlı korunmasını teşvik etmek için oluşturulmuş ve bu kapsamda 2010 yılına kadar BM nezdinde dokuz farklı insan hakları sözleşmesi kabul edilmiştir.

Uluslararası insan hakları sözleşmeleri, insan hakları anlaşmalarının onaylanması yoluyla devletlerin insan haklarına ilişkin hukuki yükümlülüklerini ortaya koymaktadır. Devletlerin uluslararası hukuktan kaynaklanan insan haklarını koruma yükümlülüğü, şirketler de dahil olmak üzere üçüncü taraflar tarafından gerçekleşebilecek insan hakları ihlallerine karşı etkili politikalar geliştirme ve yasal düzenlemeler yoluyla insan haklarını koruma yükümlülüğünü kapsamaktadır.

[3] Birleşmiş Milletler, *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (Universal Declaration of Human Rights – UDHR)*, 10 Aralık 1948.

[4] Birleşmiş Milletler, *Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR)*, 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, Türkiye tarafından 23 Eylül 2003 tarihinde onaylanmış ve 21 Temmuz 2003 tarihli ve 25173 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır, https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights.

[5] Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR)*, 16 Aralık 1966, https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx; Resmî Gazete, 11 Ağustos 2003, Sayı 25196.

[6] Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW)*, 18 Aralık 1979, https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx; Resmî Gazete, 14 Ekim 1985, Sayı 1889.

[7] Birleşmiş Milletler, *Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (Convention on the Rights of the Child – CRC)*, 20 Kasım 1989, https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child; Resmî Gazete, 27 Ocak 1995, Sayı 22166.

[8] Birleşmiş Milletler, *İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele ya da Cezaya Karşı Sözleşme (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment – CAT)*, 10 Aralık 1984, https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or; Resmî Gazete, 29 Nisan 1988, Sayı 19848.

[9] Birleşmiş Milletler, *Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination – ICERD)*, 21 Aralık 1965, https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial; Resmî Gazete, 16 Ekim 2002, Sayı 24908.

[10] Uluslararası Çalışma Örgütü, *81 No'lu İş Teftişine İlişkin Sözleşme (Labour Inspection Convention – ILO No. 81)*, 11 Temmuz 1947, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081; Resmî Gazete, 24 Şubat 1959, Sayı 10114.

[11] Uluslararası Çalışma Örgütü, *129 No'lu Tarımda İş Teftişine İlişkin Sözleşme (Labour Inspection (Agriculture) Convention – ILO No. 129)*, 25 Haziran 1969, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129; Resmî Gazete, 25 Haziran 1974, Sayı 14932.

[12] Birleşmiş Milletler Yüksek İnsan Hakları Komiserliği Ofisi, *Zorla Kaybedilme Suçundan Korunmaya İlişkin Uluslararası Sözleşme (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance – ICPPED)*, 2010, https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/disappearance-convention.pdf.

Bununla birlikte, günümüzün küreselleşmiş ekonomik yapısında, faaliyetlerini çok sayıda bağlı kuruluş ve karmaşık tedarik zincirleri aracılığıyla sürdüren çok uluslu şirketlerin etki alanı, tek bir devletin yargı sınırlarını aşmakta ve farklı ülke bağlamlarına yayılmaktadır. Bu durum, yalnızca devletlerin insan haklarını koruma yükümlülüğüyle sınırlı kalmayıp, şirketlerin de kendi faaliyetlerinden ve iş ilişkilerinden kaynaklanan olumsuz insan hakları ve çevresel etkilerine karşı insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını gündeme getirmektedir. Bu çerçevede dönüm noktası niteliğinde bir gelişme olarak 2011 yılının Haziran ayında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri **(Rehber İlkeler)** oy birliği ile kabul edilmiştir.[13] Rehber İlkeler, "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" çerçevesi ile 3 sütunlu bir yapıda; (i) devletlere insan haklarını koruma ödevini, (ii) şirketlere insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ve (iii) devlet ve şirketlere hak sahipleri için etkili telafi edici çözümler sunma sorumluluğunu ortaya koymaktadır. Rehber İlkeler'in ardından çeşitli kuruluşlar da Rehber İlkeler tarafından oluşturulan çerçeveyi kullanmıştır. İlk olarak, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü **(OECD)** 2011 ve 2023 yılında Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi'ni **(OECD Rehberi)** Rehber İlkeler doğrultusunda güncellemiştir.[14] 2017 yılında ise, Uluslararası Çalışma Örgütü **(ILO)** tarafından 1977 yılında ilk versiyonu yayınlanan Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi **(ILO Bildirgesi)** Rehber İlkeler ile uyumlu hale getirilmiştir.[15]

2.1.1.1. İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

Kapsamlı bir danışma süreci ve çok paydaşlı katılımlarla geliştirilen Rehber İlkeler, hukuken bağlayıcı olmamakla birlikte, "yumuşak hukuk" niteliği taşıyan küresel normatif bir çerçeve olarak öne çıkmaktadır. Devletlerin onayı ve iş dünyası, sivil toplum, sendikalar ile uluslararası kuruluşlar gibi kilit aktörlerin desteğiyle geniş meşruiyet kazanan Rehber İlkeler, şirket faaliyetlerinden kaynaklanabilecek olumsuz insan hakları etkilerini önleme ve ele alma konusunda uluslararası düzeyde tanınan ve yetkin bir referans noktası haline gelmiştir. Nitekim, son on yıl içerisinde Rehber İlkeler, iş dünyası ve insan hakları kesişiminde hukuk, politika ve yönetişim mekanizmalarının gelişimine yön veren temel yapı taşlarından biri olarak konumlanmış; başta yasal düzenlemeler, yargı kararları, kurumsal stratejiler ve durum tespiti araçları olmak üzere çok çeşitli alanlarda etkisini somut biçimde göstermiştir.

Rehber İlkeler; devletin insan haklarını koruma ödevi, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ve iş dünyası ile bağlantılı insan hakları ihlallerinin mağdurları için uygun ve etkili çözüm yollarına erişim olmak üzere üç sütundan oluşmaktadır.[16] Rehber İlkeler'in ilk sütunu, devletlerin ticari işletmeler de dahil olmak üzere üçüncü şahısların insan hakları ihlallerine karşı bireyleri koruma yükümlülüğünü tanımlar ve bu kapsamda ihlalleri önleme, soruşturma, cezalandırma ve tazmin etme ödevlerini içerir.

Rehber İlkeler'in ikinci sütunu ise, işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ele almaktadır. Bu sorumluluk rejimi kapsamında, işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmek için bir politika taahhüdü benimsemeleri ve kendi faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla dahil olabilecekleri fiili veya potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini "tespit etmeyi, önlemeyi, hafifletmeyi ve ele almayı" içeren bir HREDD sürecini yürütmeleri gerekmektedir.[17] Bu süreç, tüm insan haklarını kapsayacak şekilde yürütülmeli ve işletmelerin büyüklüğüne, insan hakları üzerindeki etkilerine ve faaliyetlerinin niteliğine ve bağlamına göre uyarlanmalıdır.[18] Bu çerçevede, insan hakları durum tespiti; (i) mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, (ii) bulguların ele alınması ve harekete geçilmesi, (iii) alınan önlemlerin ve eylemlerin etkiliğinin izlenmesi ve (iv) etkilerin nasıl ele alındığının açıklanması olmak üzere 4 temel aşamadan oluşmaktadır.[19]

[13]Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs)*, A/HRC/17/31 sayılı belge, 16 Haziran 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

[14]OECD, *Çok Uluslu İşletmeler İçin Rehber İlkeler (Guidelines for Multinational Enterprises – OECD MNE Guidelines)*, 2023.

[15]Uluslararası Çalışma Örgütü, Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika Hakkında Üçlü Bildiri İlkeleri (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy – ILO MNE Declaration), 2022.

[16]*İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri*, Genel İlkeler.

[17]Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı ve Çare" Çerçevesinin Uygulanması (Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework)*, BM Belgesi A/HRC/17/31, 21 Mart 2011, İlke 15. Resmi olmayan Türkçe çeviri için: http://www.minervabhr.org/wp-content/uploads/2023/07/RehberIlkelerRapor.29.05.23_web.pdf.

[18]*İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı ve Çare" Çerçevesinin Uygulanması*, İlke 19.

[19]*İİş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri,* İlke 17.

Rehber İlkeler'in üçüncü sütunu ise, iş dünyasıyla bağlantılı insan hakları ihlallerinden etkilenen bireylerin etkili ve erişilebilir telafi mekanizmalarına ulaşabilmesini güvence altına almayı hedefler. Bu kapsamda, devletlerin yalnızca yargısal yollarla değil, aynı zamanda idari, arabuluculuk ya da uzlaşma gibi yargı dışı mekanizmalarla da etkin başvuru imkânları sunması beklenir.[20] Buna ek olarak, Rehber İlkeler; şirketlerin kendi faaliyet alanlarında erken müdahaleye olanak sağlayan operasyonel düzeyde şikayet ve geri bildirim mekanizmaları kurmalarını teşvik eder.[21]

2.1.1.2. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi

OECD Rehberi, OECD üye ülkelerindeki veya üye ülkelerde faaliyet gösteren çok uluslu şirketlere yönelik bağlayıcı olmayan tavsiyeler içeren bir rehber olup, ilk olarak 1976 yılında yayınlanmış ve o tarihten bu yana farklı versiyonları geliştirilmiştir. OECD Rehberi'nin 2011 yılında yayınlanan revizyonu, diğer revizyonlarından farklı olarak bir insan hakları bölümü içermektedir. Bu bölüm Rehber İlkeler ile paralel olarak, devletin insan haklarını koruma ödevini ve işletmelerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yinelemekte ve HREDD ve sorumlu tedarik zinciri yönetimine ilişkin kapsamlı bir yaklaşım benimsemektedir.[22]

Haziran 2023 tarihinde yayınlanan güncellenmiş OECD Rehberi ise,[23] işletmelerden beklenen HREDD yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılara yer vermektedir. Bu kapsamda, HREDD sürecinde kırılgan ve savunmasız gruplar için özel bir önem gösterilmesi gerektiği ve bu gruplar üzerindeki kesişen risklerin insan hakları durum tespiti sürecinde dikkate alınması gerektiği öngörülmüştür. Güncellen OECD Rehberi'nde, Rehber İlkeler'den farklı olarak önce çıkan konulardan biri de iklim değişikliği, hayvan hakları, biyolojik çeşitlilik, ormansızlaşma, kirlilik ve diğer çevresel konular üzerindeki olumsuz etkilerin de durum tespiti kapsamına alınmasıdır. Benzer şekilde, durum tespitinin kapsamına dijitalleşme ile bağlantılı riskler de dahil edilerek şirketlerin teknoloji ve dijitalleşme ile bağlantılı olumsuz etkilerini belirlemeleri ve ele almaları beklenmektedir.

2.1.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

ILO, yayımladığı bildirge ve sözleşmeler aracılığıyla iş dünyası ve insan hakları gündeminin ve HREDD uygulamalarının temel bir parçası olmuştur. ILO'nun çalışma hayatına ilişkin temel sözleşmeleri, taraf devletler tarafından onaylanmakta ve çalışma yaşamındaki temel insan haklarının korunmasına yönelik uluslararası düzeyde geçerli bir hukuki çerçeve sunmaktadır. Bu sözleşmeler aynı zamanda şirketlerin hem kendi faaliyetlerinde hem de tedarik zincirlerinde uyması beklenen standartlara temel teşkil etmektedir. Özellikle sendikal haklar, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği gibi konular, söz konusu düzenlemelerin odak noktalarını oluşturmaktadır.

Buna ek olarak, 1977 yılında kabul edilen ve son olarak 2022 yılında güncellenen ILO Bildirgesi, istihdam, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda, hükümetler, işverenler, işçi örgütleri ve şirketlere yönelik ilke ve tavsiyeler içermekte ve iş dünyasına yönelik insan haklarıyla ilgili politika geliştirme ve uygulama süreçlerinde referans alınan uluslararası kaynaklardan biri olarak değerlendirilmektedir.

i. Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

1977 yılında ILO Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen ve 2000, 2006, 2017 ile son olarak 2022 yılında güncellenen ILO Bildirgesi, hükümetler, işverenler ve işçiler tarafından ortaklaşa geliştirilen küresel bir politika aracıdır.[24] Bildirge'de yer alan 68 ilke, istihdam, mesleki eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ile endüstriyel ilişkiler gibi temel alanlarda; hem şirketlerin kayıtlı olduğu menşe ülkelerde hem de faaliyet gösterdikleri ev sahibi ülkelerde, devletlere, işveren ve işçi örgütlerine ve işletmelere yönelik yol gösterici tavsiyeler sunmaktadır.

ILO Bildirgesi, üye devletlerin 10 temel ILO sözleşmesini[25] onaylamamış olsalar dahi, ILO üyeliğinden kaynaklanan yükümlülükleri gereği aşağıda sıralanan beş temel ilkeye saygı göstermelerini zorunlu kılmaktadır:

[20] *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri*, İlke 25.

[21] *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri,* İlke 28, İlke 29, İlke 30 ve Açıklamaları.

[22] *OECD, Guidelines for Multinational Enterprises,* 2011, s. 4.

[23] *Guidelines for Multinational Enterprises,* 2023.

[24] *Uluslararası Çalışma Örgütü, Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy),* 2022.

[25] Uluslararası Çalışma Örgütü, *29 No'lu Zorla Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme (1930); 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme (1957); 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi(1948); 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958); 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949); 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi (1973); 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951); 182 No'lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (1999); 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (1981); 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçevesine İlişkin Sözleşme (2006).*

- örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması;
- her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;
- çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması;
- istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması; ve
- güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması.

Mart 2017'de yapılan revizyonlarla birlikte ILO Bildirgesi, Rehber İlkelerle uyumlu olacak şekilde güncellenmiş; bu doğrultuda sosyal güvenlik, zorla çalıştırmanın önlenmesi, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş ve adil ücretlendirme gibi alanlara ilişkin yeni ilkeler metne dahil edilmiştir. Ayrıca, insana yakışır iş, sürdürülebilir işletmeler ve kapsayıcı büyüme alanlarında, şirketlerin HREDD süreçlerine rehberlik edecek ilkesel çerçeve güçlendirilmiştir.

Revize edilen bildirgede, şirketlerin uluslararası düzeyde tanınan insan haklarına ve ILO Çalışma Hayatına İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde tanımlanan haklara ilişkin mevcut ve olası olumsuz etkileri belirleme, önleme, hafifletme ve bu etkileri nasıl yönettiklerini açıklama sorumluluğu vurgulanmaktadır.[26] Bu doğrultuda, işletmelerin sadece kendi faaliyet alanlarında değil, aynı zamanda iş ortaklarının insan hakları ihlallerine karşı da sorumluluk taşıdığı belirtilmekte ve şirketlerin bu aktörler üzerindeki nüfuzlarını kullanarak çözüm yollarını teşvik etmeleri tavsiye edilmektedir.

Bildirgede ayrıca, çalışanların şikayette bulunma hakkına saygı gösterilmesi gerektiği açıkça ifade edilmekte; bireysel veya kolektif şekilde, ayrımcılığa uğramadan ve misillemeye maruz kalmadan şikâyetlerini iletebilmeleri ve bu başvuruların uygun prosedürler çerçevesinde ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu hükümlerin, özellikle çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği ve örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, ayrımcılığın önlenmesi, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konularında ILO sözleşmelerine tam uyum sağlamayan ülkelerde öneme sahip olduğu belirtilmektedir.[27]

ii. ILO Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi

ILO tarafından 1998 yılında kabul edilen Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, hükümetlerin, işverenlerin ve işçi örgütlerinin temel insani değerlere bağlılığını ifade eden ve dünya genelinde işçi haklarını güvence altına almayı amaçlayan bir uluslararası belgedir.[28] Bildirgede, sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi ve istihdam ile meslek bakımından ayrımcılığın kaldırılması olmak üzere 4 temel hak kategorisi vurgulanmıştır.

Bildirge, bu hakların işyerlerinde evrensel düzeyde tanınmasını öngörmekte ve ILO'ya üye tüm devletler için, söz konusu hakları koruma, uygulama ve geliştirme yönünde açık bir taahhüt doğurmaktadır. Üye devletlerin, bu haklara ilişkin sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, ILO üyelikleri gereği bildirgede belirtilen normlara saygı göstermeleri ve bu normları teşvik etmeleri beklenmektedir. Bu bağlamda Bildirge, yalnızca bireysel işçi haklarını güvence altına almakla kalmayıp, aynı zamanda sürdürülebilir ekonomik kalkınma, toplumsal istikrar ve sosyal adaletin tesis edilmesinde de rol üstlenmektedir. Ulusal düzeyde yasal reformların teşvik edilmesine katkı sağlarken, aynı zamanda uluslararası çalışma standartlarının gelişimini destekleyen bir araç işlevi görmektedir.

Bugün itibarıyla Türkiye dâhil 187 ILO üyesi devlet tarafından evrensel olarak kabul edilen bu bildirge, insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması yönünde küresel çapta ortak bir normatif dayanak sunmaktadır.

2.1.2. Çevre Konusundaki Hukuki Çerçeve

1992 yılında Rio Zirvesi'nde kabul edilen BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (*United Nations Framework Convention on Climate Change* - **UNFCC**), küresel iklim eyleminin temelini oluşturmaktadır.[29] Dünya genelinde iklim değişikliği ile mücadele için oluşturulan ilk kapsamlı ve bağlayıcı olmayan bu anlaşmaya taraf ülkeler, atmosfere salınan sera gazlarını sınırlama konusunda ortak bir çerçevede birleşmiştir. UNFCC ile adil sorumluluk ilkesi tanınmış,

[26] *Uluslararası Çalışma Örgütü, Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy),* 2017, Genel Politikalar, paragraf 10.

[27] *Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika Hakkında Üçlü Bildirge (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy),* 2017, paragraf 66.

[28] *Uluslararası Çalışma Örgütü, Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi,* 1998.

[29] *Birleşmiş Milletler, İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (United Nations Framework Convention on Climate Change – UNFCCC),* 2004.

gelişmiş ülkelerin tarihsel sorumluluğu kabul edilerek, iklim değişikliğine en az katkıda bulunan gelişmekte olan ülkelerin desteklenmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede halen ilgili finansal destek, teknoloji transferi ve kapasite geliştirme odaklı mekanizmalar yapılandırılmaktadır.

Türkiye, UNFCC'ye 2004 yılında taraf olmuştur. Politika ve mevzuat uyumu gereği, Türkiye, ulusal iklim politikalarını bu sözleşmeye uyumlu hâle getirmek amacıyla Ulusal İklim Değişikliği Stratejisi (2010-2023) ve İklim Kanunu'nu (2025) hazırlamıştır.[30] UNFCC'ye taraf olan bir ülke olarak Türkiye, sera gazı emisyonlarını ve iklim eylemlerini düzenli olarak BM'ye raporlamakla yükümlüdür. Bu raporlar sayesinde Türkiye'nin iklim politikaları küresel izleme sistemine dâhil olmaktadır.

UNFCC'de alınan kararların takibi için düzenli olarak Taraflar Konferansları (**COP**) düzenlenmektedir. Küresel iklim politikalarının belirlendiği en üst düzey karar alma organı olan COP toplantılarında sözleşme güncellenir, yeni hedefler belirlenir, izleme ve denetim mekanizmaları şekillenir. 1997 yılında gerçekleştirilen COP 3 kapsamında kabul edilen Kyoto Protokolü ile gelişmiş ülkeler için yasal olarak bağlayıcı sera gazı azaltım hedefleri belirlenmiştir.[31] 2015'te düzenlenen COP 21'de kabul edilen Paris Anlaşması ise küresel sıcaklık artışını 1.5-2°C ile sınırlama hedefini benimseyen ve tüm ülkeleri kapsayan ilk anlaşmadır.[32]

Türkiye Paris Anlaşması'na 2021 yılında taraf olmuştur. Paris Anlaşması, Türkiye'nin sanayi ve enerji alanında karbonsuzlaşma hedeflerini şekillendirmektedir. Bu doğrultuda, taraf olan diğer ülkeler gibi Türkiye de emisyon azaltım taahhüdü olan Ulusal Katkı Beyanı'nı sunmaktadır. Türkiye, referans senaryoya kıyasla, 2030 yılına kadar %41 emisyon azaltımı taahhüdünde bulunmuştur.

Ozon tabakasını incelten maddelerin (özellikle CFC'ler, HCFC'ler ve halonlar) üretimini ve kullanımını aşamalı olarak durdurma amacıyla 1987 yılında Montreal Protokolü kabul edilmiştir.[33] Tüm BM üyesi ülkeler tarafından onaylanmış olan Protokol, bazı sera gazlarını (örneğin HFC'ler) sınırladığı için iklim değişikliğini yavaşlatıcı etkisi de olmuştur.

Küresel düzeyde çevreyi ve insan sağlığını atıkların zararlı etkilerinden korumayı amaçlayan Basel Sözleşmesi 1989 yılında kabul edilip 1992'de yürürlüğe girmiştir.[34] Kimyasal atıklar, ağır metaller, tıbbi ve endüstriyel atıklar, elektronik (e-atıklar) gibi çeşitli tehlikeli atık türlerini kapsayan Sözleşme, a) tehlikeli atıkların kontrolsüz ve yasa dışı ihracatını önlemek, b) atıkların kaynağında azaltılmasını teşvik etmek vs c) atıkların çevreye duyarlı bertarafını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Sıfır atık politikaları ve döngüsel ekonomi hem Basel hem de UNFCCC kapsamında teşvik edilmektedir.

1992 Rio Zirvesi'nde kabul edilen Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi, dünyadaki tüm canlı türlerini, genetik çeşitliliği ve ekosistemleri korumayı amaçlayan uluslararası, bağlayıcı bir çevre sözleşmesidir.[35] Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi, biyolojik kaynakların sürdürülebilir kullanımını ve genetik kaynaklardan elde edilen faydaların adil paylaşımını hedefler. İklim değişikliği, biyoçeşitlilik üzerinde en büyük tehditlerden biri olduğundan ve sağlıklı ekosistemler, iklim değişikliğine karşı doğal savunma sağladığı için Rio Zirvesi'nde eş zamanlı olarak kabul edilen UNFCC ve Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi birbirini tamamlayıcı nitelikte iki anlaşmadır.

İnsan sağlığına ve çevreye ciddi zarar veren kalıcı organik kirleticileri (POPs) sınırlamak, azaltmak ve ortadan kaldırmak amacıyla 2001 yılında Stockholm Sözleşmesi kabul edilmiştir.[36] Sözleşme zararlı kimyasalların (örneğin DDT, PCB, dioksinler) üretimini, kullanımını ve salımını yasaklar veya sınırlar. Sözleşme, taraf ülkelerden bu maddelere dair ulusal eylem planlarını hazırlamalarını beklemektedir.

2013 yılında kabul edilen Minamata Sözleşmesi, civa ve civa bileşiklerinin insan sağlığına ve çevreye zararını önlemek için hazırlanmış küresel bir anlaşmadır.[37] Civa üretimi, kullanımı, salımı ve ticaretini kontrol altına almayı amaçlayan Sözleşme, özellikle termik santraller, altın madenciliği, ilgili sanayi prosesleri ve termometre, floresan lamba gibi ürünleri mercek altına almaktadır.

[30] T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, *Türkiye Ulusal İklim Değişikliği Stratejisi (2010–2023),* 2010.

[31] *Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change*. United Nations, 1998; *Paris Agreement*. United Nations, 2015.

[32] Birleşmiş Milletler, Paris Anlaşması (Paris Agreement), 2015.

[33] Birleşmiş Milletler, *Ozon Tabakasını İncelten Maddelere İlişkin Montreal Protokolü (Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer)*, 16 Eylül 1987, *United Nations Treaty Series,* cilt 1522, no. I-26369, s. 3.

[34] Birleşmiş Milletler, *Tehlikeli Atıkların Sınırötesi Taşınımının ve Bertarafının Kontrolüne İlişkin Basel Sözleşmesi (Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal),* 1989.

[35] Birleşmiş Milletler, *Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi (Convention on Biological Diversity – CBD)*, 1992.

[36] Birleşmiş Milletler, *Kalıcı Organik Kirleticilere İlişkin Stockholm Sözleşmesi (Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants),* 2001.

[37] Birleşmiş Milletler, *Cıva Hakkında Minamata Sözleşmesi (Minamata Convention on Mercury),* 2013.

2.2. Avrupa Birliği'ndeki Düzenlemeler

Son yıllarda dünya genelindeki bazı devletler ve AB nezdinde sürdürülen ve şirketlerin küresel tedarik zincirlerindeki faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmelerini ve ele almalarını zorunlu kılan HREDD yasa çalışmaları, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğünü bağlayıcı hukuk kuralları ile yasal bir zemine aktarmaktadır. 2017 yılı itibariyle Fransa'da yürürlükte olan Kurumsal İhtiyat Sorumluluğu Yasası[38] (*French Duty of Vigilance Law - Fransız Özen Yükümlülüğü Yasası*), 2023 yılında Almanya'da yürürlüğe giren Alman Tedarik Zinciri Yasası bu konudaki ilk düzenlemeler arasındadır. Birçok AB ülkesinde ise, yasal düzenlemelere ilişkin meclis çalışmaları devam etmekte olup, aralarında kapsam ve ölçek bakımından farklılıklar olsalar da, bu mevzuatlar temel olarak şirketlerin dünya genelindeki tedarikçileri ve iş ortaklarıyla olan iş ilişkileri de dahil olmak üzere faaliyetlerinden doğan olumsuz insan hakları etkilerini HREDD yoluyla ele almasını gerektirmektedir.[39]

Örneğin, Hollanda, tedarik zincirlerinde çocuk işçiliğini önlemeye yönelik olarak 2019 yılında Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Yasası'nı kabul etmiş, ancak bu düzenleme henüz yürürlüğe girmemiştir. Hollanda bununla birlikte, daha kapsamlı bir durum tespiti düzenlemesine yönelik hazırlık sürecini sürdürmektedir.[40] Belçika ve İsveç, şirketlerin tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlallerini önlemeye yönelik taslak yasaları gündeme almış; Norveç ise 2022 yılında yürürlüğe giren Şeffaflık Yasası ile büyük ölçekli şirketleri, tedarik zincirlerindeki insan hakları risklerini değerlendirme ve kamuoyuna açıklama yükümlülüğü altına almıştır.[41] İspanya ise, CSDDD'nin ulusal mevzuata entegrasyonunu kolaylaştıracak şekilde ön düzenlemeler geliştirmektedir. Tüm bu örnekler, Avrupa genelinde şirketlerin yalnızca kendi faaliyet alanlarında değil, dünya çapındaki tedarik zincirlerinde de insan haklarına ilişkin sorumluluk üstlenmelerini zorunlu hale getiren düzenleyici eğilimin hız kazandığını göstermektedir.

Öte yandan, 25 Temmuz 2024 tarihinde yürürlüğe giren CSDDD ile AB'de HREDD'ye ilişkin yasal düzenlemeler arasında yeknesaklık oluşturulması beklenmektedir. Zira, CSDDD'nin yürürlüğe girdiği 25 Temmuz 2024 tarihi ile birlikte Üye Devletler, Direktifi en geç 2 yıl içinde iç hukuklarına entegre etmekle yükümlü olacaklardır. Bu gelişme, AB genelinde HREDD uygulamalarında standartların eşitlenmesi ve şirketler arası uygulama farklarının azaltılması açısından kritik bir eşiktir.

CSDDD'nin şirketler için zorunlu kıldığı durum tespiti süreçlerinin kurumsal düzeyde izlenebilir, şeffaf ve karşılaştırılabilir biçimde raporlanmasını sağlamak amacıyla, AB ayrıca Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi'ni (*Corporate Sustainability Reporting Directive* - **CSRD**) kabul etmiştir.[42] CSRD, CSDDD kapsamındaki risk analizleri, önleyici aksiyonlar, iyileştirme planları ve politika uygulamalarının sistematik olarak raporlanmasını ve kamuya açıklanmasını zorunlu kılmakta; böylelikle şirketlerin yalnızca HREDD yükümlülüklerini yerine getirmesi değil, aynı zamanda bu yükümlülüklerin denetlenebilir ve standartlaştırılmış raporlamalar aracılığıyla izlenmesi mümkün hale gelmektedir.

Bununla birlikte, Şubat 2025'de Avrupa Komisyonu tarafından sunulan **"Omnibus Sadeleştirme Paketi"**, AB'nin sürdürülebilirlik düzenlemelerinde uygulama takvimlerinin ertelenmesi ve yükümlülüklerin sadeleştirilmesi yoluyla hem CSRD hem de CSDDD'ye yönelik kapsamlı değişiklikler öngörmektedir.[43] Bu bağlamda, CSDDD'ye ilişkin olarak tüm uygulamanın bir yıl ertelenmesi, durum tespiti yükümlülüğünün yalnızca birinci derece (tier 1) iş ortaklarıyla sınırlandırılması, etkinlik izleme süreçlerinin beş yılda bir gerçekleştirilmesi ve birlik düzeyinde öngörülen özel hukuk sorumluluğu mekanizmasının kaldırılması yönünde öneriler sunulmuştur. Omnibus sadeleştirme paketi konusunda Avrupa Konseyi, 23 Haziran 2025 tarihinde müzakere pozisyonunu kabul etmiş olup; paketin yürürlüğe girmesi, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu ile sürdürülecek üçlü müzakerelerin (trilogue) sonucunda tüm kurumlar arasında sağlanacak nihai uzlaşıya bağlıdır.

CSDDD'nin çevresel sürdürülebilirlik boyutu, Avrupa Yeşil Mutabakatı'nın (AYM) önemli bileşenlerinden biri olan AB Döngüsel Ekonomi Eylem Planı (DEEP) ile de desteklenmektedir.[44] Avrupa Komisyonu tarafından 2020 yılında açıklanan bu plan, AB ekonomisinin "al-kullan-at" modelinden uzaklaşarak, onarılabilir, geri dönüştürülebilir ve kaynak

[38]Fransa, *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 27 Mart 2017, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626.

[39]Dünya genelindeki HREDD yasa çalışmaları için bkz. Business and Human Rights Resource Centre, *Zorunlu Durum Tespiti (Mandatory Due Diligence)*, https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/.

[40]Hollanda, *Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Yasası (Dutch Child Labour Due Diligence Law)*, 2019.

[41]Norveç, *Şeffaflık Yasası (Norwegian Transparency Act)*, 2021.

[42]Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD)*, (AB) 2022/2464 sayılı Direktif, 14 Aralık 2022.

[43]Avrupa Komisyonu, *Omnibus – Sürdürülebilirlik ve yatırım mevzuatında sadeleştirme paketi*, 26 Şubat 2025, https://commission.europa.eu/publications/omnibus-i_en.

[44]Avrupa Komisyonu, *Avrupa Birliği Döngüsel Ekonomi Eylem Planı (EU Circular Economy Action Plan)*, 2020.

-verimli bir üretim-tüketim yapısına evrilmesini amaçlamaktadır. Elektronik, tekstil, plastik, inşaat gibi sektörlerde dönüşüm öncelikli alan olarak belirlenmiştir. HREDD kapsamında, çevresel etkilerin tespiti ve azaltılması bağlamında DEEP, şirketler için stratejik bir referans niteliği taşımaktadır. CSDDD, şirketleri DEEP hedefleriyle uyumlu tedarik ve üretim yapıları geliştirmeye yönlendirmekte; böylelikle çevresel izlenebilirlik ile insan hakları odaklı risk yönetimi bir bütünlük içinde ele alınmaktadır.

Bu stratejinin teknik altyapısını güçlendirmek amacıyla, AB 2022 yılında **Sürdürülebilir Ürünler için Eko-Tasarım Yönetmeliğini** güncellemiştir.[45] Bu yönetmelikle:

- Tüm ürün grupları için eko-tasarım gereklilikleri getirilmiş,
- Ürünlerin çevresel ayak izinin azaltılması hedeflenmiş,
- Dijital ürün pasaportu aracılığıyla ürünlerin sosyal ve çevresel etkilerinin izlenebilir hale gelmesi sağlanmıştır.

Söz konusu dijital pasaport sistemi, ürünün tüm yaşam döngüsünü kayıt altına alarak şeffaflık ve izlenebilirlik süreçleri için güçlü bir veri kaynağı sunmaktadır. Böylelikle şirketler, tedarik zincirindeki çevresel ve sosyal riskleri daha bütüncül biçimde tespit edebilecektir.

HREDD süreçlerini destekleyen bir diğer önemli düzenleme ise, 2023 yılında önerilen **AB Yeşil Beyanlar Direktifi**'dir.[46] Bu düzenleme, şirketlerin sürdürülebilirlik iddialarını ("doğa dostu", "iklim nötr", "karbon ayak izi sıfır" vb.) nasıl oluşturacağı, doğrulayacağı ve kamuoyuna sunacağına dair bir çerçeve sunmaktadır. Direktifin temel amacı, yeşil boyama (greenwashing) uygulamalarını önlemek ve çevresel iddiaların bilimsel kanıtlarla ve bağımsız doğrulayıcılarla desteklenmesini zorunlu kılmaktır. Şirketlerin ürün etiketlerinde veya pazarlama materyallerinde kullandıkları çevresel beyanların şeffaf, karşılaştırılabilir ve denetlenebilir olması beklenmektedir.

Bu bağlayıcı yasal düzenlemelere paralel olarak, birçok ülke de Rehber İlkeler doğrultusunda Ulusal Eylem Planları (**UEP**) hazırlamakta veya mevcut planlarını güncellemektedir. Fransa, Almanya, Hollanda, İsveç, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık gibi ülkeler halihazırda UEP'lerini yayımlamışken; Türkiye'nin de aralarında bulunduğu bazı ülkelerde UEP hazırlık süreçleri devam etmektedir.[47] UEP'ler, devletin insan haklarını koruma yükümlülüğü ile şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu somut politika hedefleri, uygulama adımları ve kurumsal koordinasyon mekanizmaları aracılığıyla destekleyen tamamlayıcı araçlar olarak öne çıkmaktadır. Farklı içerik ve kapsamlara sahip olmakla birlikte, UEP'ler genellikle devletlerin sorumlu iş uygulamalarını teşvik etme hedefi doğrultusunda benimsedikleri öncelikleri ve geleceğe dönük politika yönelimlerini ortaya koymaktadır.

2.2.1. Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD)

25 Temmuz 2024 tarihinde yürürlüğe giren CSDDD, AB iç pazarında faaliyet gösteren şirketler için Rehber İlkeler, OECD Rehberi ve ILO Bildirgesi gibi uluslararası standartlara atıfta bulunan HREDD yükümlülükleri getirerek şirketlerin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri tespit etmelerini ve değerlendirmelerini; bu etkileri önlemelerini, hafifletmelerini ve bu etkiler neticesinde oluşan zararları telafi etmelerini gerektirmektedir.

Direktif, 1000 çalışanı ve 450.000.000 Avro cirosu olan merkezi AB'de bulunan şirketler ve AB'de 450.000.000 net cirosu olan AB dışında kurulu şirketler için geçerli olup bu eşikleri karşılamayan ancak bu eşiklere ulaşan bir şirketler topluluğunun hakim şirketi olan şirketler ile AB'de 22.500.000 Avro'dan fazla telif ücreti karşılığında AB'de franchising veya lisans anlaşmaları yapan ve net cirosu 80.000.000 Avro fazla olan şirketler için geçerlidir.[48] CSDDD'nin kapsamına, merkezi AB'de bulunan şirketlere ek olarak, AB'de elde ettikleri yıllık net ciro 450.000.000 Avro ve üzeri olan AB dışı şirketlerin de dahil edilmesi, belirtilen eşiklere ulaşmaları halinde Türk şirketlerinin de bu düzenlemeden doğrudan etkileneceğini ve kendi faaliyetleri ile tedarik zincirleri kapsamında HREDD uygulamalarını yürütmekle yükümlü olacaklarını göstermesi açısından ayrıca önem taşımaktadır.

CSDDD kapsamında şirketlerden, Rehber İlkeler ile uyumlu olarak, HREDD uygulamalarını politika ve risk yönetimi sistemlerine entegre etmeleri beklenmektedir. Buna göre, şirketlerin insan hakları ve çevre üzerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkilerini belirlemeleri ve değerlendirmeleri, değerlendirme sonucuna göre söz konusu etkileri

[45] Avrupa Komisyonu, *Sürdürülebilir Ürünler için Eko-Tasarım Yönetmeliği Taslağı (Ecodesign for Sustainable Products Regulation – ESPR)*, 30 Mart 2022.

[46] Avrupa Komisyonu, *Çevresel Beyanlara İlişkin Direktif Taslağı (Green Claims Directive)*, 22 Mart 2023

[47] Global Naps, *National Action Plans on Business and Human Rights*, https://globalnaps.org

[48] CSDDD, Madde 2(1)(c) ve Madde 2(2)(c).

önceliklendirmeleri, potansiyel olumsuz etkileri önlemek veya azaltmak için ve mevcut olumsuz etkileri ise sonlandırmak ve azaltmak için uygun tedbir ve eylemleri ortaya koymaları, mevcut olumsuz etkiler için telafi edici çözümler sağlamaları, anlamlı bir paydaş katılımı sağlamaları, bildirim ve şikayet prosedürü oluşturmaları, HREDD politikalarının ve etkileri ele almak için alınan tedbir ve eylemlerin etkililiğini izlemeleri ve HREDD süreci hakkında iletişim kurmaları beklenmektedir. Buna ek olarak, şirketlerin iklim değişikliğiyle mücadele kapsamında, iş modelleri ve stratejilerini Paris Anlaşması hedefleriyle uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir geçiş planı benimsemeleri ve uygulamaya koymaları da gerekmektedir. Bu plan, özellikle küresel ısınmayı 1,5 °C ile sınırlama hedefiyle tutarlılığı güvence altına almalıdır.

HREDD yükümlülükleri uygulama alanı bakımından inceliğinde ise, HREDD'nin şirketlerin kendi faaliyetleri ve iştiraklerinin faaliyetlerine ek olarak, "faaliyet zincirleri" olarak adlandırılan iş ortaklarının faaliyetleri ile ilgili olarak da gerçekleştirilmesi gerektiği görülmektedir.[49] Faaliyet zinciri olarak adlandırılan bu kavram, ilk olarak, söz konusu şirketin ürün ve hizmetleriyle ilgili olan yukarı yönlü iş ortaklarının faaliyetlerini ve ikinci olarak, bu faaliyetlerin şirket için veya onun adına yürütülmesi koşuluyla, ürünlerin dağıtımı, taşınması ve depolanması da dahil olmak üzere aşağı yönlü iş ortaklarının belirli faaliyetlerini kapsamaktadır.

Direktif, olumsuz insan hakları etkilerini ise, başta BM insan hakları sözleşmeleri ve ilgili ILO sözleşmeleri olmak üzere, uluslararası düzeyde tanınan temel insan haklarının ihlali sonucunda ortaya çıkan etkiler olarak tanımlamaktadır. Çevresel olumsuz etkiler ise; Paris İklim Anlaşması, Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi, Basel ve Minamata Sözleşmeleri gibi çok taraflı çevre anlaşmalarının ihlalinden kaynaklanan, iklim değişikliği, ekosistem tahribatı, doğal kaynakların aşırı tüketimi, hava, su ve toprak kirliliği gibi sonuçları kapsamaktadır.

CSDDD'nin izleme ve yaptırım mekanizmalarına ilişkin hükümleri incelendiğinde, HREDD yükümlülüklerine uymayan şirketlere karşı hem idari hem de hukuki düzeyde çeşitli yaptırımların öngörüldüğü görülmektedir. İdari yaptırımlar, üye devletlerce belirlenecek yetkili otoriteler tarafından uygulanacak olup; bunlar arasında idari para cezaları, bağlayıcı düzeltici tedbir kararları ve kamuya açık şekilde ilan edilen yaptırım kararları yer almaktadır. Para cezalarının belirlenmesinde ihlalin niteliği, tekrarlanma durumu, mağduriyetin ciddiyeti ve şirketin küresel cirosu gibi kriterler esas alınmakta; bazı ağır ihlallerde ceza miktarı şirketin dünya çapındaki yıllık net cirosunun %5'ine kadar çıkabilmektedir.

Direktif, bu bağlamda üye devletlerin bağımsız ve yetkin ulusal denetim kurumları belirlemesini zorunlu kılmakta ve bu kurumlara etkin denetim yapabilmeleri için gerekli idari yetkiler ile mali ve teknik kaynakların sağlanmasını şart koşmaktadır. Ulusal denetim otoriteleri, şirketlerin HREDD yükümlülüklerini uygulayıp uygulamadıklarını hem kendiliğinden (re'sen) hem de üçüncü kişiler tarafından iletilen doğrulanmış endişeler[50] (substantiated concern) temelinde inceleyebilecek; bu kapsamda şirketlerden gerekli tüm bilgi ve belgeleri talep edebilecek, gerektiğinde yerinde denetim gerçekleştirebilecektir. Denetim sonucunda uyumsuzluk tespit edilmesi halinde ise, şirketlere yönelik bağlayıcı düzeltici tedbir kararları alma ve idari para cezaları uygulama yetkisine sahip olacaktır.

Buna ek olarak, Direktif'in getirdiği en önemli yaptırımlardan biri, mağdurların doğrudan yargı yoluna başvurma hakkıdır. Bu kapsamda, insan hakları ihlalleri ya da çevresel zararlar nedeniyle doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilenen bireyler, topluluklar veya bu grupları temsil eden sivil toplum kuruluşları; ilgili şirkete karşı, o şirketin faaliyet gösterdiği ya da merkezinin bulunduğu AB üyesi ülkelerdeki yetkili mahkemelerde tazminat talepli davalar açma hakkına sahiptir. Bu hüküm, mağdurlara şirket faaliyetleriyle bağlantılı zararlarını tazmin edebilecekleri bir hukuki başvuru yolu sunmakta; aynı zamanda şirketlerin tedarik zincirindeki iş ortaklarının eylemlerinden hukuken sorumlu tutulabilmesini mümkün kılarak, iş dünyası açısından önemli bir sorumluluk alanı oluşturmaktadır.

2.2.2. Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD)

AB'nin sürdürülebilirlik konularında kurumsal şeffaflığı artırmayı ve çevresel-sosyal etkilerin denetlenebilirliğini güçlendirmeyi amaçlayan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması Direktifi (*Corporate Sustainability Reporting Directive* - CSRD), Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir.[51] CSRD, daha önce yürürlükte olan Finansal Olmayan Raporlama Direktifi'ni (*Non-Financial Reporting Directive* - **NFRD**) revize ederek kapsamını önemli ölçüde genişletmiş, sürdürülebilirlik raporlamasını standartlaştırılmış, detaylı ve zorunlu bir yükümlülük haline getirmiştir.

[49] CSDDD, Madde 8(1).

[50] CSDDD'nin 26. maddesine göre, *"substantiated concerns"*, bir kişinin veya kuruluşun, bir şirketin bu direktif kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmediğine dair objektif koşullara dayalı olarak inandırıcı bir şekilde endişe duyması durumudur.

[51] Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD)*, (AB) 2022/2464 sayılı Direktif, 14 Aralık 2022.

CSRD kapsam olarak yalnızca büyük ölçekli şirketleri değil, aynı zamanda küçük ve orta ölçekli işletmeler (**KOBİ'ler**), AB dışında yer alan ana şirketlerin AB içindeki bağlı kuruluşları ve AB tarafından düzenlenen sermaye piyasalarında işlem gören şirketleri de kapsamına almaktadır. Bu yönüyle, Avrupa genelinde sürdürülebilirlik raporlamasına tabi işletme sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir.

CSRD'nin uygulama takvimi, şirket büyüklüğü ve niteliğine göre aşamalı olarak planlanmıştır:

1. Ocak 2024 itibarıyla, mevcut NFRD kapsamındaki şirketler (büyük ölçekli kamu yararına faaliyet gösteren işletmeler) için 2025 raporlama yılına ilişkin beyan zorunluluğu başlamıştır.
2. Ocak 2025 itibarıyla, NFRD kapsamında olmayan ancak belirli eşik değerleri karşılayan diğer büyük şirketler için (250+ çalışan, 40 milyon Avro ciro, 20 milyon Avro bilanço) CSRD kapsamındaki ilk raporlama yükümlülüğü devreye girecektir.
3. Ocak 2026 itibarıyla, sermaye piyasalarında işlem gören KOBİ'ler için sürdürülebilirlik raporlaması zorunluluğu başlayacaktır. Bu gruba mikro işletmeler dâhil edilmemiştir.
4. Ocak 2028 itibarıyla, AB dışı ülkelerde yer alan ve AB pazarında önemli ekonomik faaliyeti bulunan şirketlerin (150 milyon Avro üzeri ciro ve AB'de en az bir şube veya bağlı ortaklık) raporlama yükümlülükleri yürürlüğe girecektir.

Ancak, Omnibus Sadeleştirme Paketi'nin kabul edilerek yürürlüğe girmesi halinde, önerilen kapsam daraltmaları ve uygulama takvimindeki esneklikler dikkate alındığında, CSRD'nin tüm uygulama takvimi ile belirtilen tarihlerdeki raporlama yükümlülüklerinin en az iki yıl ertelenmesi mümkün olabilecektir.[52] Ek olarak, yeni eşik değerlerine göre yapılan güncellemeler sonucunda, 250–999 çalışanı olan ve 450 milyon Avro'nun altında cirosu bulunan şirketler ile borsaya kote KOBİ'ler ve AB'de sınırlı ekonomik faaliyeti bulunan AB dışı şirketler kapsam dışına çıkarılacağından, bu gruplar bakımından söz konusu yükümlülüklerin tamamen ortadan kalkması da söz konusu olabilecektir.

CSRD kapsamında şirketlerin, çevresel ve sosyal etkilerle ilgili faaliyetlerini, bu konulara dair risk ve fırsatları nasıl yönettiklerini, sürdürülebilirlik stratejilerini ve performanslarını Çevresel-Sosyal-Yönetişim (**ESG**) kriterlerine uygun biçimde kamuya açık ve denetlenebilir şekilde raporlamaları zorunlu hale gelmiştir. Şirketler, bu raporlamayı Avrupa Finansal Raporlama Danışma Grubu (EFRAG) tarafından geliştirilen AB Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ESRS) doğrultusunda gerçekleştirecektir. CSDDD ve CSRD birlikte değerlendirildiğinde, CSRD şirketlerin sürdürülebilirlik uygulamalarına ilişkin şeffaflık ve hesap verebilirlik yükümlülüklerini tanımlarken; CSDDD, şirketlerin bu uygulamaları nasıl hayata geçirmeleri gerektiğine dair hukuki çerçeveyi ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, CSDDD insan hakları ve çevresel etkilere dair kurumsal sorumlulukları somut yükümlülüklere dönüştürürken; CSRD bu yükümlülüklerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve kamuya açıklanması süreçlerini düzenlemektedir.

CSRD, AB sınırları dışında yerleşik olmakla birlikte AB pazarında ekonomik faaliyette bulunan Türk şirketleri açısından da hem doğrudan hem de dolaylı etkiler yaratmaktadır. Özellikle, AB'deki faaliyetlerinden yıllık 150 milyon Avro ve üzeri ciro elde eden Türk şirketleri, 2028 yılı itibariyle doğrudan raporlama yükümlüsü haline gelecektir. Ancak, Omnibus Sadeleştirme Paketi'nin yürürlüğe girmesi halinde, AB'deki faaliyetlerinden yıllık 450 milyon Avro ve üzeri ciro elde eden Türk şirketleri, 2030 yılı itibarıyla doğrudan raporlama yükümlüsü haline gelebilecektir. Bu şirketler, AB içindeki en az bir bağlı ortaklık veya şube aracılığıyla faaliyet gösterdikleri takdirde, CSRD kapsamında belirlenen sürdürülebilirlik raporlama standartlarına uygun biçimde ESG verilerini raporlamakla yükümlü olacaklardır. Bununla birlikte, AB merkezli müşterilere ürün veya hizmet sağlayan, bu şirketlerin tedarik zincirinde yer alan ya da doğrudan iş ilişkisi kuran Türk firmaları, doğrudan CSRD kapsamına girmeseler dahi, iş ortaklarının raporlama süreçleri nedeniyle dolaylı olarak kapsam içine girmiş olacaklardır. Bu nedenle, CSRD'nin gereklerini anlamak ve AB müşterilerinin beklentilerine cevap verecek veri toplama, izleme ve raporlama sistemlerini geliştirmek, Türkiye'deki işletmeler için stratejik bir uyum gerekliliği haline gelmiştir.

[52] Avrupa Komisyonu, *Omnibus – Sürdürülebilirlik ve yatırım mevzuatında sadeleştirme paketi*, 26 Şubat 2025, https://commission.europa.eu/publications/omnibus-i_en.

2.2.3. Alman Tedarik Zinciri Yasası

Alman Tedarik Zinciri Yasası, yönetim merkezi, idari merkezi, yasal merkezi veya şubesi Almanya'da bulunan ve yurt dışında görevlendirilenler de dahil olmak üzere Almanya'da en az 3000 çalışanı olan işletmeler yönünden Ocak 2023 itibariyle yürürlüğe girmiştir.[53] 2024 yılında ise bu sayı 1000 çalışanı olan işletmelere kadar genişletilmiştir.

Alman Tedarik Zinciri Yasası kapsamında yer alan şirketler, kendi iş alanlarındaki faaliyetlerin yanı sıra doğrudan tedarikçilerinin faaliyetleri üzerinde insan hakları ve çevresel riskler ile ilgili düzenli değerlendirmeler yapmak ve bu riskleri ele almakla yükümlüdür.[54] Bu doğrultuda, şirketlerin Rehber İlkeler'de ele alınan insan hakları durum tespiti sürecine paralel bir durum tespit süreci yürütmeleri gerekmektedir. Tedarik zincirinin alt seviyelerinde yer alan dolaylı tedarikçilerinin faaliyetleri ile ilgili risk değerlendirilmesi yürütülmesi ve diğer durum tespiti gerekliliklerinin yerine getirilmesi içinse, bir süreklilik söz konusu olmayıp şirketlerin dolaylı tedarikçilerde insan haklarıyla ilgili veya çevreyle ilgili bir yükümlülüğün ihlal edilmesinin mümkün olabileceğine dair gerçek göstergelere sahip olması (doğrulanmış bilgi) durumunda bu süreç dolaylı tedarikçiler için yürütülecektir.

Alman Tedarik Zinciri Yasası, HREDD yükümlülüğü kapsamındaki riskleri; çocuk işçiliğinin yasaklanması, iş sağlığı ve güvenliği, zorla çalıştırma, kölelik, işyerinde eşit olmayan muamele ve ayrıca insan hakları ile ilgili yükümlülükler ve farklı çevresel zarar türleri dahil olmak üzere ele almaktadır.[55] Bu kapsamda, başta ILO sözleşmeleri olmak üzere temel insan hakları ve çevre sözleşmeleri çerçevesinde korunan hukuki değeri ihlal eden hukuka aykırı eylem veya ihmaller de bu riskler kapsamında değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda;

- Şirketlerden üst yönetimleri tarafından onaylanmış bir insan hakları stratejisi çerçevesinde politika beyanı yayımlamaları; bu beyan ile öncelikli insan hakları ve çevresel risklerini, çalışanlara ve tedarikçilere yönelik beklentilerini kamuoyuna açık şekilde duyurmaları beklenmektedir.

- Şirketlerin, tüm iş süreçlerine entegre edilecek uygun bir risk yönetim sistemi kurmaları; bu sistem aracılığıyla düzenli ve sistematik risk analizleri gerçekleştirmeleri ve olası risklere karşı önleyici tedbirler almaları gerekmektedir. Risk analizlerinin, şirketin kendi operasyonlarının yanı sıra doğrudan tedarikçileri için uygulanması zorunlu olup, dolaylı tedarikçilere yönelik değerlendirme yalnızca "doğrulanmış bilgi" bulunması hâlinde devreye girmektedir.

- Şirketlerin kendi faaliyet alanlarında ya da doğrudan tedarikçilerinde insan hakları veya çevreye ilişkin bir ihlal tespit etmeleri hâlinde ise, etkili ve uygun telafi edici mekanizmaları devreye sokmaları gerekmektedir. Bu bağlamda zararların tazmini, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ya da benzer ihlallerin tekrarını önlemeye yönelik yapısal değişiklikler söz konusu olabilmektedir.

- Şirketlerin insan hakları durum tespiti süreçlerini yürütecek belirli bir kişiyi veya birimi görevlendirmesi zorunlu kılınmaktadır. Ayrıca şirketlerin, kendi operasyonları ve doğrudan tedarikçileri ile ilgili ihlal ve risklerin bildirilebileceği erişilebilir, tarafsız ve gizliliği gözeten bir şikâyet mekanizması kurmaları gerekmektedir. Bu mekanizmanın zamanında ve etkili şekilde işlemesi, başvuruların değerlendirilmesi ve olası misillemelerin önlenmesi güvence altına alınmalıdır.

- Şirketler, her takvim yılı için gerçekleştirdikleri durum tespiti faaliyetlerine ilişkin bir rapor hazırlamak, bu raporu kamuya açık bir şekilde yayımlamak ve ilgili yetkili otoriteye (Federal Ekonomik İşler ve İhracat Kontrol Dairesi - BAFA) sunmakla yükümlüdür. Raporda; yürütülen risk analizleri, alınan önleyici ve düzeltici tedbirler, şikâyet mekanizmasının işleyişi ve karşılaşılan zorluklara ilişkin bilgiye yer verilmelidir.

[53] Alman Tedarik Zinciri Yasası, Madde 1, Bölüm 1(1).

[54] Alman Tedarik Zinciri Yasası, Madde 1, Bölüm 2(5).

[55] Alman Tedarik Zinciri Yasası, Bölüm 2(2).

Yasa kapsamında öngörülen HREDD yükümlülüklerinin izlenmesi ve ihlallerin yaptırımla karşılanmasından sorumlu otorite olarak, Federal Ekonomik İşler ve İhracat Kontrol Ofisi (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle* – **BAFA**) yetkilendirilmiştir.[56] BAFA, hem re'sen hem de web sitelerinde yer alan çevrimiçi şikâyet formları aracılığıyla yapılan başvurular üzerine harekete geçebilmektedir. Bu doğrultuda kurum; şirket tesislerinde önceden haber vermeksizin denetim gerçekleştirme, ilgili belgeleri inceleme ve şirket temsilcilerini sorgulama yetkisine sahiptir. Denetimlerin sonucunda BAFA, şirketlere 500.000 Avro'ya kadar veya yıllık cirolarının %2'sine kadar idari para cezası uygulayabilmekte; ayrıca, yükümlülüklerini ihlal eden şirketleri en fazla üç yıl süreyle kamu ihalelerinden men etme kararı verebilmektedir. Bunun yanı sıra, BAFA şirketlere rehberlik sunabilmek amacıyla düzenli olarak uygulama rehberleri, sektörel yorum belgeleri ve yönlendirici tavsiyeler yayımlamaktadır.[57]

2.3. Türkiye'deki Mevcut Yasal Düzenlemeler ve Standartlar

Türkiye'de yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde, şirketlerin kendi faaliyetlerinde veya tedarik zincirlerinde insan hakları ve çevresel etkiler ile ilgili olarak HREDD uygulama yükümlülüğünü açıkça ve doğrudan düzenleyen bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, muhtelif hukuki düzenlemeler altında kayıt dışı istihdamın önlenmesi, çocuk işçiliği yasağı, sendikal hakların korunması, güvenceli çalışma koşullarının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile çevre koruma yükümlülükleri, farklı mevzuatlar altında yer almakta ve ihlaller halinde idari veya cezai yaptırımlara bağlanmaktadır.

Bu kapsamda, aşağıda yer verilen düzenlemeler doğrudan HREDD yükümlülüğü getirmese de, insan hakları ve çevresel sorumluluk alanında kurumsal davranışları şekillendiren temel hukuki zemini oluşturmaktadır ve şirketlerin özellikle işçi hakları ve çevresel etkiler konularında temel hukuki yükümlülüklerini tanımlamaktadır:

- **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,** temel hak ve özgürlüklerin korunmasını güvence altına almakta ve devletin sosyal hukuk devleti ilkesi çerçevesinde işçi haklarını gözetmesini zorunlu kılmaktadır.[58] Anayasa'nın 49. maddesi çalışma hakkını, 51. maddesi örgütlenme özgürlüğünü ve 55. maddesi adil ücret hakkını güvence altına alırken; çevrenin korunmasına ilişkin 56. madde, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğunu ve çevreyi korumanın hem devletin hem vatandaşların görevi olduğunu hükme bağlamaktadır.

- **5237 sayılı Türk Ceza Kanunu;** zorla çalıştırma (madde 117), insan ticareti (madde 80), çevrenin kasten kirletilmesi (madde 181) gibi insan hakları ve çevre ihlallerine karşı doğrudan cezai hükümler içermektedir.[59]

- **4857 sayılı İş Kanunu;** İşçilerin çalışma koşulları, iş güvencesi, eşit muamele, fazla mesai, kadın ve genç işçilerin korunması, iş sözleşmesinin feshi gibi konularda asgari standartları belirlemektedir. Ayrıca ayrımcılık yasağı (madde 5) ve kayıt dışı istihdamla mücadeleye yönelik düzenlemeler içermektedir.[60]

- **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu;** İşçilerin sendika kurma ve toplu pazarlık haklarını düzenlemekte; işverenlerin sendikal ayrımcılık yapmasını yasaklamaktadır. Sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmak ve işçi-işveren ilişkilerinde eşitliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır.[61]

- **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu;** İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması için hem çalışanların hem de işverenlerin yükümlülüklerini tanımlamaktadır. Risk değerlendirmesi, acil durum planları, eğitim ve denetim gibi hususları düzenlemektedir.[62]

- **2872 sayılı Çevre Kanunu;** şirketlerin çevre üzerindeki etkilerini kontrol altına almayı amaçlayan ve atık yönetimi, su ve hava kirliliği, çevresel etki değerlendirme (ÇED), biyoçeşitliliğin korunması gibi başlıkları kapsayan temel düzenlemedir.[63]

[56] Alman Tedarik Zinciri Yasası, Madde 14 (1).

[57] Almanya Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi (BAFA), *Tedarik Zinciri Yasası Rehber Dokümanları (Guidances on the Supply Chain Act)*, https://www.bafa.de/EN/Supply_Chain_Act/Guidances/guidances_node.html.

[58] 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 7 Kasım 1982; Resmî Gazete, 9 Kasım 1982, Sayı 17863 (Mükerrer).

[59] 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 26 Eylül 2004; Resmî Gazete, 12 Ekim 2004, Sayı 25611.

[60] 4857 sayılı İş Kanunu, 22 Mayıs 2003; Resmî Gazete, 10 Haziran 2003, Sayı 25134.

[61] 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 18 Ekim 2012; Resmî Gazete, 7 Kasım 2012, Sayı 28460.

[62] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20 Haziran 2012; Resmî Gazete, 30 Haziran 2012, Sayı 2833.

[63] 2872 sayılı Çevre Kanunu, 11 Ağustos 1983; Resmî Gazete, 11 Ağustos 1983, Sayı 18132.

- **Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkeleri;** SPK tarafından belirlenen ve Kurumsal Yönetim Tebliği[64] ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri, halka açık şirketlerin paydaşlara karşı hesap verebilirliğini, şeffaflık düzeyini ve sürdürülebilirlik performansını artırmaya yönelik yönetişim standartları sunmaktadır. Bu kapsamda, şirketlerin yıllık faaliyet raporlarında çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitim ve sosyal veya çevresel etki doğurabilecek olan şirket faaliyetleri ile ilgili başkaca kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin bilgilere yer vermeleri öngörülmüştür. Kurumsal Yönetim İlkeleri ayrıca şirketlerin çevre ve kamu sağlığı ile ilgili düzenlemelere uyacağını, insan haklarına saygı göstereceğini ve uyacağını ve sosyal sorumluluğa özen göstereceğini de düzenlemektedir.[65]

Türkiye'de HREDD süreçlerine doğrudan karşılık gelen bir hukuki düzenleme bulunmamakla birlikte, 2 Mart 2021 tarihinde açıklanan **İnsan Hakları Eylem Planı**'nda[66] bu konuya sınırlı da olsa değinilmiştir. İnsan Hakları Eylem Planı'nın 9. Amacı olarak ortaya konulmuş olan "İnsan Hakları Konusunda Üst Düzey İdari ve Toplumsal Farkındalık" başlığı altında 9.3. No'lu hedef olarak "Kamuoyunun İnsan Hakları Farkındalığının Artırılması" düzenlenmiştir. Bu hedef kapsamında Rehber İlkeler dikkate alınarak "iş ve çalışma hayatına" ilişkin ulusal rehber ilkeler hazırlanacağı ve farkındalık artırıcı faaliyetler düzenleneceği belirtilmiştir. Buna ilaveten, belirlenen hedefleri hayata geçirmek amacıyla düzenlenmiş olan İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi'nde, 9.3.b Hedefi'nin uygulanması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (**ÇSGB**) sorumlu kurum olarak atanmıştır.[67]

9.3.b Hedefi doğrultusunda ÇSGB tarafından hazırlanan **Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler**, 29 Kasım 2022 tarihinde yayınlanmıştır.[68] On bir temel ilkeden oluşan Rehber kapsamında, özellikle çalışma hayatında ayrımcılık yasağına vurgu yapılarak, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği ve sendikal haklar gibi konulara ilişkin temel ilkelere yer verildiği görülmektedir.

Benzer şekilde, ÇSGB tarafından Ocak 2024'te yayınlanan **2024-2028 Stratejik Planı**'nda[69] da, "*Türkiye'nin önemli ihracat pazarı olan ülkelerde yürürlüğe giren insan haklarına saygılı üretim konusundaki yasal gelişmelere ve tedarik zincirlerinde insan haklarının korunması bağlamında küresel düzeyde giderek artan hassasiyete*" vurgu yapılarak işletmelerin konuya ilişkin farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalar yürütülerek "*pazarın daralması dolayısıyla istihdam kaybı yaşanması riskinin azaltılması*" gerektiğine dikkat çekilmiştir. Stratejik Plan'da ayrıca, yasal düzenlemeler konusunda toplum, iş dünyası aktörleri ve tüketicilerin bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yapılacağı da ele alınmıştır.

Çevre konusunda ise, Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanan **Yeşil Mutabakat Eylem Planı**, AB'nin 2019 yılında açıkladığı **AYM**'ye uyum sağlamak amacıyla 16 Temmuz 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.[70] Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda yeşil ve kaynak etkin bir ekonomiye geçişini desteklemeyi amaçlayan plan; 9 ana başlık, 32 hedef ve 81 eylem içermektedir. Yeşil yatırımların ülkeye çekilmesi ve küresel tedarik zincirlerine entegrasyonun güçlendirilmesi temel hedefler arasında yer almakta olup planda; (1) sınırda karbon düzenlemeleri, (2) yeşil ve döngüsel bir ekonomi, (3) yeşil finansman, (4) temiz, ekonomik ve güvenli enerji arzı, (5) sürdürülebilir tarım, (6) sürdürülebilir akıllı ulaşım, (7) iklim değişikliği ile mücadele, (8) diplomasi ve (9) AYM bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri başlıklarına yer verilmiştir. Eylem Planı'nın daha etkin uygulanabilmesi için konu ile ilgili Bakanlık ve aşağıdaki kurum temsilcilerinden bir Yeşil Mutabakat Çalışma Grubu teşkil edilmiş olup Ticaret Bakanlığı tarafından koordine edilmektedir.

Ocak 2024 tarihinde ise, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (**KGK**), sürdürülebilirlik raporlamasında uyulması gereken temel ilkeleri belirleyen **Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları**'nı (**TSRS**) yayımlamıştır.[71] Bu kapsamda oluşturulan standartlar, TSRS 1 "Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler" ve TSRS 2 "İklimle İlgili Açıklamalar" başlıkları altında detaylandırılmıştır.

[64]Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1), Resmî Gazete, 3 Ocak 2014, Sayı 28871.

[65]Kurumsal Yönetim İlkeleri, Madde 3.5.2.

[66]T.C. Adalet Bakanlığı, *İnsan Hakları Eylem Planı*, Mart 2021, https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/resimler/eylemplani.pdf.

[67]TT.C. Adalet Bakanlığı, *İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi*, Nisan 2021, https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/resimler/%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_Eylem_Plan%C4%B1_ve_Uygulama_Takvimi.pdf.

[68]T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler*, 29 Kasım 2022, https://www.csgb.gov.tr/cgm/yayinlar/diger_yayinlar/.

[69]TT.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *2024–2028 Stratejik Planı*, https://www.csgb.gov.tr/media/93472/csgb-stratejik-plani-2024-2028.pdf.

[70]T.C. Cumhurbaşkanlığı, *Yeşil Mutabakat Eylem Planı* (2021/15 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi), 16 Temmuz 2021, Resmî Gazete, Sayı 31543, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/07/20210716-8.pdf.

[71]T.C. Ticaret Bakanlığı, *Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS)*, 29 Aralık 2023, Resmî Gazete, Sayı 32414 (2. Mükerrer), https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/12/20231229M2-1.htm.

Uluslararası düzeyde geçerlilik sağlamak amacıyla, söz konusu standartlar Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yayımlanan IFRS S1 (*General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*) ve IFRS S2 (*Climate-related Disclosures*) standartları esas alınarak uyarlanmıştır. Buna ek olarak, sürdürülebilirlik raporlamalarının güvenilirliğini ve denetlenebilirliğini sağlamak amacıyla GDS 3000 Güvence Denetim Standardı ve GDS 3410 Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetim Standardı hazırlanmıştır. Ayrıca, GDS 3000'in sürdürülebilirlik ve diğer genişletilmiş dış raporlama güvence denetimlerine uygulanmasına ilişkin zorunlu olmayan bir rehber ile TFRS 2'nin sektör bazlı uygulamalarına yönelik rehber dokümanlar da kamuoyu ile paylaşılmıştır.[72] Kurum, tüm bu düzenlemelere ek olarak, finansal raporlama ve denetimle ilgili güncel bilgi ve mevzuatları resmi internet sitesi aracılığıyla kamuoyunun erişimine sunmaktadır.

Son olarak Mart 2024'de, Türkiye'nin 2021 yılında Paris Anlaşması'na taraf olması ve 2053 yılı için "Net Sıfır Emisyon" hedefini ilan etmesinin ardından, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından 2024–2030 dönemini kapsayan iki ayrı strateji ve eylem planı yayımlanmıştır. Bu planlardan ilki olan **İklim Değişikliği Azaltım Stratejisi ve Eylem Planı** (İDASEP), Türkiye'nin sera gazı emisyonlarını azaltma hedeflerini ortaya koymakta; sanayi, enerji, binalar, ulaşım, tarım, atık yönetimi ve arazi kullanımı gibi çeşitli alanlarda toplam 49 strateji ve 260 eylem içermektedir.[73] İkinci plan olan **İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı** (İDUSEP) ise, Türkiye'nin iklim değişikliğine karşı dayanıklılığını artırma ve iklim risklerine uyum sağlama hedeflerini kapsamaktadır. Plan kapsamında, iklim riskleri analiz edilerek tarım, su kaynakları yönetimi, turizm, enerji, kentleşme ve halk sağlığı gibi çeşitli alanlarda sektörel risk değerlendirmeleri yapılmıştır. Bu doğrultuda, 40 strateji ve 129 eylem belirlenmiştir. Her iki plan da Türkiye'nin iklim değişikliğiyle mücadelede hem azaltım hem de uyum odaklı yaklaşımını yansıtmaktadır.[74]

[72] Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK), *GDS 3000 – Sürdürülebilirlik ve Diğer Genişletilmiş Dış Raporlamalara İlişkin Güvence Denetimleri Hakkında Rehber*, Zorunlu Olmayan Uygulama Rehberi, 2023.

[73] T.C. İklim Değişikliği Başkanlığı, *İklim Değişikliği Azaltım Stratejisi ve Eylem Planı (2024–2030)*, 2024.

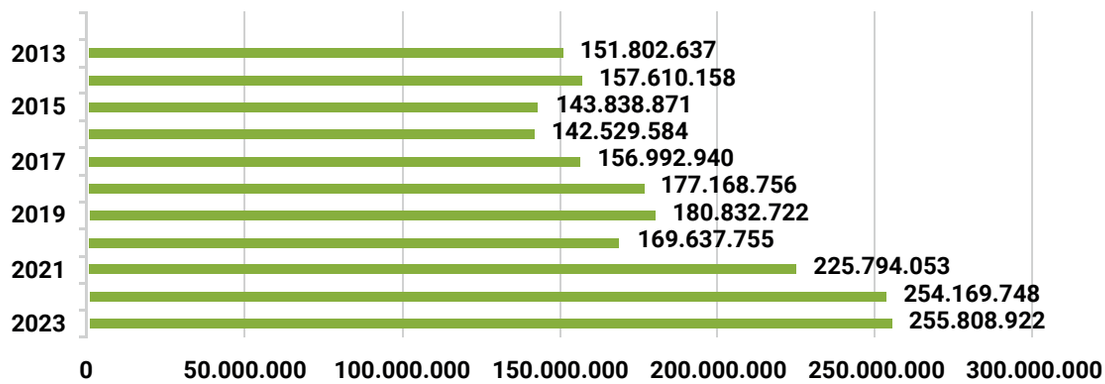
[74] T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, *İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı (2023–2030)*, 2023.

3.TÜRKİYE'DEKİ OTOMOTİV VE TEKSTİL SEKTÖRÜNÜN İHRACAT YAPISININ İNCELENMESİ

Kamuya açık 2023 yılı ihracat rakamları değerlendirme raporları dikkate alındığında, Türkiye İhracatçılar Meclisi (**TİM**) verileri uyarınca, 2023 yılında ihracat önceki yıllara kıyasla yüzde 0,6 artarak 255,8 milyar ABD doları seviyesine yükselmiştir. Diğer yandan, ithalat ise yüzde 0,5 azalarak 361,8 milyar ABD doları seviyesine gerilemiştir. Böylece dış ticaret açığı yüzde 3,2 azalarak 105 milyar 997 milyon ABD doları seviyesine düşmüştür. İhracatın ithalatı karşılama oranı ise 2022 yılında yüzde 69,9 iken 2023 yılında yüzde 70,7' ye ulaşmıştır.

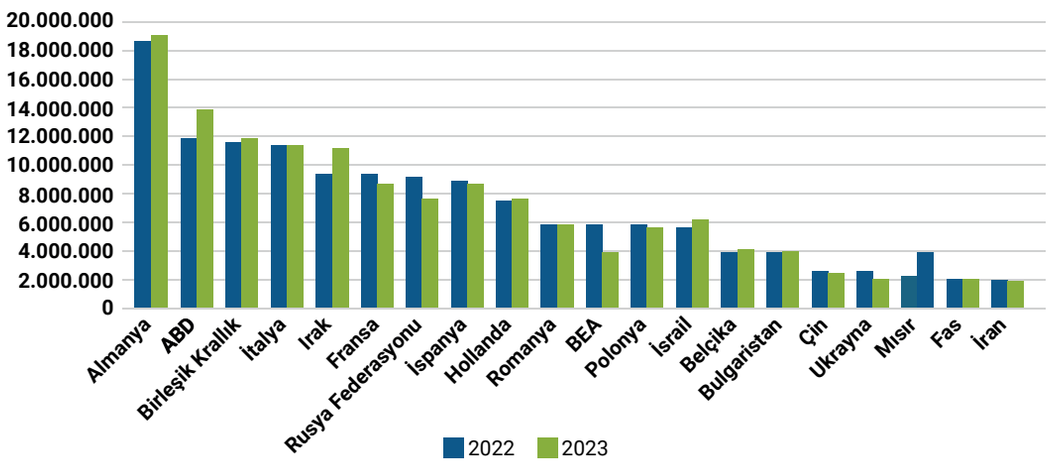
Yıllara göre ihracat rakamları aşağıda sunulmuştur;

Grafik 1. *Yıllara göre İhracat Rakamları (1000$)*



TİM'in ülkeler bazında ihracat rakamları baz alındığında, Türkiye'nin ihracat yaptığı ilk 10 ülke, Almanya, ABD, Birleşik Krallık, İtalya, Irak, Fransa, Rusya Federasyonu, İspanya, Hollanda ve Romanya olmuştur. Yıllık bazda ihracat rakamlarına bakıldığında ise; sanayi sektörü tarafından gerçekleştirilen ihracat 180,81 milyar ABD doları iken, tarım ve madencilik sektörleri tarafından gerçekleştirilen ihracat sırasıyla 35,16 milyar ABD doları ve 5,74 milyar ABD dolarıdır. Buna göre, ülkemiz ihracatının %81,5'i sanayi sektörü tarafından gerçekleştirilmekte olup tarım sektörü tarafından gerçekleştirilen ihracatın payı %15,9 ve madencilik sektörü tarafından gerçekleştirilen ihracatın payı %2,6'dır.

***Grafik 2.** İlk 20 Ülke İhracatının 2022-23 Karşılaştırması (1000$)*



Başta AB olmak üzere temel ticaret yapılan alanlarda gözlemlenen durgunluk sürecine rağmen, Türkiye ihracatı 2023 yılında 255,8 milyar ABD dolarına ulaşmıştır. İhracatın alt kalemlerine bakıldığında sanayi sektörünün baş rolü üstlendiği görülmektedir. Buna göre, ülkemiz ihracatının %81,5'i sanayi sektörü tarafından gerçekleştirilmektedir. Otomotiv endüstrisi, kimyevi maddeler ve mamulleri, hazır giyim ve konfeksiyon ile elektrik ve elektronik alt sektörleri ihracat tutarında ana belirleyiciler olmuştur. Diğer taraftan; gemi, yat ve hizmetleri, mücevher, savunma ve havacılık sanayii sektörlerinde ise 2023 yılında 2022 yılına göre yüzde 25'in üzerinde artış görülmüştür.

3.1. Türkiye'nin Otomotiv Sektöründe İhracat Yapılanma ve Hacmi

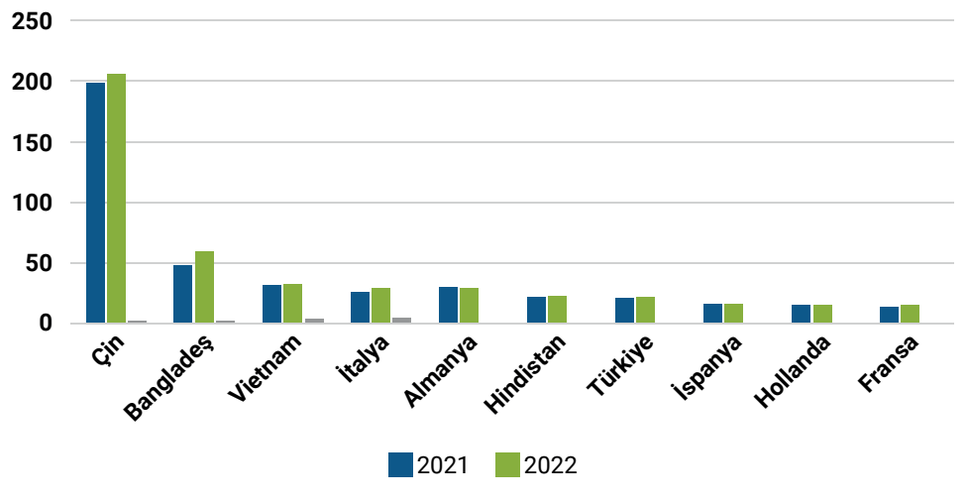
Otomotiv Sanayii Derneği'nin (OSD) 2023'ün üretim ve ihracat rakamları ile pazar verilerini açıklamasına göre 2023'te otomotiv üretimi bir önceki yıla göre yüzde 9 artarak 1 milyon 468 bin 393 adede yükselmiştir. Otomobil üretimi ise yüzde 18 artarak 952 bin 667 adet seviyesinde gerçekleşmiştir. Traktör üretimiyle toplam rakam ise 1 milyon 525 bin 963 adet olmuştur. 2023'te ticari araç üretimi bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 5, hafif ticari araç üremi de yüzde 7 gerilemiştir. Ağır ticari araç grubunda ise üretim yüzde 16 artmıştır. Bu dönemde, otomotiv sanayisinin kapasite kullanım oranı yüzde 74 olarak gerçekleşmiştir. Araç grubu bazında kapasite kullanım oranları ise hafif araçlarda (otomobil + hafif ticari araç) yüzde 74, kamyon grubunda yüzde 91, otobüs-midibüs grubunda yüzde 54 ve traktörde yüzde 75 seviyesinde gerçekleşmiştir. İhracat yüzde 13 artarak 35,7 milyar dolara ulaşmıştır. 2023 yılında toplam pazar yüzde 55 büyümüştür.

Türkiye İhracatçılar Meclisi verilerine göre, toplam otomotiv sanayi ihracatı, 2024 yılının ilk üç ayında %16,5 pay ile sektörel ihracat sıralamasında birinci sırada yer almıştır.

3.2. Türkiye'nin Tekstil Sektöründe İhracat Yapılanma ve Hacmi

Dünyanın en büyük tekstil ihracatçılarından olan Türkiye'nin 2023 hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı, 19 milyar 253 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Kahramanmaraş depreminin yarattığı ekonomik daralma nedeniyle düşüş gözlemlenen tekstil ihracatında AB pazarında yaşanacak rahatlamaya bağlı olarak 2024 yılının ikinci yarısında hareketlenme beklenmektedir.

Grafik 3. *Hazır Giyim Global İhracatçılar (1000$)*



Türkiye genelinde hazır giyim ve konfeksiyon sektöründe ihracat yapılan ülkeler incelendiğinde birinci sırada %25'lik pay ile Almanya yer almaktadır. Almanya'yı sırasıyla, Birleşik Krallık, İspanya, Fransa ve Hollanda izlemektedir.

Bu veriler ışığında değerlendirildiğinde, Türkiye'nin ihracat yapısında otomotiv ve tekstil sektörlerinin sahip olduğu belirleyici rol, HREDD süreçlerinin bu sektörlerde öncelikli olarak ele alınması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. 2023 yılı itibariyle Türkiye'nin toplam ihracatının %81,5'i sanayi sektörü tarafından gerçekleştirilmiş; otomotiv ve hazır giyim-alt sektörleri hem ihracat değeri hem de AB pazarlarındaki payları açısından stratejik konumlarını korumuştur. Özellikle Almanya başta olmak üzere AB ülkeleri, Türkiye'nin ihracatında ilk sıralarda yer almakta ve bu ülkelerde yürürlüğe giren zorunlu HREDD düzenlemeleri, Türk firmaları için doğrudan bir uyum sorumluluğu doğurmaktadır. Dolayısıyla bu ekonomik veri seti, insan hakları ve çevresel sorumluluk temelli durum tespiti mekanizmalarının ticari sürdürülebilirlik, rekabet gücü ve piyasa erişimi açısından stratejik bir zorunluluk haline geldiğini göstermektedir.

4.TÜRKİYE'DE OTOMOTİV SEKTÖRÜNDEKİ ŞİRKETLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

Avrupa Komisyonu'nun 19 Aralık 2019 tarihinde açıkladığı AYM, AB'nin 2050 yılına kadar karbon nötr kıta olma hedefini ortaya koyan stratejik bir yol haritası niteliğindedir. Bu hedef doğrultusunda, AB sanayi politikalarında köklü bir dönüşüm başlatmış ve sürdürülebilir kalkınma temelli yeni bir ekonomik yapılanmayı hayata geçirmiştir. AYM kapsamında geliştirilen temel uygulama araçlarından biri olan Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (*Carbon Border Adjustment Mechanism* - **CBAM**) ise, 2021 yılında yayımlanan yönetmelik taslağıyla birlikte ilan edilmiş ve 1 Ekim 2023 itibarıyla üç yıllık bir geçiş süreciyle uygulamaya alınması öngörülmüştür.[75]

CBAM ile birlikte AB'ye ihracat yapan ülkelerin karbon emisyonlarını izleme, raporlama ve sınırda karbon maliyetiyle karşılaşma yükümlülükleri oluşmaktadır. Bu durum, Türkiye gibi AB ile yoğun ticaret ilişkisi içinde olan ülkelerin sanayi yapılarında karbonsuzlaşma ve sürdürülebilirlik temelli dönüşüm ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, özellikle dış ticaret hacmi yüksek ve karbon yoğun sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin, çevresel ve iklimsel yükümlülükler çerçevesinde ne ölçüde dönüşüm geçirdiğinin tespit edilmesi önemli bir gereklilik hâline gelmiştir.

Bu sebeple, RBH Türkiye'nin ilk yılı kapsamında odak sektörler olarak belirlenen otomotiv ve tekstil sektörlerinde bir değerlendirme çalışması yürütülmüştür. Söz konusu analiz, ilgili sektörlerde faaliyet gösteren seçili firmalar ve meslek birliklerinden örnekleme yöntemiyle elde edilen verilere dayanmaktadır. Analiz kapsamında, şirketlerin sürdürülebilirlik ve yeşil dönüşüm alanındaki mevcut uygulamaları, izledikleri stratejiler ve gelişim düzeyleri genel bir çerçevede ele alınmıştır. Yapılan değerlendirme, söz konusu sektörlerin AYM, CBAM ve benzeri çevresel düzenlemelere hazırlık düzeylerini anlamaya yönelik bir ön bakış sağlamayı hedeflemektedir. Bununla birlikte, analizde şirketlerin HREDD düzenlemeleri ile uyumluluğuna ilişkin ayrı bir değerlendirme yapılmamıştır.

İlk olarak otomotiv sektöründe; iklim değişikliği, sürdürülebilirlik ve AYM kapsamındaki hedeflere uyum çerçevesinde ihracatçılara yol göstermek amacıyla TİM tarafından Sürdürülebilirlik Eylem Planı hazırlanmıştır.[76] Bu plan doğrultusunda, ihracatın öncü sektörlerinden biri olan otomotiv alanında özel bir strateji belgesi oluşturulmuştur. Uludağ Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği (**OİB**) koordinasyonunda, OSD ve Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği (**TAYSAD**)'nin katkılarıyla hazırlanan "Türkiye Otomotiv Sektöründe Sürdürülebilirlik Eylem Planı" (**OSEP**), Nisan 2023 tarihinde kamuoyuna sunulmuştur.[77] OSEP, Türkiye otomotiv sanayisinin iklim değişikliği ile mücadele ve AYM'ye uyum süreçlerini hızlandırmayı hedeflemektedir. Plan, beş yıl içinde tamamlanması öngörülen ve altı başlık altında toplanan stratejik hedeflerden oluşmaktadır: farkındalık yaratılması, mevcut durumun tespiti, yeşil dönüşüm için finansa erişim ve iş birliklerinin teşvik edilmesi, çevresel etkilerin azaltılması ve döngüsel ekonomiye geçişin desteklenmesi, çevreci araçlar için yeni teknolojilere geçişin sağlanması ve sosyal sürdürülebilirliğin güçlendirilmesi.

Türkiye'de otomotiv sektörünün önde gelen 13 şirketinin oluşturduğu OSD'de ilk sürdürülebilirlik raporunu 2020 yılında yayınlamış olup ikincisi ise 2021-2022 yıllarını kapsamakta olup 2023 yılında yayınlanmıştır. Diğer birçok şirket ve kuruluşun da dikkate aldığı Küresel Raporlama Girişimi (*Global Reporting Initiative* - **GRI**) standartlarında "Temel" seçeneği kapsamında hazırlanmıştır. Rapor içeriğinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (*United Nations Global Compact* - **UNGC**) ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (*Sustainable Development Goals* - **SKA**) dikkate alınmış, ulusal ve uluslararası seviyede birçok iç ve dış paydaşın görüşleri dikkate alınmıştır.

[75]Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (Carbon Border Adjustment Mechanism – CBAM)*, (AB) 2023/956 sayılı Tüzük, 10 Mayıs 2023.

[76]Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM), *Sürdürülebilirlik Eylem Planı*, 2023

[77]Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM), Türkiye Otomotiv Sektörü Sürdürülebilirlik Eylem Planı, 2023.

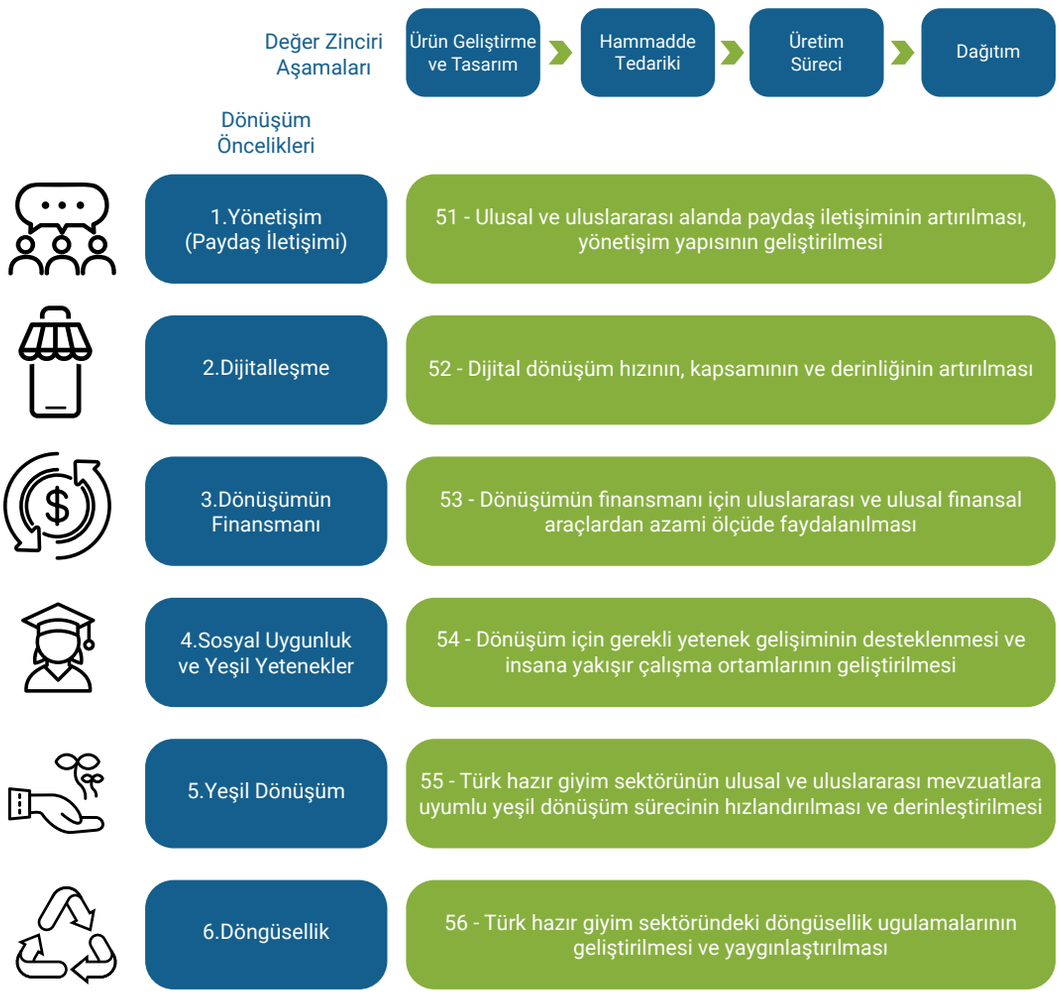
Türk otomotiv ana sanayi, son sürdürülebilirlik raporunda Türkiye'nin yeni büyüme stratejisi olarak açıklanan "2053 Net Sıfır ve Yeşil Kalkınma" hedefi ve başta AB olmak üzere gelişmiş ekonomilerin Paris Anlaşması kapsamındaki hedeflerin artırılması yönündeki açıklamalarını ve karbon nötr / net sıfır olma yolundaki çabalarını iklim krizi ile mücadele yönünde önemli bir adım olarak gördüğünü ifade etmektedir. Şirketler iklim değişikliği ülkelerin olduğu kadar iş dünyasının da sürdürülebilirliği için önceliklendirmesi gereken en önemli konulardan biri olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda otomotiv firmaları da 2030 ve 2050 iklim hedeflerini yayınlamakta, iş süreçlerini bu hedefler ile yeniden şekillendirmektedir. Derneğin üyesi olan 13 şirketin sürdürülebilirlik çalışmalarına bakıldığında ise;

- Türk Traktör 2022 Sürdürülebilirlik Raporu
- Toyota 2050 Çevresel Dönüşüm Hedefleri Belgesi
- Tofaş Entegre Rapor 2022
- Temsa 2022 Sürdürülebilirlik Raporu
- Anadolu Isuzu 2022 Sürdürülebilirlik Raporu
- Ford Otosan 2022 Sürdürülebilirlik Raporu
- Man 2023 Sürdürülebilirlik Raporu
- Mercedes 2023 Sürdürülebilirlik Raporu
- Otokar 2022 Sürdürülebilirlik Raporu
- Karsan 2022 Sürdürülebilirlik Raporu
- Hyundai 2023 Sürdürülebilirlik Raporu görülmektedir.

Görüleceği üzere, Türkiye'de otomotiv sektörünün önde gelen şirketleri sürdürülebilirlik raporlaması kapsamında uluslararası standartlara uygun raporlama çalışmalarına başlamış ve faaliyetlerini düzenli olarak devam ettirmektedir. Bazı şirketlerde net-sıfır hedeflerine yönelik de çalışmalar mevcut olup Karbon Saydamlık Projesi (*Carbon Disclosure Project*) gibi diğer raporlama çalışmaları da gerçekleştirmektedirler.

Tekstil sektöründe ise, hazır giyim ve konfeksiyon sektörünü temsil eden beş iş ve meslek örgütü (Akdeniz Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği, Uludağ Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği, Denizli İhracatçılar Birliği, Ege İhracatçılar Birliği, İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği) tarafından Aralık 2021'de Türk Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sanayii İçin AYM ve Sürdürülebilirlik Stratejisi Çalışması projesi hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, sektörün dönüşümüne yönelik strateji ve eylem önerilerinin hazırlanması hedeflenmiş ve hazır giyim ve konfeksiyon sektörü değer zincirinin AYM uyumlu yeşil dönüşümünü sağlamak için 6 dönüşüm önceliği belirlenmiştir. Bu dönüşüm önceliklerine karşılık gelen 6 temel strateji ve bu stratejilerin hayata geçirilmesini sağlayacak 40 eylem tasarlanmış olup bu strateji ve eylemler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Şekil 1. *Sektörün Dönüşüm Önceliklendirmesi*



Bu kapsamda, KGK web sayfasında yayınlanan raporlar incelendiğinde otomotiv ve tekstil sektörüne ait birçok sürdürülebilirlik raporu çalışmasına ulaşılabilmektedir. Örneğin,

- Doğuş Otomotiv 2022 yılında Entegre Sürdürülebilirlik Raporunu yayınlamıştır. Rapor 2016 GRI Standardı'nın 2021 yılında yenilenen dokümanı dikkate alınarak hazırlanmış olup bu standardın ilkeleri kapsamlı raporlama içeriğine uygun olarak, öz beyana dayalı olarak yayınlanmıştır. Standardın önceliklendirme analizi (2018-2025) ve yönetim yaklaşımı yapısı dikkate alınarak hazırlanan rapordaki açıklamalar GRI İndeksi kapsamında sunulmuştur. Raporda Sürdürülebilirlik Yönetimi ve Stratejisi açıklanarak grubun yaklaşımının sosyal, çevresel ve yönetimsel etki alanlarıyla ilgili kilit paydaşlara şeffaf bir iş birliğinin geliştirilmesi, finans dışı riskler için ölçme, değerlendirme, hedef belirleme gibi çalışmalar gerçekleştirme ile sürdürülebilir bir tedarik zinciri için ilgili tüm paydaşlarla iş birliğinin geliştirilmesi ve de etik ve uyum sistemlerini uluslararası standartlarda oluşturmak olduğu ifade edilmiştir.

- Ford Otosan Sürdürülebilirlik 2022 Raporu, GRI standardına göre hazırlanmıştır. Öncelikle şirketin uluslararası düzenlemelerdeki durumu ile genel bilgiler sunulmuştur. UNGC imzacı üyesi olunduğu ve tüm iş süreçlerinin SKA'ya katkı sağlayacak şekilde yönetildiği ifade edilmiştir. Ayrıca Ford Otosan; Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik,

FTSE4Good Gelişmekte Olan Piyasalar ve Bloomberg Cinsiyet Eşitliği endekslerinde 2021 yılından bu yana yer almaktadır. Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi'ne (DJSI) ile CDP iklim ve su programlarına da yanıt veren Ford Otosan'ın en önemli girişimi ise 2022 yılında Bilim Temelli Hedefler Girişimi (SBTi)'ne emisyonların azaltma taahhüdü vermesidir. Ayrıca İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü (TCFD)'ne destek veren şirketler arasında da yer almaktadırlar.

- YÜNSA 2023 Sürdürülebilirlik Raporu GRI Standartlarına uyumlu olarak hazırlanmıştır. Stratejik sürdürülebilirlik konuları belirlerken; GRI Standartlarının önemlilik, paydaş katılımı, sürdürülebilirlik kapsamı ve bütünlük prensiplerinin dikkate alındığı belirtilmiştir. YÜNSA, sürdürülebilirlik stratejisinin temelinin yasalara ve etik değerlere uyumun oluşturduğu ve stratejinin kapsamın belirlenmesinde şirketin tüm bölümlerinin üst düzey yöneticilerinin yanı sıra çalışanlarının da görüşlerini alındığı ve öncelik haritasının bütüncül bir yaklaşımla oluşturduğu ifade etmiştir.

- Zorlu Tekstil Grubu sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında Zorluteks ve Korteks şirketlerinin Lüleburgaz, Bursa Dokuma, Hometeks ve İstanbul lokasyonları için Ocak-Aralık 2021 dönemini baz alan ve GRI tarafından yayımlanan GRI Standartları'nın temel seçeneğine uyumlu hazırlanan Raporu 2021 yılında yayınlamıştır. Zorlu Tekstil Grubu'nun sürdürülebilirlik yapısı Zorlu Holding Akıllı Hayat 2030 vizyonu doğrultusunda oluşturulmuş olup, strateji çerçevesinde geliştirilen hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin çalışmalar Zorlu Tekstil Grubu bünyesinde tek çatı altında yürütülmektedir. Zorlu Holding Akıllı Hayat 2030 vizyonu çerçevesinde temel olarak "Yenileyici İş Modelleri" ve "İnsan Odaklı Ekosistemler" başlıkları altında emisyonların azaltılması, su yönetimi, kapsayıcılık ve çeşitlilik, sürdürülebilir tedarik zinciri ve SKA'ya hizmet etme gibi konular için hedefler belirlenmiştir. Şirket bünyesindeki tüm faaliyetler bu hedeflerin gerçekleşmesine yönelik olarak yürütülmektedir. Sürdürülebilirlik alanında yürütülen çalışmaların sistematik bir şekilde ele alınması ve tüm üretim tesislerine yayılmasının sağlanması amacıyla Zorluteks bünyesinde bir "Sürdürülebilirlik Bölümü" kurulmuştur.

Sonuç olarak, Türkiye otomotiv ve tekstil sektörlerindeki önde gelen firmaların AYM ve CBAM gibi çevresel düzenlemelere uyum sürecinde önemli adımlar attığı; sürdürülebilirlik raporlaması, strateji belgeleri ve sektör iş birliklerinin bu dönüşümün temel yapı taşlarını oluşturduğu görülmektedir. Ancak, bütüncül ve kalıcı bir dönüşümün sağlanabilmesi için çevresel uyum çabalarına ek olarak, şirket faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde çevresel ve insan hakları temelli etki ve risk değerlendirmelerinin kurumsal düzeyde sistematik biçimde yürütülmesi ve HREDD uygulamalarının stratejik karar alma süreçlerine entegre edilmesi gerekmektedir.

5.TÜRKİYE'DE OTOMOTİV VE TEKSTİL SEKTÖRLERİNDEKİ ŞİRKETLERİN TEDARİK ZİNCİRİ YAPILARI VE BU TEDARİK ZİNCİRLERDEKİ İNSAN HAKLARI VE ÇEVRESEL RİSKLER

Türkiye ekonomisinde stratejik öneme sahip otomotiv ve tekstil sektörleri, küresel pazarda güçlü tedarik zincirleri aracılığıyla konumlanmakta, ancak bu zincirlerin karmaşık yapısı insan hakları ve çevresel açıdan ciddi riskler barındırmaktadır. Her iki sektörün tedarik zinciri yapıları, üretim süreçlerinin temel bileşeni olarak değerlendirilmekte ve işletmelerin küresel rekabet gücünü belirleyen unsurlar arasında yer almaktadır.

Otomotiv sektörü, yüksek teknik yeterlilik, zaman yönetimi ve kalite standartlarına bağlı olarak organize edilen karmaşık bir üretim zincirine sahiptir. Bu yapının etkinliği, üretimin zamanında ve kaliteli bir şekilde tamamlanmasını sağlamaktadır. Türkiye'de otomotiv tedarik zinciri, çoğunlukla üç ana seviyeden oluşmakta; birinci seviye tedarikçiler doğrudan üretime katkı sağlamakta, ikinci seviye tedarikçiler bu üreticilere ürün temin etmekte, üçüncü seviye tedarikçiler ise ham madde ve parça sağlayıcısı olarak zincirin başında yer almaktadır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı verilerine göre Türkiye'de yaklaşık 1.100 parça tedarikçisi Orijinal Ekipman Üreticileri'ne destek sunmakta olup, bu kapsamda yerelleşme oranı %50 ila %70 arasında değişmektedir. Bu yapı, aynı zamanda zincir içindeki aktörlerin birbirine yüksek derecede bağımlı olmasına neden olmakta ve risk yönetimi açısından sektörü hassas hale getirmektedir.

Tekstil sektörü ise çok katmanlı, çok aktörlü ve zaman zaman dış kaynaklı fason üretim süreçlerini içeren bir yapıya sahiptir. Zincirin başlangıcında pamuk, yün gibi doğal veya polyester, naylon gibi sentetik hammaddelerin elyafa dönüştürülmesi; ardından iplik ve kumaş üretimi, terbiye işlemleri, konfeksiyon aşamaları ve nihai ürünün son kullanıcıya ulaşması gibi ardışık süreçler yer almaktadır. Bu yapı, tedarik zinciri boyunca birçok farklı paydaşın yer almasına neden olmakta, şeffaflık düzeyini azaltmakta ve risk yönetimini zorlaştırmaktadır. Özellikle imalatın taşeron işletmelere devredildiği durumlarda üretimin izlenebilirliği azalmaktadır.

Her iki sektörde insan hakları ve çevresel riskler farklı düzeylerde gözlemlenmektedir. Otomotiv sektörünün karmaşık tedarik zinciri yapısı, üretim süreçlerinin çevresel etkilerini de artırmaktadır. Özellikle enerji yoğunluğu yüksek faaliyetler, karbon salımı, atık üretimi ve hammadde tüketimi açısından sektör üzerinde baskı oluşturmaktadır. Parça üretimi, montaj ve kaplama işlemleri gibi aşamalarda ortaya çıkan emisyonlar, çevresel yönetim sistemlerinin etkinliğine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.[78] İnsan hakları etkileri yönünden ise, sektör dünya genelinde insan haklarına uyum açısından zayıf performans gösteren sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. World Benchmarking Alliance tarafından yayımlanan 2020 tarihli raporda, otomotiv sektörünün HREDD konusunda ciddi bir ilerleme kaydedemediği ve Rehber İlkeler'e uyumun oldukça sınırlı kaldığı ifade edilmiştir.[79] Türkiye özelinde ise, sendikal hakların ihlali başta olmak üzere çeşitli hak ihlalleri dikkat çekmektedir.[80] Buna ek olarak, demir-çelik ve makine sanayii gibi otomotivle bağlantılı sektörlerde de iş güvenliği ve çalışma koşulları açısından önemli sorunların mevcut olduğu, işçilerin uzun saatler boyunca çalıştırılması, iş kazalarının sık yaşanması ve zehirli gaz maruziyeti gibi vakaların yaygın olduğu görülmektedir.

[78]OECD, *Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key Considerations for the Automotive Sector*, pp. 27–29, 34–36, https://www.oecd.org/corporate/mne/automotive-sector.htm.

[79]World Benchmarking Alliance, *Automotive and Transportation Manufacturers Benchmark 2024*, pp. 10–15, 28–32, https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2024-automotive-and-transportation-manufacturers-benchmark.

[80]International Trade Union Confederation (ITUC), *Global Rights Index 2025*, s. 39, C. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en__global_right_index_2025__final_web.pdf.

Tekstil sektörü ise, daha dağınık ve kontrolü zor bir tedarik zinciri yapısına sahiptir. Bu durum, alt tedarikçi düzeyinde şeffaflık eksikliğini artırmakta ve risklerin tespiti ile yönetimini zorlaştırmaktadır.[81] Türkiye'de tekstil ve deri sektörlerinde yaklaşık 1,5 milyon kişinin kayıt dışı olarak çalıştığı tahmin edilmekte, bu da sektörü kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu alanlardan biri haline getirmektedir.[82] Kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, kadın ve çocuk emeği sömürüsü riskini artırmakta, ucuz iş gücü temini amacıyla geçici koruma altındaki bireylerin ve çocukların kayıt dışı biçimde istihdam edilmesine neden olmaktadır. Tekstil zincirinin özellikle mevsimlik tarım işçiliği ile bağlantılı olan alt katmanlarında çocuk işçiliği sorunu öne çıkmakta, bu durum insan hakları açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.

Tekstil sektörünün üretim süreci, çevresel etkiler bakımından da dikkate değer sonuçlar doğurmaktadır. Elyaf üretiminden terbiye ve boyama işlemlerine kadar olan aşamalarda yüksek miktarda su ve enerji tüketilmekte, aynı zamanda kimyasal kullanım oranı da artmaktadır.[83] Bu durum, özellikle atık su arıtma kapasitesinin yetersiz olduğu bölgelerde çevresel etki riskini artırmakta ve tarımsal alanlara, yer altı sularına veya doğal ekosistemlere olumsuz yansımalar oluşturabilmektedir.

Tüm bu veriler ışığında, otomotiv ve tekstil sektörleri insan hakları ve çevresel etkiler yönünden riskli sektörler olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, her iki sektörde de tedarik zinciri boyunca şeffaflık, HREDD ve sürdürülebilirlik yaklaşımlarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. İnsan haklarına saygılı ve çevresel etkileri minimize eden bir üretim anlayışının benimsenmesi, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlayacaktır.

[81]Business and Human Rights Association (BHRTR) & UNICEF Türkiye, *Child Labour in Garment Sector in Türkiye: AnAnalysis on Child Labour and Human Rights Due Diligence Practices*, 2023, s.12, https://www.bhrtr.org/wp-content/uploads/2023/11/06.-CL-in-Garment-Sector-in-TR_An-Analysis-on-CL-and-HR-Due-Diligence_EN.pdf.

[82]Clean Clothes Campaign Türkiye, *Out of Sight: Informal Employment in the Garment Industry*, bulgular/giriş bölümü, s.3–7; erişim: https://cleanclothes.org/news/2022/out-of-sight-informal-employment.

[83]Sevil Kilisli ve Hasan Yılmaz, *Sürdürülebilir Tekstil Boyama ve Terbiye Süreçlerinde Su, Enerji ve Kimyasal Tüketimi: Türkiye'deki Uygulamalar Üzerine Analiz (Environmental Impact of Textile Production Processes and Dyeing)*, s.12–15, 2024, https://textilelearner.net/environmental-impact-of-textile-production-processes/

6.ARAŞTIRMA BULGULARI

6.1. Nicel Bulgular

6.1.1. Örneklem Yapısı

Araştırmanın temel amacı, Almanya başta olmak üzere AB ülkelerinde kabul edilen zorunlu HREDD düzenlemelerine yönelik bir ihtiyaç analizi gerçekleştirmek olduğu için, örneklem grubundaki tüm firmalar, AB ülkelerine ihracat yapan işletmeler arasından seçilmiştir.
Anket çalışması esnasında firmaların ihracat yaptığı AB ülkeleri de ölçümlenmiş olup, katılımcı firmaların en çok ihracat yaptığı tespit edilen ilk üç ülke sırasıyla Bulgaristan (%24), Çekya (%17) ve Estonya (%16) olarak saptanmıştır. (Tablo 6)

Tablo 6. *Firmanız hangi ülkelere ihracat yapmaktadır? (%)*
**Birden fazla seçim yapılmasına izin verilmiştir*

Ülke	Genel
Bulgaristan	%24
Çekya	%17
Estonya	%16
Danimarka	%14
Hırvatistan	%9
Finlandiya	%8
Belçika	%8
Letonya	%7
Avusturya	%7
İrlanda	%6
Romanya	%6
Almanya	%6
Polonya	%5
Slovakya	%5
Macaristan	%4
İsveç	%4

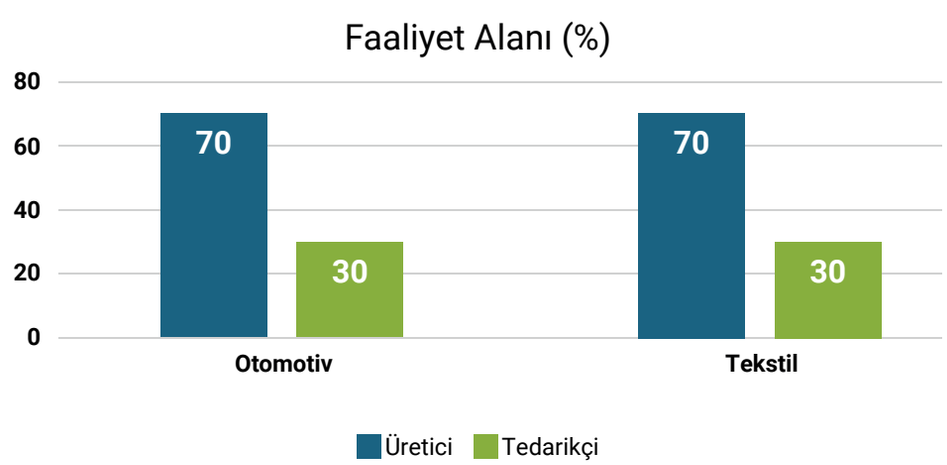
Yunanistan	%2
Malta	%2
Güney Kıbrıs	%2
Hollanda	%1
Portekiz	%1
Slovenya	%1
Toplam	**%155**

Veri toplama araçlarının oluşturulması sürecinde, örneklem yapısının daha ayrıntılı analiz edilebilmesini sağlamak amacıyla, otomotiv ve tekstil sektörlerinde faaliyet gösteren katılımcı firmalar üretici ve tedarikçi olarak sınıflandırılmıştır. Bu noktada açıklığa kavuşturulması gereken önemli bir husus, çalışmada kullanılan "tedarikçi" ve "üretici" terimlerinin kapsamıdır. Tedarikçiler, hem üretim yapan hem de satış faaliyetinde bulunan işletmeleri içerebilir. Başka bir ifadeyle, bazı tedarikçiler kendi ürünlerini üretmekteyken, bazıları başka firmalardan temin ettikleri ürünleri satarak aracı rolü üstlenmektedir. Ancak her iki durumda da söz konusu firmalar, tedarik zincirinin bir parçası konumundadır.

Bu araştırmada ise "tedarikçi" terimi, yalnızca üretim faaliyetinde bulunan firmaları ifade edecek şekilde sınırlandırılmıştır. Bu bağlamda, demir-çelik, petrokimya, plastik, cam, tekstil ve elektronik gibi sektörlerde faaliyet gösteren ve otomotiv sanayisine doğrudan veya dolaylı biçimde ara ürün sağlayan işletmeler, bu çalışmada tedarikçi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla rapor kapsamında kullanılan tedarikçi kavramı, ikinci ve üçüncü seviye (Tier-2 ve Tier-3) üreticileri ifade etmektedir.

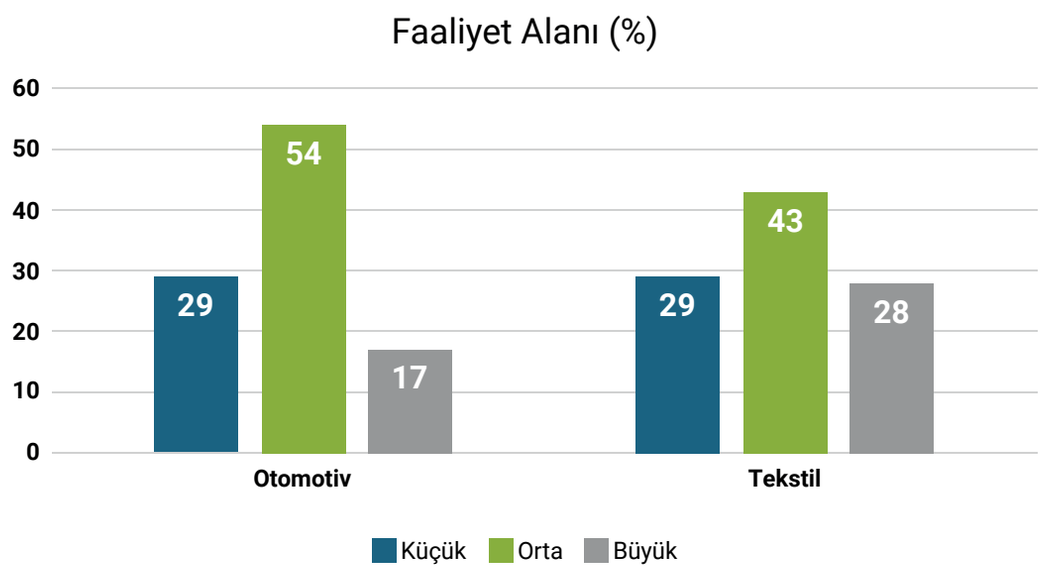
Bu sınıflandırma doğrultusunda, çalışmanın başında belirlenen örneklem kotasına uygun olarak yürütülen saha çalışmasında, örnekleme dahil edilen firmaların %70'inin üretici, %30'unun ise tedarikçi statüsünde olduğu belirlenmiştir (Grafik 4).

Grafik 4. *Sektörlere Göre Ağırlıklı Faaliyet Alanları (%)*



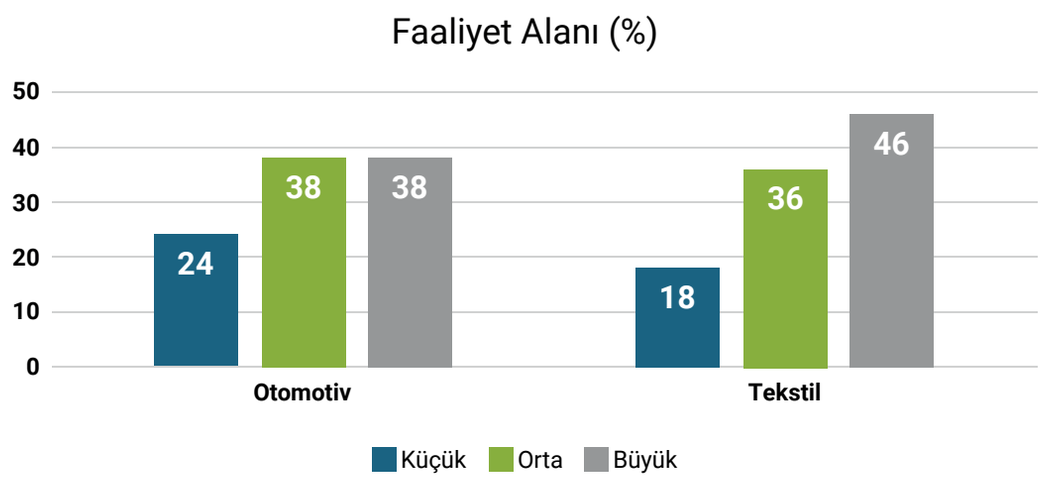
Otomotiv sektöründe üretim faaliyeti yürüten firmaların çalışan sayısına göre büyüklük dağılımları incelendiğinde, firmaların %54'ünün orta ölçekli (250'den az çalışan), %29'unun küçük ölçekli (50'den az çalışan) ve %17'sinin büyük ölçekli (250'den fazla çalışan) işletmelerden oluştuğu tespit edilmiştir. Tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalar açısından değerlendirildiğinde ise, çalışan sayısına göre büyüklük dağılımı %43 oranında orta ölçekli, %28 oranında büyük ölçekli ve %29 oranında küçük ölçekli işletmeler şeklinde belirlenmiştir (Grafik 5).

Grafik 5. *Faaliyet Alanı ve Çalışan Bazında Büyüklük (%)*



Ek olarak, katılımcı firmaların büyüklükleri yıllık ciroları bazında da incelenmiştir. Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaların %38'i yıllık cirosu bazında orta ölçekli (100.001 – 500.000TL yıllık ciro) iken %38'i büyük ölçeklidir (500.000 TL'den fazla yıllık ciro). Ayrıca tekstil sektöründe faal olan firmaların %46'sı büyük ölçekli iken %36'sı orta büyüklüktedir (Grafik 6).

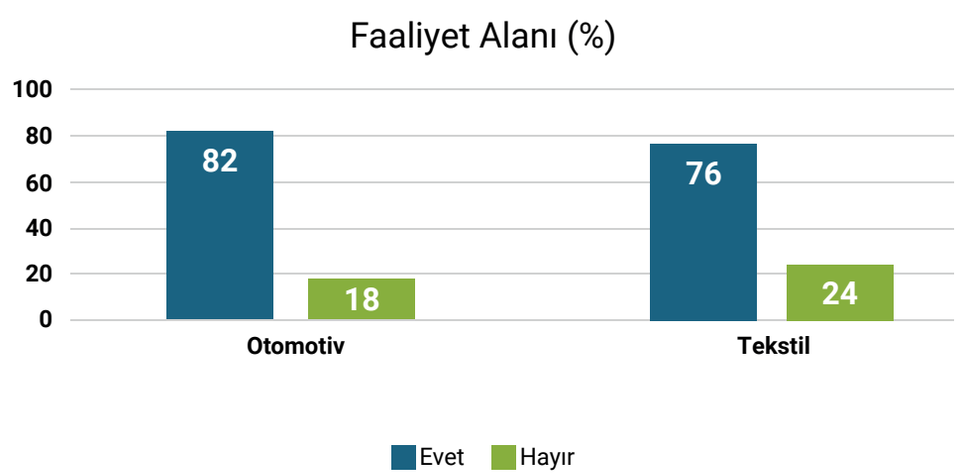
Grafik 6. *Faaliyet Alanı ve Yıllık Ciro Bazında Büyüklük (%)*



Firmaların faaliyet gösterdikleri illeri tespit etmek amacıyla, faaliyet sektörü baz alınarak katılımcılara her iki sektör için farklı seçenekler sunulmuştur. Buna göre, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaların %18'i İstanbul, Kocaeli ve Bursa illerinde, %16'sı ise Sakarya ilinde faaliyet göstermektedir. Tekstil sektöründe ise firmaların %18'i İzmir, Gaziantep ve Denizli illerinde, %16'sı Adana ilinde faaliyet göstermektedir. Her iki sektörde de katılımcıların %30'u diğer illerde faaliyet göstermektedir.

Firmaların aktif olduğu sektör bazında sürdürülebilirlik ve çevre konularında çalışan kişi, ekip veya departman olup olmadığı da araştırmada incelenmiştir. Otomotiv sektörü özelinde çalışan firmaların %82'sinde, tekstil sektöründe çalışan firmaların ise %76'sında sürdürülebilirlik ve çevre konularında çalışan kişi, ekip veya departman bulunduğu bildirilmiştir (Grafik 7).

Grafik 7. *Sürdürülebilirlik ve Çevre Konularında Çalışan Kişi, Ekip veya Departmanın Varlığı (%)*



Otomotiv ve tekstil sektörlerindeki tedarikçi konumundaki firmaların hangi alt sektörlerde hizmet verdiğini anlamak amacıyla kotalar uygulanmıştır. Buna göre; katılımcılar arasından Tekstil sektöründe faaliyet gösteren tedarikçiler %20'şer olarak Elyaf/iplik/dokuma/örme, Tuhafiye/Tasarım Ürün Üreticileri, Petro-Kimya, Boya-Terbiye ve Teknik Tekstil alt sektörlerinde tedarikçilik faaliyetleri göstermektedir. Otomotiv sektöründe çalışan katılımcılar özelinde ise katılımcılar %20'lik oranlarda Demir-Çelik, Petrol-Kimya ve Plastik; %13,3'lük oranlarda ise Cam, Tekstil ve Elektronik alt sektörlerinde tedarikçi olarak rol almaktadır.

6.1.2. Farkındalık ve Uygulamalar

Katılımcıların çeşitli düzenleme, uygulama ve sorunlara yönelik farkındalıklarını ve şirket içi uygulamaları ölçmek amacıyla yöneltilen sorulara katılımcıların %5'i Alman Tedarik Zinciri Yasası hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Buna karşın %93'ü ise yasa hakkında bilgisi olmadığını bildirmiştir (Tablo 7). Bilinirlik oranlarına bakıldığında otomotiv sektöründe yasa görece olarak daha fazla bilinse de bu farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır. Yasa bilinirliği il, işletme büyüklüğü gibi kırımlar bazında da incelenmiş fakat anlamlılık tespit edilememiştir. Ayrıca Alman Tedarik Zinciri Yasasını hakkında bilgi sahibi olduğunu bildiren katılımcılara şirket/şirket çalışanlarının bilgi sahipliği durumu da sorulmuştur. Sonuçlara göre katılımcıların %4'ü "Evet" , %4'ü "Kısmen" ve %92'si "Hayır" cevabını vermiştir (Tablo 8).

Tablo 7. *Alman Tedarik Zinciri Yasası Hakkında Bilgi Sahipliği (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv	Tekstil	Üretici	Tedarikçi
Evet	%5	%8	%2	%7	%0
Hayır	%93	%88	%0	%93	%93
Kısmen	%2	%4	%98	%0	%7

Tablo 8. *Şirket/Şirket Çalışanlarının Yasa Hakkında Bilgi Sahipliği (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv	Tekstil	Üretici	Tedarikçi
Evet	%4	%8	%0	%6	%0
Hayır	%92	%0	%8	%88	%100
Kısmen	%4	%92	%92	%6	%0

Katılımcıların CSDDD hakkında bilgi sahibi olma oranları ise her iki sektör özelinde de Alman Tedarik Zinciri Yasasına kıyasla daha yüksektir. Katılımcılar, "AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi hakkında bilgi sahibi misiniz?" sorusuna %61 oranında evet cevabı vermişlerdir. Ayrıca katılımcıların %9'u yasa hakkında kısmen bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir (Tablo 9). CSDDD hakkında bilgi sahipliği durumunda sektör veya faaliyet kolları bazında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Buna karşın Tablo 10'da gösterildiği üzere "Şirketiniz/şirket çalışanlarınız AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi hakkında bilgi sahibi mi?" sorusuna verilen cevaplar analiz edildiğinde, otomobil sektörü şirketlerinin/şirket çalışanlarının bilgi sahibi olma durumlarının (%48), tekstil sektörü çalışanlarına kıyasla (%20) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

Tablo 9. *AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Hakkında Bilgi Sahipliği (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv	Tekstil	Üretici	Tedarikçi
Evet	%61	%60	%62	%56	%73
Hayır	%30	%34	%26	%9	%10
Kısmen	%9	%6	%12	%35	%17

Tablo 10. *Şirket/Şirket Çalışanlarının AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi Hakkında Bilgi Sahipliği (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Evet	%51	%42	%60	**%41 d**	**%73 c**
Hayır	%30	%10	%20	%19	%7
Kısmen	%34	**%48 b**	**%20 a**	%40	%20

Bu araştırmanın bir diğer odak noktası olan HREDD olgusunun bilinirliği ise Alman Tedarik Zinciri Yasası hakkında bilgi sahipliğine kıyasla daha yüksek fakat CSDDD hakkında bilgi sahipliğine kıyasla daha düşük olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda Tablo 11 incelendiğinde görülecektir ki HREDD'nin bilinirliği genelde %19'dur. Sektörel veya faaliyet kolu bazında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. "Şirketiniz/şirket çalışanlarınız HREDD kavramı hakkında bilgi sahibi mi?" sorusuna ise %18 oranında "Evet" cevabı verilmiştir. Tedarik kolunda faaliyet gösteren firmalarda çalışan katılımcılar, üreticilere kıyasla anlamlı olarak yüksek biçimde şirket/şirket çalışanlarının HREDD kavramı hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir (Tablo 12).

Tablo 11. *HREDD Olgusu Hakkında Bilgi Sahipliği (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Evet	%19	%14	%24	%16	%27
Hayır	%78	%86	%70	%80	%73
Kısmen	%3	%0	%6	%4	%0

Tablo 12. *Şirket/Şirket Çalışanlarının HREDD Hakkında Bilgi Sahipliği (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Evet	%18	%16	%20	**%10 d**	**%37 c**
Hayır	%74	%72	%76	%79	%63
Kısmen	%8	%12	%4	%11	%0

Anket sırasında tüm katılımcılarla HREDD ile ilgili bir bilgilendirme notu paylaşılmıştır ve ardından "Şirketinizde HREDD ile ilgili herhangi bir uygulama yapılmakta mıdır?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların %12'si "Evet" cevabı verirken %86'sı "Hayır" cevabı vermiştir (Tablo 13). Verilen cevaplarda faaliyet kolu bazında anlamlı bir farklılık bulunmazken; otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaların soruya hayır cevabı verme oranının, tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalardan anlamlı biçimde yüksek olduğu ölçümlenmiştir.

Tablo 13. *HREDD Alanında Uygulama Yapma Durumu (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Evet	%12	%6	%18	%13	%10
Hayır	%86	%94 b	%78 a	%84	%90
Kısmen	%2	%0	%4	%3	%0

"Şirketinizde HREDD ile ilgili herhangi bir uygulama yapılmakta mıdır?" sorusuna "Evet" cevabı verenler katılımcılara ayrıca "HREDD ile ilgili yapılan bu uygulamalar nelerdir?" sorusu sorulmuştur. Buna göre katılımcılardan; risk yönetiminin oluşturulması (%36), şirkette yetki alanlarının belirlenmesi (%27), düzenli risk analizinin uygulanması (%27) ve ilkesel bir bildirge sunulması (%9) cevapları alınmıştır (Tablo 14).

Tablo 14. *HREDD ile İlgili Yapılan Uygulamalar (%)*

Bilgi Sahipliği	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Risk yönetiminin oluşturulması	%36	%33	%37	%37	%33
Şirkette yetki alanlarının belirlenmesi	%27	%33	%25	%25	%33
Düzenli risk analizlerinin uygulanması	%27	%33	%25	%25	%33
İlkesel bir bildirge sunulması	%9	%0	%13	%13	%0

Ayrıca evet cevabı veren katılımcılara; HREDD ilgili yapılan bu uygulamaları yürütürken karşılaştıkları zorlukları ortaya koymayı amaçlayan 12 adet ifade içeren bir set gösterilmiş ve zorlukları 1-5 arası puanlamaları istenmiştir (*1-"Bir zorluğun sizin için en az geçerli olduğunu", 5 puan "Çok fazla geçerli olduğunu" ifade etmektedir*). Buna göre katılımcılar en sık olarak; tedarikçilerin yeterli finansmana sahip olmaması (4.3/5), tedarikçilerin uygun politikalara sahip olmaması (4.2/5) ve şirket içi uzman kaynağının yetersizliği (4.2/5) hakkında zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 15).

Tablo 15. *HREDD ile İlgili Uygulamalar Esnasında Karşılaşılan Zorluklar*

İfade	Genel (5 üzerinden)	Otomotiv (5 üzerinden)	Tekstil (5 üzerinden)	Üretici (5 üzerinden)	Tedarikçi (5 üzerinden)
Tedarikçilerin yeterli finansmana sahip olmaması	4,3	4,3	4,3	4,7	3,3
Tedarikçilerin uygun politikalara sahip olmaması	4,2	4,3	4,2	4,7	3,0
Şirket içi uzman kaynağının yetersizliği	4,2	4,7	4,0	4,7	2,7
Konuya ilişkin farkındalık ve anlayış eksikliği	4,1	4,7	3,9	4,6	2,7
Etkin olmayan tedarikçi kontrol sistemi	4,0	4,7	3,8	4,4	2,7
Konuyla ilgili dış danışmanlık kanallarının yetersizliği	4,0	4,3	3,9	4,3	3,0
Şirketin yeterli finansmana sahip olmaması	3,9	4,3	3,8	4,2	3,0
Etkin olmayan iç kontrol sistemi	3,9	4,3	3,8	4,4	2,3
Uyulması gereken düzenleme ve standartların çok fazla, yüksek ve/veya sürekli değişiyor olması	3,8	3,7	3,9	4,2	2,7
İlgili departman ve çalışanların görüş birliğinin sağlanamaması/ onayının alınamaması	3,5	3,7	3,4	3,9	2,3
Şirketin uygun politikalara sahip olmaması	3,5	3,3	3,6	3,7	3,0

Diğer (Lütfen burada ifade edilmeyen yaşadığınız başka zorluklar varsa belirtiniz....)	3,9	4,0	3,9	4,1	3,3

Ek olarak "Şirketinizde HREDD ile ilgili herhangi bir uygulama yapılmakta mıdır?" sorusuna "Hayır" cevabı veren katılımcılara ise "Bu uygulamaları hayata geçirmenizin önündeki engellerin şirketiniz için ne kadar geçerli olduğunu puanlar mısınız?" sorusu yöneltilmiştir ve tekrar 12 adet ifade içeren bir seti 1-5 puan aralığında puanlamaları istenmiştir. Tablo 16'da gösterildiği üzere, elde edilen bulgulara göre katılımcılar tarafından en sık belirtilen ilk üç engel şöyledir; tedarikçilerin uygun politikalara sahip olmaması (4.1/5), şirketin yeterli finansmana sahip olmaması (4.0/5) ve tedarikçilerin yeterli finansmana sahip olmamasıdır (4.0/5).

Tablo 16. *HREDD Uygulamalarını Hayata Geçirmenin Önündeki Engeller*

İfade	Genel (5 üzerinden)	Otomotiv (5 üzerinden)	Tekstil (5 üzerinden)	Üretici (5 üzerinden)	Tedarikçi (5 üzerinden)
Tedarikçilerin uygun politikalara sahip olmaması	4,1	4,1	4,0	4,1	4,1
Şirketin yeterli finansmana sahip olmaması	4,0	4,2	3,9	4,0	4,2
Tedarikçilerin yeterli finansmana sahi olmaması	4,0	4,1	3,9	4,0	4,2
Şirket içi uzman kaynağının yetersizliği	4,0	4,0	3,9	3,8	4,3
Konuyla ilgili dış danışmanlık kanallarının yetersizliği	3,8	3,9	3,7	3,7	3,9
Diğer (Lütfen burada ifade edilmeyen yaşadığınız başka engeller varsa belirtiniz....)	3,8	3,9	3,7	3,8	3,9
Konuya ilişkin farkındalık ve anlayış eksikliği	3,8	3,7	3,9	3,6	4,3
Etkin olmayan tedarikçi kontrol sistemi	3,8	3,6	3,8	3,4	4,2
Uyulması gereken düzenleme ve standartların çok fazla, yüksek ve/veya sürekli değişiyor olması	3,7	3,8	3,6	3,6	3,9

Etkin olmayan iç kontrol sistemi	3,6	3,5	3,6	3,4	3,9
İlgili departman ve çalışanların görüş birliğinin sağlanamaması/ onayının alınamaması	3,6	3,6	3,6	3,5	3,7
Şirketin uygun politikalara sahip olmaması	3,5	3,4	3,6	3,5	3,6

Katılımcıların şirketlerinde faal olan uygulamalar sorulduğunda en çok "İş/üretim faaliyetlerinde sosyal/işgücü risklerini değerlendirmek" (%81) ve "İş/üretim faaliyetlerinde çevresel riskleri değerlendirmek" (%81) uygulamalarının faal olduğu belirtilmiştir. "Tedarik zincirindeki çevresel riskleri değerlendirmek" seçeneğini işaretleyen tedarikçiler (%90), üreticilerden (%59) anlamlı olarak yüksektir (Tablo 17).

Tablo 17. *Şirketlerde Uygulanan Uygulamalar (%)*

İfade	Yanıt	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
İş/üretim faaliyetlerinde çevresel riskleri değerlendirmek	Evet	%81	%86	%76	%77	%90
	Hayır	%4	%0	%8	%5	%0
	Kısmen	%15	%14	%16	%17	%10
İş/üretim faaliyetlerinde sosyal/işgücü risklerini değerlendirmek	Evet	%81	%84	%78	%79	%87
	Hayır	%3	%0	%6	%4	%0
	Kısmen	%16	%16	%16	%17	%13
Tedarik zincirindeki çevresel riskleri değerlendirmek	Evet	%68	%72	%64	**%59 d**	**%90 c**
	Hayır	%4	%0	%8	%6	%0
	Kısmen	%28	%28	%28	**%36 d**	**%10 c**
Tedarik zincirindeki sosyal/işgücü risklerini değerlendirmek	Evet	%23	%20	%26	%23	%23
	Hayır	%6	%0	%12	%9	%0
	Kısmen	%71	**%80 b**	**%62 a**	%69	%77
Şirket içerisinde uyuşmazlık çözüm mekanizmasının varlığı	Evet	%18	%24	%12	%19	%17
	Hayır	%7	%0	%14	%10	%0
	Kısmen	%75	%76	%74	%71	%83
Tedarik zincirine yönelik uyuşmazlık çözüm mekanizmasının varlığı	Evet	%15	%18	%12	%16	%13
	Hayır	%6	%0	%12	%9	%0
	Kısmen	%79	%82	%76	%76	%87

"Şirketiniz tarafından insan hakları ve çevresel konularda sistemli bir şekilde veri toplama, izleme ve raporlama yapılıyor mu?" sorusunda katılımcıların %10'u "Evet" cevabını vermiştir. Sektörel veya faaliyet kolu bağlamında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 18).

Tablo 18. *İnsan Hakları ve Çevresel Konular Hakkında Veri Toplama ve Raporlama Yapma (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv	Tekstil	Üretici	Tedarikçi
Evet	%10	%12	%8	%11	%7
Hayır	%88	%88	%88	%86	%93
Kısmen	%2	%0	%4	%3	%0

İnsan hakları ve çevresel konularda sistemli bir şekilde veri toplama, izleme ve raporlama yapan şirketlere ayrıca bu süreçlerden hangi departmanın sorumlu olduğu sorusu da yöneltilmiştir. İlgili konularda sorumlu olduğu en sık belirtilen birim %50 ile İnsan Kaynakları Departmanı'dır (Tablo 19).

Tablo 19. *İnsan Hakları ve Çevresel Konular Hakkında Veri Toplama ve Raporlama Yapma (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv	Tekstil	Üretici	Tedarikçi
İnsan Kaynakları	%50	%33	%75	%37	%100
Yönetim	%30	%50	%0	%37	%0
Departmanların Kendi Yönetimi	%10	%16	%0	%12	%0
Departmanların Kendi Yönetimi	%10	%0	%25	%12	%0

"Tedarikçilerinizin insan hakları ve çevresel uyum konularında performansı değerlendiriliyor mu?" sorusuna katılımcıların yalnızca %2'si "Evet" cevabı vermişken %5'i "Bilmiyorum/Fikrim yok" cevabını vermiştir (Tablo 20).

Tablo 20. *Tedarikçilerin İnsan Hakları ve Çevresel Uyum Konularında Performansının Değerlendirilmesi (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv	Tekstil	Üretici	Tedarikçi
Evet	%2	%2	%2	%1	%3
Hayır	%93	%98	%88	%91	%97
Bilmiyorum/ Fikrim Yok	%5	%0	%10	%7	%0

Katılımcılar, RBH Türkiye ile alakalı bilgilendirilmiş ve daha sonra sıradaki sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Buna göre, katılımcıların %64'ü RBH'nin kurulmasını faydalı bulduğunu belirtmiştir. Tekstil sektöründe faaliyet gösteren katılımcılar (%76), otomotiv sektöründe faaliyet gösteren katılımcılara (%52) kıyasla anlamlı biçimde yüksek şekilde "Evet" cevabı vermişlerdir (Tablo 21).

Tablo 21. *RBH'i Faydalı Bulma Durumu (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Evet	%64	%52 b	%76 a	%54 d	%87 c
Hayır	%36	%48 b	%24 a	%46 d	%13 c

Ayrıca katılımcıların %54'ü böyle bir hizmetten faydalanmak isteyeceklerini bildirmişlerdir. Benzer biçimde, tekstil sektöründe faaliyet gösteren katılımcılar (%68), otomotiv sektöründe faaliyet gösteren katılımcılara (%40) kıyasla anlamlı biçimde yüksek şekilde "Evet" cevabı vermişlerdir (Tablo 22).

Tablo 22. *RBH'den Faydalanmayı İsteme Durumu (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Evet	%54	%40 b	%68 a	%47 d	%70 c
Hayır	%46	%60 b	%32 a	%53 d	%30 c

Katılımcılar RBH'den en sık "Seminer" (%62), "Bilgi ve Belge Sağlama" (%60) ve "Yüz Yüze Danışma" (%30) hizmeti beklemektedir. Tedarikçilerin "Yardım Hattı" seçeneğini yanıtlama oranı üreticilere kıyasla anlamlı biçimde yüksektir (Tablo 23).

Tablo 23. *RBH Beklentiler (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Seminerler	%62	%64	%60	%60	%67
Bilgi ve Belge Sağlanması	%60	%58	%62	%57	%67
Yüz Yüze Danışma	%30	%22	%38	%29	%33
Eğitim	%27	%32	%22	%29	%23
Yardım Hattı	%23	%18	%28	%17 d	%37 c
Çalıştaylar	%10	%6	%14	%10	%10
Diğer (Lütfen Belirtiniz...)	%2	%4	%0	%3	%0

Katılımcılara, destek merkezinin kapsaması gereken eğitim başlıkları ile alakalı 20 maddelik bir ifade setindeki ifadelerden her birinin ne kadar önceliklendirilmesi gerektiği sorulmuştur. Katılımcılardan her bir ifadeyi 1-5 arası ölçekte (1- Kesinlikle önceliklendirilmeli, 2- Kesinlikle önceliklendirilmemeli) değerlendirmesi istenmiştir. Tablo 24'te gösterildiği üzere, katılımcılar tarafından önceliklendirilmesi gereken ilk üç alan şöyledir; "Cinsiyet eşitliği ve eşit işe eşit ücretlendirme politikaları" (3.8/5), "Engelli İstihdamı ve Kapsayıcılık" (3.7/5) ve "İş Yerinde Şiddet ve Tacize Karşı Önlemler" (3.6/5).

Tablo 24. *RBH Eğitim Konularının Önceliklendirilmesi (%)*

Yanıt	Genel (5 üzerinden)	Otomotiv (a) (5 üzerinden)	Tekstil (b) (5 üzerinden)	Üretici (c) (5 üzerinden)	Tedarikçi (d) (5 üzerinden)
Cinsiyet eşitliği ve eşit işe eşit ücretlendirme politikaları	3,8	3,8	3,7	3,8	3,7
Engelli istihdamı ve kapsayıcılığı	3,7	3,8 b	3,6 a	3,7	3,6
İş yerinde şiddet ve tacize karşı önlemler	3,6	3,7	3,6	3,6 d	3,8 c
İşle ilgili diğer haklar (çocuk işçi, zorla çalıştırma, gizlilik, vb.)	3,5	3,5	3,4	3,5	3,3
Sürdürülebilirlik	3,5	3,5	3,5	3,5	3,7 c
Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları	3,4	3,3	3,4	3,4 d	3,4
Çalışan hakları	3,3	3,4	3,2	3,3	3,3
Yasal bilgilendirme	3,3	3,2	3,4	3,2 d	3,6 c
İş etiği	3,3	3,4	3,2	3,3	3,3
Döngüsel ekonomi	3,3	3,3	3,3	3,3	3,2
Sorumlu tedarik zinciri yönergeleri	3,3	3,3	3,3	3,2	3,3
Hammaddelerin ve yardımcı malzemelerin kaynak ülkeleri	3,3	3,3	3,4	3,3	3,4

İş Uygulamaları	3,3	3,2	3,4	3,3	3,3
Sosyal/Çalışma Standartları	3,3	3,2	3,3	3,3	3,2
Risk Analizi Önceliklendirmesi	3,2	**3,1 b**	**3,4 a**	**3,1 d**	**3,5 c**
Tedarikçi Denetim Sistemi Kurulması	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Model Sözleşme Maddeleri (Sorumlu Satın Alma Uygulamaları)	3,2	3,3	3,2	3,2	3,3
Şikayet Mekanizması Kurulması	3,1	3,1	3,1	**3,0 d**	**3,3 c**
Şirket İçi Politika Geliştirme	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2
Çevresel Uygunluk	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1

Katılımcıların tamamı böyle bir destek merkezi için ücret ödemek istemediklerini bildirmişlerdir. Ayrıca böyle bir destek merkezi bir eğitim düzenlerse, bu eğitimlerin online olmasını isteyenlerin oranı %91 olarak ölçümlenmiştir (Tablo 23).

Tablo 25. *RBH Eğitimlerinin Metodu (%)*

Yanıt	Genel	Otomotiv (a)	Tekstil (b)	Üretici (c)	Tedarikçi (d)
Yüz yüze eğitim	**%9**	%0	%18	%10	%7
Online eğitim	**%91**	**%100 b**	**%82 a**	%90	%93

6.2. Nitel Bulgular

6.2.1. Mevcut Farkındalık Durumu ve İş Birlikleri

Katılımcılara gerek Alman Tedarik Zinciri Yasası gerekse CSDDD hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulduğunda tüm katılımcıların her ikisinden de haberdar oldukları ve genel anlamda konuya hâkim oldukları görülmüştür.

STK'larda çalışan katılımcılar görev aldıkları kurumlarda uluslararası ve AB düzenlemelerini, Alman Tedarik Zinciri Yasası da dahil olmak üzere çeşitli iletişim araçları vasıtasıyla yakından takip etmektedirler. Bilgilere özellikle iş birliği yaptıkları ve de üye oldukları uluslararası meslek kuruluşları vasıtasıyla daha hızlı ulaşmaktadırlar. Şirketler ise, uluslararası markaların belirlediği teknik uygunluk kriterlerine göre gerekli düzenlemeleri yapmaktadırlar. Tekstil sektörü AB'de federasyon yapısındaki Avrupa Hazır Giyim ve Konfeksiyon Federasyonu (EURATEX) üzerinden güncel bilgilere ulaşabilmektedir.

Katılımcılara göre otomotiv ve tekstil sektöründeki büyük şirketler de genel anlamda bu konularla ilgili bilgi sahibidir. Ancak, orta ve küçük ölçeklere inildiğinde farkındalığın önemli oranda azaldığı KOBİ'lerin bu düzenlemeler hakkında bilgilerinin oldukça sınırlı olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Aynı zamanda yerel ölçekte ve pazarı AB dışındaki şirketlerde farkındalığın daha da düşük olduğu belirtilmiştir.

> *"Bu anlamda ihracat yapmayı hedefleyen özellikle KOBİ'lerimiz açısından bir farkındalık oluşturulması amacıyla da bir çalışma yapılması gerekiyor gerçekten. Çünkü ihracat yapan firmalarımızın bir şekilde karşılarındaki partnerlerden dolayı bu tarz düzenlemelerden haberleri var ve buna yönelik de aksiyon alıyorlar diye düşünüyoruz."* **Bakanlık Temsilcisi**

> *"Açıkçası büyük firmalar bunun farkındalar. Yaklaşık olarak yüz markanın yirmisinin bunun farkında olduğunu söyleyebiliriz, diğerleri de yavaş yavaş öğreniyor olacak. Sonuçta burada bir aysa var. Artuk gönüllü değil zorunluluk var ve bunu öğrenip önümüzdeki dönem bununla ilgili adım atmaları gerekiyor."* **STK Temsilcisi**

Katılımcılar Alman Tedarik Zinciri Yasası hakkında bilgi sahibi olmakla birlikte, yasanın CSDDD'ye göre revize edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, uygulama için gerekli teknik detayların/rehberlerin AB tarafından yayınlanmasının ve bilgi akışının sağlanmasının gerekliliğinin altı çizilmiştir.

> *"Almanya'nın en azından HREED kapsamında net bir çerçeveyi çizmiş olması önemli. Avrupa Birliği'nde de çerçevenin direktif bazında çizilmiş olması önemli. Tabii ki ticari partnerimiz sadece Almanya değil, Avrupa Birliği'nin geneline ihracat yapılıyor. Bu şirketler açısından aslında en çok dikkate alınması gereken faktörlerden biri olarak belirtilebilir."* **Bakanlık Temsilcisi**

Yapılan görüşmelerde katılımcılar kurumlarının görev tanımları kapsamında insan hakları ve çevre kapsamında çalışmalar yürüttüklerini ve şirketlerin de özellikle STK'lar ile projeler geliştirdiğini ve sürdürülebilirlik çalışmalarına katkı sağladıklarını dile getirmiştir. İnsan hakları konusunda ise sendikalar ile şirketlerin iş birlikleri görülmektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) gibi uluslararası kuruluşların desteklediği projelerde katılımcıların çalıştıkları kurumların projeler yürüttüğü gözlenmiştir. Aynı zamanda İHKİB tarafından Çalışma Bakanlığı ile iş birliği yapılarak İşçi Hakları Kitapçıkları/ ILO, Sosyal Uygunluk Kılavuzu/ILO ve OECD Durum Tespiti Türkçe Rehberi gibi destekleyici dokümantasyon çalışmaları bulunmaktadır. Aynı zamanda sektöre yönelik çalışmaları bulunan OSD ve İHKİB gibi yapıların daha detaylı bilgi sahibi oldukları ve bu konularda çalışmalarının ve projelerinin olduğu her iki düzenlemenin ulusal ölçekte uygulamaları için hazırlık yaptıkları görülmektedir.

Katılımcıların kurumları tarafından yürütülen projeler aşağıda sunulmuştur:

- İHKİB tarafından UNDP iş birliğinde iş güvenliği, deprem ve mülteci konularındaki projeler
- OSD tarafından Türk Otomotiv Sanayinin AB Yeşil Mutabakat Hedeflerine Ulaşması Projesi

- MUDEM tarafından yürütülen Türkiye'de Suriyeli Hazır Giyim İşçilerinin Güçlendirilmesi-İşçi Destek Merkezi ve Göçmen İşçilerin Çalışma Şartlarını İyileştirme Projesi

- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)'nın Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) III desteği ile yürüttüğü kadınlara yönelik ve tedarik zinciri bilinçli eğitim programı

- Temiz Giysi Derneği tarafından hazırlanan tekstil sektöründe kayıt dışı istihdam, Türkiye tekstil endüstrisi profili ve yaşam ücreti ve markaların potasyum permanganat kullanımı ve çevreye etkileri başlıklı raporları

- UNDP, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Türkiye Cumhuriyeti Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliği ve AB finansmanı ile yürütülen İmalat Sanayinde Kadınların Güçlenmesine Yönelik Model Geliştirilmesi Projesi

- Uluslararası Tekstil Firmasının Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) sosyal girişim programı ile birlikte Eşitliğe Değer ve tedarik zincirindeki çalışma kültüründe toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sürdürülebilir ve kalıcı bir değişim yaratmak amacıyla başlattığı Kartopu Programı

- ILO tarafından yürütülen mülteciler ve ev sahibi topluluklara destek, toplumsal cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği ile mücadele programları ile uluslararası çalışma standartlarına uyulması yoluyla Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar ile sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar konusunda kapasitelerinin güçlendirilmesi projeleri

6.2.2. Otomotiv ve Tekstil Sektörlerinde İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Hakkında Mevcut Durumun Değerlendirilmesi

Katılımcılara HREDD kapsamındaki risk yönetimi süreçlerine ilişkin yöneltilen sorular doğrultusunda elde edilen bulgular, büyük ölçekli işletmelerin bu alanda sınırlı sayıda uygulamaya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Tedarik zincirinin alt kademelerine inildikçe, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'lerde), HREDD süreçlerine yönelik herhangi bir kurumsal uygulamanın bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu durum, KOBİ'lerin bu tür düzenlemelere ilişkin yeterli kurumsal farkındalığa ve teknik kapasiteye sahip olmadığını göstermektedir. Katılımcılar, HREDD süreçlerinin nasıl hayata geçirileceğine ilişkin bilgiye ve rehberliğe erişim konusunda ciddi bir eksiklik yaşandığını, bu nedenle uygulamaların başlatılamadığını belirtmiştir.

Ayrıca, HREDD kapsamında tanımlanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında mevcut ulusal mevzuatın ve AB uyum düzenlemelerinin belirgin bir yetersizlik göstermediği; başka bir ifadeyle, yasal çerçeve açısından acil bir düzenleme ihtiyacı bulunmadığı yönünde genel bir kanaat oluşmuştur. Ancak, özellikle CSDDD ve revize edilmesi beklenen Alman Tedarik Zinciri Yasası çerçevesinde, uluslararası büyük ölçekli şirketlerin ve küresel markaların tedarik zinciri boyunca ortaya koyduğu standart ve taleplerin karşılanabilmesi için firmaların uygulama düzeyinde teknik desteğe ihtiyaç duyduğu vurgulanmıştır.

Bu bağlamda, örneğin çevresel denetimlerin daha sistematik ve güvenilir biçimde gerçekleştirilmesi, ya da insan hakları bağlamında özellikle iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine riayet edilmesinin sağlanması gibi alanlarda firmaların uygulama kapasitesinin geliştirilmesine yönelik destekleyici mekanizmalara duyulan ihtiyaç dile getirilmiştir.

Alman Tedarik Zinciri Yasası ve diğer Avrupa ülkelerinde gözlemlenen diğer uygulamalar dikkate alındığında Türkiye'de otomotiv ve tekstil sektöründeki şirketlerin HREDD çalışmalarına ilişkin yaptıkları çalışmalarda çevre konusundaki çalışmaların uluslararası markaların bu kapsamdaki teknik düzenlemelerdeki beklentilerinin daha fazla olmasından dolayı daha ileri düzeyde olduğu dile getirilmiştir. Örneğin, çevre kirliliğine yol açmamak, etkili arıtma sistemlerinin bulunması ve ulusal çevre mevzuatına tam uyum gibi uygulamalar bu kapsamda öne çıkmaktadır.

Öte yandan, insan hakları boyutunda şirketlerin çevre konusuna kıyasla daha fazla gelişim ihtiyacı olduğu dile getirilmiştir. İnsan hakları boyutunda şirketlerde ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamında düzenlemelerin bulunduğu; son yıllarda küresel ölçekte sürdürülebilirlik uygulamalarının artması ile birlikte Türkiye'deki şirketlerin de sürdürülebilirlik raporlaması çalışmaları ile birlikte insan hakları kapsamında ayrımcılık, zorla çalıştırma ve sendikal özgürlükler gibi konularda daha fazla çalışma yaptıkları ve çabalarını artırdıkları belirtilmiştir.

"Firmalar ellerinden geleni yapıyorlar gibi gözüküyor ama çevre mi işte insan hakları mı dersek biraz daha çevrenin ve çevreye uyumun biraz daha firmalar arasından ön planda olduğunu görüyoruz."
Bakanlık Temsilcisi

Büyük şirketlerde çevresel yetki alanlarının belirlendiği ve bu çalışmaların geçen yıllarda daha çok İş Sağlığı ve Güvenliği bölümlerinde yürütüldüğü ancak özellikle sürdürülebilirlik çalışmalarındaki farkındalığı artması ile birlikte Sürdürülebilirlik Birimleri'nin oluşturulduğu dile getirilmiştir. İnsan hakları konusunda ise çoğunlukla İnsan Kaynakları Bölümleri çalışmaktadır.

Katılımcılara göre şirketler, risk analizi çalışmasını iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki risk değerlendirme çalışmaları olarak algılamakta ve standart uygulamaları yürütmektedirler. İnsan hakları kapsamında bir risk değerlendirmesinin yapılması zorunlu olmadığı için bu konuda bir çalışma bulunmadığı katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Özellikle KOBİ'lerin aile şirketi yapısında olması nedeniyle düzenli risk analizlerinin mevcut olmadığı ifade edilmiştir. Büyük şirketlerin (otomotiv ve tekstil) sosyal uygunluk denetimleri ve de raporlama konusundaki çalışmalarının mevcut olması dikkate alındığında risk çalışmalarını da hızlı bir şekilde yapabilecekleri görülmektedir.

Şirketler çevresel durumlarını ortaya koyan verileri sistematik olarak toplamakta ve bu verileri gerek denetim gerekse raporlama faaliyetlerinde kullanmaktadırlar. İnsan hakları kapsamında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgiler toplanmakla birlikte sosyal uygunluk denetimleri için son yıllarda ayrımcılık ve zorla çalıştırma yasağı gibi insan hakları konularında da veriler toplanmaya başlandığı dile getirilmiştir. Ancak bu konudaki performans büyük şirketlerden KOBİ'lere inildiğinde düşmektedir. Katılımcılar tarafından çevre konusunda teknik kapasitenin giderek güçlendiği ancak özellikle insan hakları konusunda ihlallere yönelik önleyici tedbirlerde yetersiz kalınabileceği dile getirilmiştir. Bu sebeple de özellikle bu konuda teknik desteğe daha fazla ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak çevresel performans alanında belirli bir ilerleme kaydedilmiş olsa da, insan haklarına ilişkin durum tespiti süreçlerinin güçlendirilmesi için daha sistematik, kapsayıcı ve önleyici yaklaşımların geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

"Ekoloji ile ilgili bazı toplantılarda bunu gördüğümü söyledim ama neredeyse hiçbir şirkette insan hakları konusunda bir raporlama görmedim. Özellikle mülteciler ve göçmenler ile ilgili çok istisnai olarak bazı " tekstil firmalarında var ancak genel olarak insan hakları gündemi diye bir gündem yok." **Serbest Danışman**

Katılımcılara göre, özellikle tekstil sektöründe şeffaflık konusunda önemli adımlar atılmış olsa da, şirketlerin tedarik zinciri şeffaflığı konusunda hangi adımları attıkları sorulduğunda bu konuda çok fazla bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. Uluslararası markaların bu kapsamda şu ana kadar nasıl bir uygulama bekledikleri tam olarak netleşmediğinden daha çok tekstil sektöründe belirsizlikten kaynaklanan bir endişe bulunmaktadır. AB'nin bu konuda uygulamaya yönelik rehberler yayınlaması ile uluslararası marka ve şirketlerin içsel uygulama/denetim mekanizmalarını kurmalarını takiben bu konuda şirketler de daha hızlı adım atabileceklerdir. Denetim mekanizmalarına ilişkin örneğin risk odaklı kontrol mekanizması ya da sözleşme bazlı kontrol mekanizmaları hakkında katılımcılar bilgi sahibi değildir. Katılımcılar tarafından tedarik zincirinde şeffaflık mekanizmalarının kurulması çalışmalarının Türk şirketlerde en zorlayıcı konu olacağı ifade edilmiştir. Bunun başlıca nedeni ticari kaygı olarak belirtilebilir. Aynı zamanda uygulamadaki belirsizlikler de bir diğer önemli konu olarak görülmektedir.

"Tekstil sektöründe şeffaflıkta geçmişe göre bayağı bir yol kat edildi. Yani en azından ikinci partiye markaya ya da müşterisine olabildiğince açık olduklarını düşünüyorum. Yani eskiden bir şeyi bir evrakı ya da bir soruyu sorduğunda söyleyemeyiz ya da gösteremeyiz cevabı alırdım. Çok uzun yıllardır almıyorum."
Serbest Danışman

"Şeffaflık ve raporlama çok büyük sıkıntı olacak. Destek Merkezi inanıyorum ki KOBİ boyutunda işletmelere bu konuda da çok yardım etmeli." **Serbest Danışman**

Katılımcılara insan hakları ve çevresel şikâyet mekanizmalarının durumu sorulduğunda ise, büyük şirketlerde mevcut bir yapının olduğu ancak uygulanmasının sağlanamadığı ve yetersiz olduğu çalışmaların sadece kâğıt üzerinde kaldığı belirtilmiştir. Markalar ile çalışan büyük ölçekli şirketlerde bile şikâyet mekanizmasının aktif olarak kullanılmadığı sadece şirket içinde bilgilendirme afişlerinin mevcut olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle özellikle mavi yaka çalışanların hakları konusunda farkındalığın artırılması ve güven ortamının sağlanmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Sendikaların da bu mekanizmalarının AB Direktifi kapsamında başarılı bir şekilde ilerlemesi için farkındalıklarının yüksek olduğu ve bu süreçte önemli bir paydaş olacakları görülmektedir. Bu mekanizmalar genelde şirketlerde İnsan Kaynakları Bölümleri tarafından yürütülmekle birlikte son yıllarda Sürdürülebilirlik Bölümleri de görev yapmaktadır.

Sendika temsilcileriyle yapılan görüşmelerde, insan hakları ve çevre alanındaki yükümlülükler bağlamında, şirketlerin en çok sendikal hakların uygulanmasında zorluk yaşayacaklarının öngörüldüğü ifade edilmiştir. Örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev haklarının birbirinden ayrılmaz bir bütün olarak değerlendirildiği belirtilmiş; bu hakların ihlallerinin önlenmesine yönelik olarak sendikaların sürece katkı sunmaya hazır oldukları vurgulanmıştır.

> *"İnsan hakları alanında en büyük sorunu bir sendikal haklar alanında görüyoruz. Bize gelen şikayetlerin çoğunluğu da zaten sendikal hakların ihlaliyle alakalı oluyor. Bu alanda mevzuat anlamında herhangi bir sıkıntımız yok, uygulamadan kaynaklı sıkıntılar var."* **Bakanlık Temsilcisi**

> *"Çok büyük bir bariyer olarak önümüzde duruyor. Birinci konu bu sendikal özgürlük. Çünkü bu konuda direktif Almanya tarafına düzenleme getirecek. Sonra da direktif uygulanırsa nasıl anlatılacağı ve nasıl aşılacağı da not etmemiz gereken önemli bir konu."* **Serbest Danışman**

Tekstil sektöründe özellikle Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde ayrımcılık-kadın istihdamında zorluklar olabileceği belirtilmiştir. Bunun da insan hakları ihlalleri kapsamında dikkat edilmesi gereken bir konu olduğu görülmektedir. Hazır giyim sektöründe sosyal uygunluk sertifikasyonlarının bulunmasının ve tedarik zincirinin aynı ulusal sınırlar içerisinde birbirini tamamlıyor olmasının şirketler ya da markalar tarafından belirlenecek gerekliliklerin yerine getirilmesinde bir avantaj olacağı ifade edilmiştir.

> *"Tekstil için çok sürpriz olmayacak yani tekstil markaları için konuşuyorum. Bugüne kadar ülkelerinde bir yasal zorunluluk olmaksızın kendi gönüllükleriyle ya da üye oldukları Fair Labor Association, Fair Wage Foundation gibi sivil toplum kuruluşlarına üyelikleri sebebiyle girdikleri taahhütlerle, çoğu ihracatçı tekstil markası Türkiye'de zaten sosyal uygunluk denetimleri altında bulunmaktadır."*
> **İnsan Hakları ve Çevresel Uyum Danışmanı**

6.2.3 İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Düzenlemelerinin Olası Etkileri

Katılımcıların tamamı, Türk şirketlerinin hem Alman Tedarik Zinciri Yasası hem de CSDDD uygulamalarından doğrudan etkileneceği konusunda hemfikir olduklarını ifade etmiştir. Her iki sektörde de bu düzenlemelerin tedarik zincirlerine entegrasyonunun, öncelikli ve stratejik bir konu başlığı haline geldiği belirtilmiştir. Katılımcılar, söz konusu düzenlemelere uyum sürecinde ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerin temel nedenlerinden birinin, şirketlerin ve markaların tedarik zincirlerine ilişkin taleplerini karşılamak üzere mevcut durumun ve uyum gerekliliklerinin yeterince bilinmemesi olduğunu vurgulamıştır. Bu eksikliğin, özellikle gerekli teknik ve kurumsal altyapının zamanında oluşturulması noktasında gecikmelere yol açabileceği ifade edilmiştir.

Katılımcılar, HREDD uygulamalarının hem olumlu hem de olumsuz etkiler doğurabileceğini ifade etmiş; özellikle uygulama performansının yüksek olması durumunda, Türk tekstil sektörünün Çin ve Bangladeş gibi düşük maliyetli üretim yapan ülkelere karşı rekabet gücünü artırabileceği yönünde değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Otomotiv sektörü özelinde ise, insan hakları ve çevresel durum tespiti konularında hâlihazırda yürütülmekte olan çeşitli programlar ve daha önce oluşturulmuş kurumsal altyapılar sayesinde, bu sektörde HREDD yükümlülüklerinin uygulanmasına ilişkin sürecin daha avantajlı bir zeminde ilerleyeceği yönünde görüşler dile getirilmiştir.

6.2.4 Otomotiv ve Tekstil Sektörlerinde Durum Tespiti Kapsamında Riskler ve İhtiyaçlar

Her iki sektördeki katılımcılar, CSDDD'nin tedarik zinciri boyunca etkin biçimde uygulanabilmesi için daha ayrıntılı rehberlere ve açıklayıcı dokümanlara ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Bu tür destekleyici materyallerin eksikliği ve bilgi akışındaki yavaşlık, uygulama süreçlerinde gecikmelere yol açmakta ve firmalar açısından rekabet gücünde azalma riski oluşturmaktadır. Bu nedenle, uygulamaya yönelik bilgi ve belgelere Türk şirketlerinin hızlı ve sistematik biçimde erişimini sağlayacak bir mekanizmanın oluşturulmasına ihtiyaç duyulduğu açıkça ortaya konulmuştur.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren alt tedarikçilerin teknik kapasitelerinin, tekstil sektörüne kıyasla daha gelişmiş olması, özellikle şeffaflık, iklim değişikliği ve sürdürülebilirlik gibi başlıklarda uyum sağlanmasını kolaylaştırabilecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, sektöre HREDD kapsamındaki yükümlülükleri uygulama sürecinde belirli bir avantaj sağlamaktadır. Buna karşılık, tekstil sektöründe tedarik zincirinin daha dağınık, katmanlı ve şeffaflık açısından sınırlı bir yapıya sahip olması, insan hakları ve çevresel ihlallerin giderilmesi sürecini daha karmaşık ve zaman alıcı hale getirmekte, dolayısıyla uyum açısından ek riskler barındırmaktadır. Bu çerçevede, her iki sektör özelinde farklılaşan ihtiyaçlar dikkate alınarak, firmaların kurumsal kapasitelerini geliştirmeye yönelik araçlarla desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

> *"Katıldığımız uluslararası toplantılarda da gördüğümüz üzere sadece Türkiye için değil, küresel olarak baktığımızda sektördeki en büyük risk tekstil ve hazır giyim tedarik zincirinin çok komplike ve uzun olması."* **Tekstil Sendikası Temsilcisi**

Uluslararası markaların geliştirecekleri izleme ve denetim mekanizmalarında küresel ölçekte adil davranmamaları ve Çin gibi ülkelere istisnai bir durum yaratmaları halinde bu sürecin nasıl yönetileceği de bir risk olarak belirtilmiştir.

Katılımcılar her iki düzenlemenin uygulanmasında büyük şirketlerden ziyade KOBİ'lerin olumsuz etkileneceklerini ve risk altında olduklarını aynı zamanda da bilgiye ulaşmada zorluklar yaşayacaklarını belirtmişlerdir. Bunun başlıca nedeni ise kurumsal bir yapıda olmamaları, aile şirketi yapılarının olması ve mali yükten dolayı teknik personel istihdam edememeleridir.

> *"Bu konular çok fazla kaynaktan akan bilgileri içeren komplike ve maliyetli konular olduğundan özellikle küçük işletmelerin bu konuda zorlanacağını düşünüyoruz. Sektörün durumunu da düşündüğümüzde, bunun için bir tekstil mühendisi, belki bir çevre mühendisi istihdam etme imkanı olmayan ve büyük çoğunluğu orta ölçeğin altında olan üreticiler olduğunu dikkate aldığımızda bilgi konusunda zorlanma olacağından eminiz."* **Tekstil Sendikası Temsilcisi**

CSDDD'nin gereklilikleri ile birlikte şirketlerin özellikle denetim ve raporlama çalışmaları için işgücü yaratmalarının ek bir maliyet getirecek olması bir diğer risk olarak belirtilmiştir. Katılımcılar özellikle pek çok içeriği bir arada bulunduran internet sitelerinden oluşan çeşitli rehberlerin yer aldığı ortak portalların kurulması gibi mekanizmalar ile şirketlerin teknik yükünün hafifletilmesinin faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Tekstil sektörü için mültecilerin Türkiye'deki kayıt dışı istihdamı bir risk olarak görülse de son dönemde yapılan bazı ulusal düzenlemeler ile bu riskin etkisinin daha da azaldığını katılımcılar ifade etmişlerdir. Aynı zamanda özellikle fason iş birliğinin sorumlu tedarik zincirinin sağlanmasında bir risk olduğu belirtilmiştir.

> *"Her sektörde ve özellikle tekstil sektöründe göçle gelen bir kayıt dışı istihdam konusu var. En büyük risklerden bir tanesi bu."* **Bakanlık Temsilcisi**

AB'nin çevre ve iklim değişikliği alanlarında kapsamlı ve uygulamaya dönük düzenlemeleri hayata geçirmeye devam edeceği genel kabul görmektedir. Bu çerçevede, önümüzdeki döneme ilişkin değerlendirmelerde bulunan katılımcılar, Türkiye'nin AB çevre mevzuatına uyum sürecinde yaşanabilecek olası gecikmeleri, tedarik zincirinde şirketler veya markalar tarafından doğrudan talep edilebilecek yükümlülüklerin zamanında karşılanamaması riskiyle ilişkilendirerek,

önemli bir belirsizlik alanı olarak tanımlamıştır. Bu riski azaltmak adına, kamu sektöründe ilgili bakanlıklarla sürdürülecek güçlü ve sürekli diyaloğun kritik öneme sahip olduğu ifade edilmiştir.

İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında, birçok şirketin özellikle karbon ayak izi raporlaması başta olmak üzere çeşitli hazırlık süreçlerine başladığı belirtilmiştir. Ancak bu alandaki uygulamaların sürdürülebilir şekilde hayata geçirilebilmesinde en büyük zorluk, ilgili yatırımların finansmanı noktasında yaşanmaktadır. Bununla birlikte, katılımcılar Türkiye'nin finansmana erişim açısından birçok ülkeye kıyasla daha avantajlı bir konumda bulunduğunu belirtmiş; bu durumun, şirketlerin iklim politikalarına uyum süreçlerini destekleyici bir faktör olabileceği değerlendirilmiştir.

"Özellikle otomotiv gibi sektörlerde çok fazla komponent, her bir komponent çok fazla tedarikçisi olan sektörlerde toplam karbon emisyonunu hesaplamak oldukça zorlanacakları bir konu. Tabii ki sınırda karbon düzenlemesi gibi yeni yasal zorunlulukların getireceği ek maliyetler de sektörü zorlayacaktır."
Sendika Temsilcisi

İklim değişikliği ile mücadele çalışmalarında özellikle enerji verimliliği çalışmalarının uzun bir süre önceden başlatılması ve uygulanmasının şirketlere avantaj sağlayacağı ifade edilmiştir.

AB Direktifi ile birlikte şirketlerin Paris İklim Anlaşması'na uygun olarak küresel ısınmayı sınırlama ve sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş ile uyumlu olmayı amaçlayan, iklim değişikliğinin azaltılması için bir geçiş planını benimsemesi ve uygulamaya koyması yükümlülüğü bulunmakta olup katılımcılara bu kapsamda sorular yöneltilmiştir. AB Paris İklim Anlaşması kapsamında yapılması gereken ilave çalışmalara ilişkin katılımcıların genel bilgilere sahip oldukları ve karbon ayak izi çalışmalarında farkındalığın yüksek olduğu görülmüştür. Ancak azaltım planlarının hazırlanması, adaptasyon ve karbon-nötr gibi çalışmaların gerçekleştirilmesinde teknik destek ve danışmanlık kalitesinin yetersizliği bir risk olarak görülmektedir.

Otomotiv sektörünün tedarik zincirinde çelik gibi hammaddeden kaynaklanan enerji yoğun sektörler olması sebebiyle iklim değişikliği ile mücadelede riskle karşılaşabileceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda boyahanelerin de karbon yoğun işletmeler olması ve buralarda azaltım çalışmaları için daha çok çaba gerekebilecektir. Bu durum ise, sektör için iklim değişikliği uygulamalarının ilave bir maliyet getirmesi açısından bir risk teşkil etmektedir.

Son yıllarda büyük bir otomotiv şirketinin çeşitli araçlara kusurlu cihaz takarak emisyon seviyesini normalden az gösteren bir yazılım kullanarak hile yaptığını kabul etmesi örneği dikkate alındığında ve son dönemde yürürlüğe giren CSDDD'nin en önemli amaçlarından bir tanesi olan yeşil aklama/green washing ile mücadele edilmesinden hareketle başta otomotiv sektörü olmak üzere raporlamada şeffaflığın önemi vurgulanmıştır. Bu anlamda, otomotiv sektöründe sorumlu tedarik zincirinin teşkil edilmesinde şeffaflık mekanizmasının güçlü teşkil edilememesi bir risk olarak görülmüştür.

6.2.5 Sorumlu İşletmeler Destek Merkezi Türkiye Paydaş Beklentileri ve Sektörel İhtiyaçlar

Toplantı sırasında katılımcılara, moderatör tarafından RBH Türkiye'nin yürütmekte olduğu faaliyetler hakkında ayrıntılı bilgi sunulmuş ve olası destek alanlarını önceliklendirmeleri talep edilmiştir. Katılımcılar, sürecin ilk adımında eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi gerektiğini belirtmiş; bu eğitimlerin özellikle insan hakları alanındaki yükümlülüklere odaklanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda, cinsiyet temelli ayrımcılık ile sendikal haklara yönelik ihlaller konularında farkındalık yaratacak ve kapasiteyi artıracak eğitim programlarının geliştirilmesinin öncelikli ihtiyaçlar arasında yer aldığı dile getirilmiştir.

Eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, bilgi ve belgelendirme hizmetlerinin de büyük önem taşıdığı vurgulanmıştır. Katılımcılar, farklı kaynaklardan gelen bilgi akışının şirketler açısından takip edilmesinin güçlük yarattığını, bu nedenle merkezi ve güvenilir bir yapı aracılığıyla ihtiyaç duyulan bilgi ve belgelerin sağlanmasının uygulama süreci açısından kritik bir destek unsuru olacağını belirtmiştir. Ayrıca, belgelendirme çalışmalarında yalnızca yasal yükümlülüklerin değil, sektörel bağlamda "iyi uygulama örneklerine" de yer verilmesinin faydalı olacağı ifade edilmiştir.

"Bence bu genel seminerler ya da farkındalık toplantıları çok faydalı olacaktır. Birkaç önemli konu başlığı seçip o konuda ücretsiz online ya da fiziksel toplantı olabilir. Birinci başlık bence Alman Tedarik Zinciri Yasası olmalı. Çünkü Almanya'ya yapılan pazar ihracatı payı çok büyük. Yapılan ihracatın çok büyük bölümü, özellikle tekstil dediğiniz zaman on fabrikanın yedisi kesin Alman müşteriyle çalışıyor."
Serbest Danışman

RBH Türkiye'nin faaliyete geçmesi halinde, daha fazla şirkete ulaşılabilmesi ve maliyetlerin azaltılabilmesi amacıyla çalışmalarına özellikle uzaktan eğitim modelleri üzerinden başlamasının yararlı olacağı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Türkiye'de, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde teknik kapasite ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesi bakımından belirgin farklılıklar bulunduğu; bu nedenle söz konusu bölgelerde faaliyet gösteren işletmelerin yaşadığı uygulama zorluklarının giderilmesinde RBH Türkiye'nin desteğinin önemli bir rol oynayabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, kurulması öngörülen danışma hattının, büyükşehirler dışında faaliyet gösteren işletmeler için erişilebilirlik ve rehberlik açısından büyük fayda sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Katılımcılar, RBH Türkiye'nin karşılaşabileceği temel zorluklardan birinin finansal sürdürülebilirliğin sağlanması olabileceğini ifade etmiş; bu bağlamda, güçlü ve çok paydaşlı bir iş birliği yapısının tesis edilmesinin önemine dikkat çekmişlerdir. Bu zorluğun, özellikle danışmanlık hizmetlerinin stratejik kullanımı yoluyla azaltılabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca, RBH Türkiye bünyesinde görev alacak personelin çevre yönetimi, hukuk ve uluslararası ilişkiler gibi alanlarda uzmanlık sahibi ve saha deneyimi olan kişilerden seçilmesinin, hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacağı belirtilmiştir.

Katılımcılar, RBH Türkiye'nin katılımcı bir yaklaşımla hareket etmesinin önemine vurgu yapmış; başta sendikalar olmak üzere ilgili paydaşlarla yakın iş birliği içerisinde faaliyet göstermesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Tüm katılımcılar, kurumsal düzeyde RBH Türkiye'ye destek vermeye hazır olduklarını ifade etmiş; ayrıca, bir Danışma Kurulu oluşturulması halinde kendi kurumlarının da bu yapıda yer alabileceğini belirtmişlerdir.

"Tedarik zincirleri yasasını, onun maddelerini bilmeyen, reddeden, eleştiren bir şirket yönetiminden ziyade konuya odaklanmış konuyu bilen bir destek merkezinin aracılığıyla bu işleri çözmenin daha kolay olacağını düşünüyoruz." **Sendika Temsilcisi**

Tekstil sektöründe Destek Merkezi'nin; Giyim Sanayicileri Derneği (GSD), TİM, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB) ve İHKİB ile iş birliğinin sağlanmasının faydalı olacağı belirtilmiştir.

7.SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'de faaliyet gösteren otomotiv ve tekstil sektörlerindeki işletmelerin HREDD süreçlerine yönelik kurumsal farkındalık düzeylerini, mevcut uygulama kapasitelerini ve karşılaştıkları temel zorlukları çok yönlü biçimde analiz etmektedir. Bulgular, hem Türkiye'nin genel mevzuat durumu hem de sektörler ve firma ölçekleri düzeyinde yaşanan yapısal ihtiyaçlara dikkat çekmektedir.

İlk olarak, AB'de yürürlüğe giren zorunlu HREDD düzenlemelerinin, yalnızca AB merkezli firmaları değil, bu pazara ihracat gerçekleştiren Türk şirketlerini de doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda, Türkiye henüz HREDD kapsamında bağlayıcı ve kapsamlı bir ulusal mevzuata sahip olmamakla birlikte, sürdürülebilirlik raporlamasına ilişkin belirli yasal düzenlemeler devreye alınmıştır. Ancak bu adımların kurumsal düzeyde yeterli uygulama çerçevesi sunmadığı ve HREDD yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde mevzuat temelli bir boşluk bulunduğu görülmektedir.

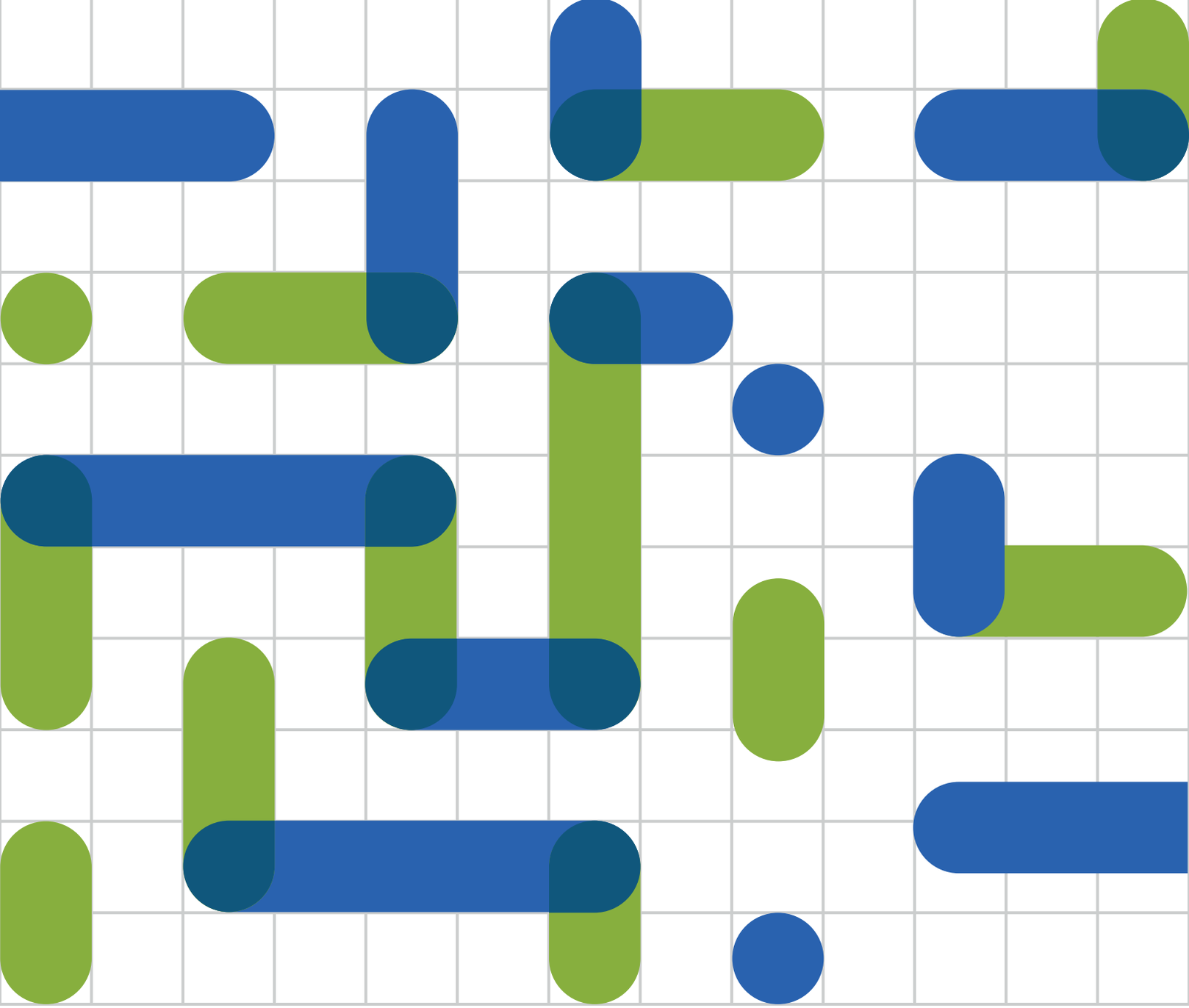
Sektörel düzeyde yapılan değerlendirmeler, **otomotiv sektörünün** mevcut sürdürülebilirlik uygulamaları, teknik altyapısı ve kalite güvence sistemleri sayesinde HREDD sürecine daha hazırlıklı olduğunu göstermektedir. Otomotiv tedarik zincirinde yer alan ikinci ve üçüncü seviye tedarikçilerin teknik yeterlilik düzeyleri, şeffaflık ve çevresel yönetim başlıklarında görece avantaj sunmaktadır. Buna karşın, **tekstil sektörü** daha karmaşık, çok katmanlı ve parçalı bir tedarik zinciri yapısına sahiptir. Bu durum, insan hakları ihlalleri ve çevresel uygunluk açısından daha fazla risk barındırmakta, özellikle ikinci ve üçüncü seviye tedarikçilerin denetlenmesi ve şeffaflık sağlanması noktasında ilave yapısal zorluklar ortaya çıkarmaktadır.

Firma ölçeğine göre yapılan analizler, büyük ölçekli şirketlerin insan hakları ve çevresel sürdürülebilirlik konularında kurumsal politika geliştirme, raporlama ve uyum mekanizmaları oluşturma açısından daha ileri düzeyde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bu firmalarda dahi teknik rehberlik, uygulama araçlarına erişim ve iç denetim kapasitesinin güçlendirilmesi yönünde ihtiyaçlar mevcuttur. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise **farkındalık düzeyinin düşüklüğü, bilgi eksikliği, uygulama kapasitesinin yetersizliği ve finansman kaynaklarına erişimde** yaşanan güçlükler, HREDD süreçlerine uyumu önemli ölçüde sınırlamaktadır. Ayrıca, **bölgesel farklılıklar** da belirgin düzeyde etkili olup, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde danışmanlık altyapısının ve kurumsal kapasitenin zayıf olduğu gözlemlenmektedir.

İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında karbon ayak izi raporlaması gibi uygulamaların bazı büyük firmalarda hayata geçirildiği tespit edilmekle birlikte, uyum sürecinde en büyük engelin **maliyetlerin karşılanması** olduğu ifade edilmiştir. Özellikle karbon yoğun üretim süreçlerine sahip alt sektörlerde (örneğin otomotivde çelik, tekstilde boyahane) çevresel yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gereken yatırım miktarı, firmalar açısından önemli bir finansal risk unsuru oluşturmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'nin finansmana erişim açısından diğer ülkelere kıyasla görece avantajlı bir konumda bulunduğu da değerlendirmelere yansımıştır.

Genel değerlendirme itibarıyla, Türkiye'de HREDD alanında kurumsal kapasitenin henüz gelişiminin erken aşamalarında olduğu görülmektedir. Ancak AB ile sürdürülen dış ticaret ilişkilerinin gerektirdiği normatif uyum çerçevesinde, bu kapasitenin kurumsal ve sektörel düzeyde güçlendirilmesinin bir zorunluluk haline geldiği görülmektedir. Zira, HREDD uygulamaları, yalnızca mevzuata uyum sağlanması gereken teknik bir yükümlülük olarak değil; aynı zamanda uluslararası pazarda **rekabet gücünün sürdürülmesi ve ihracat potansiyelinin korunması** açısından da stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, KOBİ'ler başta olmak üzere Türk firmaların insan hakları ve çevresel uyum alanlarında yaşadığı farkındalık eksikliklerinin, teknik kapasite yetersizliklerinin ve finansmana erişimde karşılaştığı zorlukların giderilmesi; özellikle ihracat odaklı otomotiv ve tekstil gibi sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerinin küresel pazarda rekabet avantajlarını artırmaları açısından kritik öneme sahiptir.

Bu çerçevede, RBH Türkiye tarafından yürütülecek eğitim, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin, firmaların insan hakları ve çevresel uyumluluk alanlarındaki bilgi ve uygulama kapasitelerini artırmada önemli bir rol üstlenmesi beklenmektedir. RBH Türkiye bünyesinde geliştirilecek sektöre özel programlar ve çok paydaşlı iş birlikleri aracılığıyla, firmaların HREDD süreçlerine etkin biçimde uyum sağlamaları ve sürdürülebilirlik ilkelerini kurumsal yapılarına entegre etmeleri teşvik edilecek; böylece bu alanlardaki kurumsal dönüşümleri sistematik ve kalıcı hâle getirmeleri desteklenecektir.



RESPONSIBLE
BUSINESS HELPDESK
TÜRKİYE
RBH NETWORK

alman
işbirliği
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

TÜRKONFED