

# Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı



**MODÜL 3: ÇOCUK  
İŞÇİLİĞİNİN ÖNLENMESİ VE  
GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI  
KONUSUNDA İŞVERENLERİN  
SORUMLULUKLARI**

# ÇOCUK HAKLARI VE İŞ İLKELERİ PROGRAMI

## MODÜL 3: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ÖNLENMESİ VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI KONUSUNDA İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI



# MODÜL 3: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ÖNLENMESİ VE GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI KONUSUNDA İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI

Bu Rehber Kitap, UNICEF Türkiye Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı kapsamında EDUSER Danışmanlık Teknik Destek Ekibi tarafından hazırlanmıştır. Rehber Kitabın içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

EDUSER Danışmanlık Teknik Destek Ekibi;

Ayşe Şule ÇAĞLAR

Ceyda ÖZGÜN

Yakut TEMÜROĞLU

Deniz Zübeyde ÇELEBİOĞLU

Aişe AKPINAR

Duygu YAHŞİ

## İçindekiler

İçindekiler.....	2
Kısaltmalar .....	3
Neden Çocuk İşçiliği İle Mücadele Etmelisiniz?.....	4
Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çocuk İşçiliği .....	6
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK.....	6
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN ÇERÇEVE BELGELER .....	9
Devletin Görevi .....	10
İşletmelerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu .....	11
Telafi Edici Çözüme Erişim .....	11
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN İŞLETMENİZ İÇİN ÖNEMİ.....	11
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ENGELLENMESİNDEKİ ROLÜ .....	12
Çocuk İşçiliği ile Mücadelede ve Genç İşçilerin Korunmasında KSS Kapsamında Atılması Gereken Adımlar .....	12
1. BİLGİLENİN .....	13
2. TAAHHÜT EDİN:.....	14
3. DURUM ANALİZİ YAPIN/YAPTIRIN .....	15
4. ALINABİLECEK ÖNLEMLERİ BELİRLEYİN.....	20
Çocuk ve Genç Çalışanlar İçin Alınacak Önlemler .....	20
Çocuk İstismarı Nedir? .....	24
Nasıl Önleyebilirsiniz? .....	24
5. DAVRANIŞ KURALLARI GELİŞTİRİN: .....	26
Davranış Kuralları ve Yararları Nedir? .....	26
Çocuk Haklarına Saygılı Davranış Kurallarını Nasıl Geliştireceksiniz? .....	27
6. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İZLEME MEKANİZMALARI OLUŞTURUN.....	29
7. TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ RİSKLERİ YÖNETİN· .....	30

## Kısaltmalar

<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>ÇHS</b>	Çocuk Hakları Sözleşmesi
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>KSS</b>	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>TESK</b>	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
<b>TOBB</b>	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>UNICEF</b>	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

### Modülün Amacı

UNICEF'in Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı kapsamında TESK'i çocuk işçiliği konusunda ekonomik, sosyal ve yasal boyutlarıyla bilgilendirmek amacıyla geliştirilen altı modülün üçüncüsü "**Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi ve Genç İşçilerin Korunması Konusunda İşverenlerin Sorumlulukları Modülü**"dür. Söz konusu modül; KSS ve çocuk işçiliği, KSS'nin işletmeler açısından önemi, çocuk işçiliği ile mücadelede KSS kapsamında atılması gereken adımlar ve çözüm önerilerini içermekte olup bilgilerinize sunulmaktadır.

## Neden Çocuk İşçiliği İle Mücadele Etmelisiniz?

UNICEF, çocuk işçiliğini "çocukların çalışmak için çok genç olmaları ya da fiziksel, zihinsel, sosyal veya eğitsel gelişimlerine zarar verebilecek tehlikeli faaliyetlerle uğraşmaları" olarak tanımlar. Çocuk işçiliği çocukların sadece çocuğun gelişimi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaz, aynı zamanda işletmeler üzerinde de bir dizi olumsuz etkiye sahiptir.

### Çocuk İşçiliği Etik Değildir

Çocuk işçiliğinin etik ve toplumsal sonuçları vardır. Çocuk işçiliği çocuğun fiziksel, psikolojik, sosyal ve ahlaki gelişimini engelleyen bir faktördür. Çocuğun sadece mevcut durumunu değil, tüm geleceğini etkiler. Çocuk işçiliği, çocuğun yaşama, gelişim, her türlü istismar ve kötü muameleye karşı korunma, oyun oynama, eğitimine ve gelişimine zarar verecek işlerde çalıştırılmasına karşı korunma haklarına aykırıdır. Bu nedenle çocuğun kendisi çalışmak istese bile onu korumak ve çocukluğunu yaşamasına izin vermek ailesi dâhil tüm yetişkinlerin görevidir.

### Çocuk İşçiliği Yasalara Aykırıdır

Başta BM Çocuk Hakları Sözleşmesi olmak üzere hem Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, hem de ulusal mevzuat gereği çocuk işçiliği yasalara aykırıdır. Yasalara aykırı davranmanın cezai yaptırımları vardır.

**Büyük İşletmeler  
Çocuk İşçi  
Çalıştırmayan  
Tedarikçi  
Aramaktadır**

Çocuk emeğine ve çocuk işçiliğine ilişkin farkındalık giderek artmaktadır. Büyük işletmeler uluslararası standartları karşılamak, toplum baskısından kaçınmak ve itibarlarını zedelememek için çocuk işçi çalıştırmayan tedarikçilere yönelmektedirler.

**Çocuk İşçiliği  
Yarardan Çok  
Zarar Getirir**

Çocuk işçiliği, yaygın düşüncenin aksine uzun vadede verimi düşürmektedir. Çünkü çocuk işçiliği, eğitilmiş ve verimli yetişkin işgücünün gelişimini engeller. Buna ek olarak, çocukların dikkat süreleri kısadır, kalite kontrolüne daha az önem verirler ve teçhizatı verimli kullanma kapasiteleri daha azdır. Fiziksel olarak da yetişkinler kadar güçlü değildirler. Buna ilaveten, ağır teçhizat veya zorlu görevler nedeniyle kolayca yaralanabilirler. Bu da yeni işçilerin işe alınması ve eğitimi ile ilgili maliyetleri artırır.

*“Çocuk işçiliğinden arındırılmış bir tedarik zinciri,  
işletmenizin saygınlığını artırır ve uzun vadede eğitilmiş ve  
vasıflı bir işgücüne sahip olmanıza katkı sağlar.  
Bu da önemli bir iş kazancı demektir.”*

## Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çocuk İşçiliği

### Kurumsal Sosyal Sorumluluk Nedir?

### KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Dünyadaki doğal kaynakların hızla yok olması ve/veya tahrip edilmesi “sürdürülebilir kalkınma” kavramını ortaya çıkarmıştır. Sürdürülebilir kalkınma, Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından 1987 tarihinde “İnsanlığın, gelecek kuşakların gereksinimlerine cevap verme yeteneğini tehlikeye atmadan, günlük ihtiyaçlarını temin ederek, kalkınmayı sürdürülebilir kılama yeteneği” olarak tanımlanmıştır. O zamandan bu zamana toplumun işletmelerden beklentileri giderek artmıştır ve özellikle insan haklarına yönelik konular büyük önem kazanmıştır. Çalışanların sağlığını bozacak çalışma koşulları, yaralanma ve/veya ölümlerle sonuçlanacak olası iş kazalarına karşı tedbir almamak, çocuk emeğini sömürmek iş dünyasında kabul edilemez hususlar haline gelmiştir. Bu nedenle, işveren olarak artık sadece kanun ve yönetmeliklere uymamız, sorumlu iş imajına sahip olmak için yeterli olmamakta, işletmenizin yasalar ve yönetmeliklere uymasının ötesinde doğa ile uyumlu olması, çalışanlarınızın ihtiyaçları ile müşterilerin ve toplumun beklentilerini karşılamaları için daha fazla çaba sarf etmeniz beklenmektedir.

Sürdürülebilir kalkınma için Birleşmiş Milletlerin 2030 yılına kadar koyduğu hedefleri içeren Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri<sup>1</sup>, 2015 yılına kadar olan Binyıl Kalkınma Hedeflerinin<sup>2</sup> devamı niteliğindedir. Çocuk işçiliğinin 2025 yılına kadar sonlandırılmasını hedefleyen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri<sup>3</sup>, küresel anlamda çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine karşı kararlı mücadelenin göstergesidir.

Sürdürülebilir kalkınmayla yakından ilişkili olan bir diğer kavram ise Kurumsal Sosyal Sorumluluktur (KSS). Sürdürülebilir kalkınmanın başarılması ancak tüm dünyada ortak

<sup>1</sup>New York'taki Birleşmiş Milletler Genel Merkezinde 25-27 Eylül 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen BM Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 193 ülkenin imzası ile kabul edildi.

<sup>2</sup>Eylül 2000'de toplanan BM Genel Kurulu'nda 147 devlet ya da hükümet başkanı (ve toplam 189 üye ülke) “küresel düzeyde insan onuru, eşitlik ve esenlik ilkelerinin güçlendirilmesi için topluca taşıdıkları sorumluluğu” kabul ederek Binyıl Bildirgesi'ni ilan etmişlerdir. Söz konusu ilkelerin hayata geçirilmesi için sekiz Binyıl Kalkınma Hedefi belirlenmiştir. Bu sekiz BKH her bir ülke için 2015 yılına kadar sürdürülebilir kalkınma ve yoksullukla mücadele alanında sağlanan ilerlemeyi ölçülebilir ve izlenebilir bir biçimde gösterecek şekilde geliştirilmiştir.

<sup>3</sup> Decent Work and The 2030 Agenda For Sustainable Development, ILO



bir hareket ile mümkün olabilir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden<sup>4</sup> bir örnekle yola çıkacak olursak, yoksulluğun her biçiminin ortadan kaldırılması konusunda işletmeler önemli rol oynar. Adil ücretlendirme, çocuk emeğinin sömürülmemesi başta olmak üzere operasyon bölgelerinde atık yönetimi ile içme sularının kirletilmemesine kadar sorumlu iş anlayışı ile işletmeler yoksulluğun giderilmesinde büyük katkı sağlayabilir. İşte bu anlamda sürdürülebilir kalkınma ile KSS oldukça yakından ilişkilidir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), işletmelerin operasyonel faaliyetlerini ve paydaşları ile ilişkilerini sosyal ve çevresel meseleler ile bütünleştirdiği bir yönetim kavramıdır. Diğer bir deyişle KSS, genel olarak işletmenizin ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerine yönelik zorunluluklarını dengede tutarken, ortaklarınızın ve diğer tüm paydaşlarınızın ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaıdır.<sup>5</sup> Bunun için paydaşlarınızla işbirliği içinde sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerine dair konuları, ticari faaliyet süreçlerine ve temel stratejilerine dahil etmeniz gerekir.<sup>6</sup>

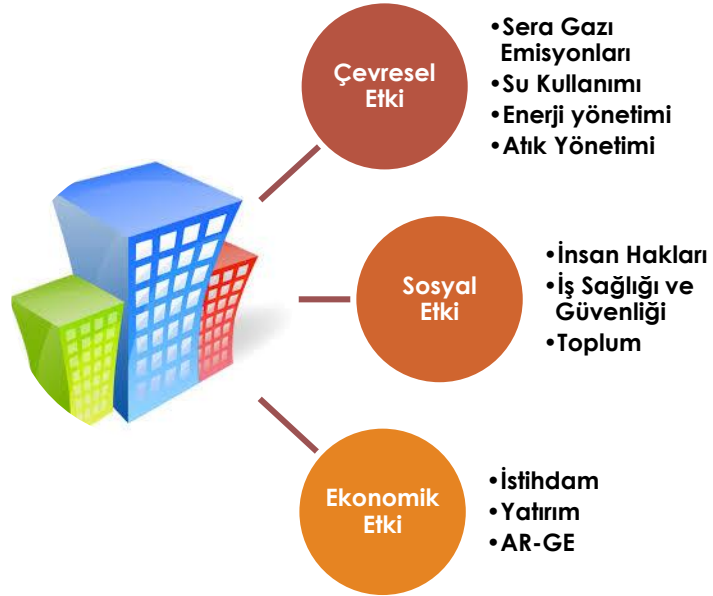
İşletmenizin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini kanuni gerekliliklerin ötesinde kontrol altında tutmanız, olumsuz etkileri en aza indirmeye çalışmanız, bu çalışmaları tüm iş süreçleriyle birleştirmeniz ve paydaş grupları ile etkin iletişim kurmanız sizin kurumsal sosyal sorumluluğunuz kapsamındadır.

---

<sup>4</sup> <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>

<sup>5</sup> United Nations Industrial Development Organization, What is CSR?, <http://www.unido.org/en/what-we-do/trade/csr/what-is-csr.html>

<sup>6</sup> European Commission MEMO/11/730, 2011. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-11-730\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm) Erişim tarihi 09.03.2017.

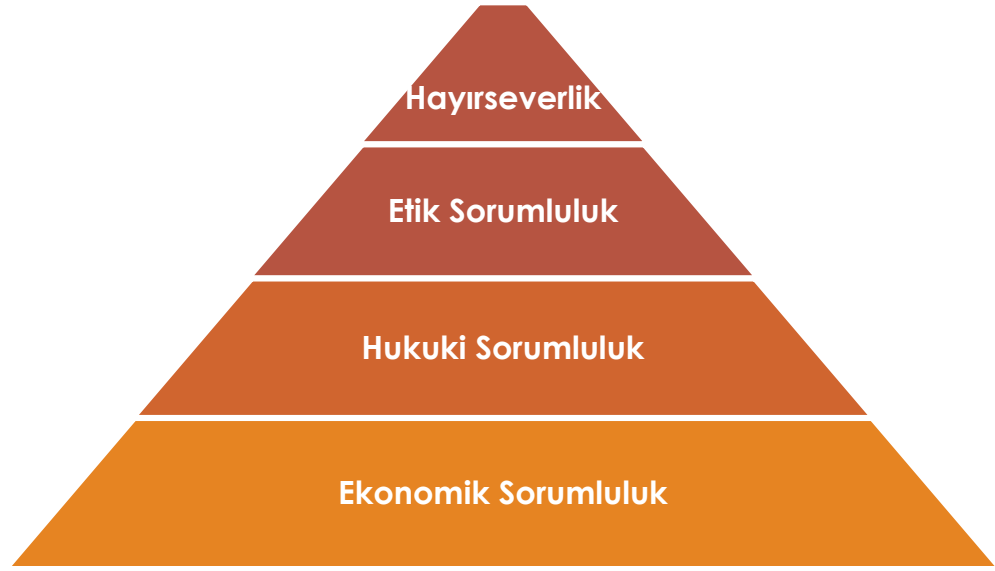


Şekil 2: İşletmelerin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerine örnekler

Şekil 2’de görüldüğü üzere, işletmelerin faaliyetleri çeşitli etkilere neden olmaktadır. Bu etkiler üç ana başlık altında toplanır ve eşit derecede öneme sahip oldukları için hepsine bir bütün olarak yaklaşmanız gerekir. İstihdam sağlayarak olumlu ekonomik etki yaratıyorsanız, bu istihdamı kanunlar çerçevesinde çocuk işçi çalıştırmadan gerçekleştiriyorsanız, sorumlu iş anlayışına uyuyorsunuz demektir. İnsan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları çerçevesinde çocuk işçiliğini önleme, adil ücretlendirme, ayrımcılıktan kaçınma gibi konular özel sektörün sorumluluk alması gereken konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

### Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Bileşenleri

Archie Carroll tarafından tanımlanan KSS Piramidine göre, herhangi bir işletmenin dört temel sorumluluğu vardır (Şekil 3). Piramidin tabanında ekonomik sorumluluk vardır. Kuşkusuz ki, bir işletmenin birincil sorumluluğu kâr etmektir. İkinci basamak, devlet tarafından geliştirilen yasalara uymaktır. Üçüncü sorumluluk olan etik sorumluluk, ikinci sorumlulukla yakından ilişkilidir. Etik sorumluluk yasal sorumluluğun olmadığı durumlarda bile doğru ve adil olanı yapmaktır. Piramidin tepesinde bulunan hayırseverlik ise işletmelerin sosyal, eğitsel ve / veya kültürel amaçlarına yönelik toplum refahına katkı sağlamak amacıyla kaynak ayırmalarıdır.



Şekil 3: Kurumsal Sorumluluk Piramidi<sup>7</sup>

## KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN ÇERÇEVE BELGELER

### Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) iş dünyasına ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler önermekte ve yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımı sunmaktadır. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 temel ilkesi özel sektör işletmelerinin faaliyet süreçlerinde nasıl 'sorumlu' olabileceklerine ilişkin bir ışık tutmaktadır. Söz konusu 10 temel ilke Kutu 1'de verilmiştir.

#### KUTU 1: BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ'NİN 10 TEMEL İLKESİ

##### İnsan Hakları

**İlke 1:** İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.

**İlke 2:** İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.

##### Çalışma Standartları

**İlke 3:** İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.

**İlke 4:** Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.

**İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.**

**İlke 6:** İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.

##### Çevre

**İlke 7:** İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

<sup>7</sup> Archie B. Carroll, The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. Business Horizons, 1991

**İlke 8:** Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

**İlke 9:** Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

#### Yolsuzlukla Mücadele

**İlke 10:** İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.

#### Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler

İş dünyasında insan haklarına saygı gösterilmesi konusunda devletlerin görevlerini ve işletmelerin sorumluluklarını açıkça ortaya koyan bir belge olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, İnsan Hakları Konseyi tarafından 16 Haziran 2011 tarih ve 17/4 sayılı kararı ile onaylanmıştır. Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri birbiriyle ilişkili üç temel bileşenden oluşur (Şekil 4).



Şekil 4: BM Rehber İlkeleri'nin Bileşenleri

#### Devletin Görevi

Devletlerin, uluslararası hukuka göre çocuk işçiliğinden kurtulma hakkı da dahil olmak üzere, uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı gösterme, söz konusu hakları koruma ve uygulanmasını sağlama yükümlülüğü vardır. Dolayısıyla, devletler, uygun politika, mevzuat, yönetmelikler ve hükümler vasıtasıyla insan haklarının istismar edilmesini önlemek zorundadır.

Tıpkı dördüncü modülde yer alan Çocuk Hakları ve İş İlişkileri Belgesi'nde olduğu gibi Rehber İlkeler de devletlere herhangi ilave ya da yeni bir yükümlülük getirmemekte, aksine yasal sorumlulukları değerlendirme ve güçlendirmeleri için bir fırsat yaratmaktadır.

### **İşletmelerin İnsan Haklarına Saygı Gösterme Sorumluluğu**

İşletmelerin kurumsal sorumlulukları arasında, insan haklarına saygı göstermek, insan hakları ihlallerinden kaçınmak ve eğer varsa insan hakları konusunda dahil oldukları olumsuz etkileri ele almak bulunmaktadır.

### **Telafi Edici Çözüme Erişim**

İş kaynaklı insan hakları ihlallerine karşı resmi ya da resmi olmayan telafi edici çözümlere, yani, şikayet mekanizmalarına erişim ihtiyacı bulunmaktadır.

## **KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN İŞLETMENİZ İÇİN ÖNEMİ**

### **İşletmenizin İtibarı ve Rekabet Avantajı**

Küreselleşme ile birlikte gelişen ve hızlanan uluslararası ticaret, ağır rekabet şartlarını da beraberinde getirmiştir. KSS bir yandan işletmenizin itibarını artırırken, diğer yandan işletmenize rekabet avantajı, dolayısıyla da tedarik zincirindeki yerini almasını sağlayacaktır. Çünkü işletmeler çoğu zaman sorumlu politikaları olan tedarikçileri tercih etmektedirler.

### **Maliyetin Düşmesi**

KSS, stratejik olarak kullanılırsa işletmenizin maliyetinin düşmesine katkıda bulunur. Etkili bir KSS programı, işletmenizi 'çalışılmak istenen' bir yer ve nitelikli elemanların tercihi haline getirir. İnsan haklarına saygı gösteren, çalışan haklarını gözeten ve etik değerleri bulunan işletmelerde çalışanlar, işletmelerine daha fazla bağlıdır ve daha fazla iş tatminine sahiptir. İşletmesine sadık çalışanlar hem maliyet tasarrufu hem de büyüme fırsatları sağlarlar.

Benzer şekilde çevresel etkilerini kontrol altında tutan işletmelerin maliyetlerinde önemli ölçüde düşüş görülür. Doğal kaynakların etkin kullanımı, emisyonun kontrol altında tutulması, enerji ve atık yönetimi sadece çevrenin korunmasına yardımcı olmaz; işletmenin su ve elektrik faturalarına doğrudan yansır.

### **Çalışanların Memnuniyeti**

KSS'yi yönetim stratejisi olarak kabul eden işletmeler çalışanlarının insan haklarına, iş sağlığı ve güvenliğine önem verdiği için çalışanlar mutludur ve çalıştığı işletmeye güven duyar. Böylece işi bırakma gibi sorunların en aza indirgenmesi mümkün olur. Çalışanlar haklarına saygı duyulan işyerlerinde daha istekli olarak çalışır, dolayısıyla verimliliğin artmasına katkı sağlar. Bu da KSS'yi benimsemiş işletmelerin bir başka kazancıdır.

### **Müşteri Memnuniyeti**

Güçlü bir KSS programı müşterinin tutumunu olumlu yönde değiştirir ve müşteri memnuniyetini artırır. Bu da daha fazla hizmet ve mal alımı demektir. Araştırmalar aynı zamanda, müşteri memnuniyetinin, müşteri sadakatini beraberinde getirdiğini ortaya koymaktadır.

## KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ENGELLENMESİNDEKİ ROLÜ

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan Çalışma Standartları başlığı altındaki ilkeler gereği, işletmelerin insan hakları konularında hassasiyet göstermesi ve olumsuz etkileri ortadan kaldırması beklenmektedir. Bu kapsamda, başta finansal kuruluşlar olmak üzere, müşterilerin, sivil toplum kuruluşlarının ve toplumun, insan hakları konusunda işletmelerden beklentileri artmıştır. İşletmeler faaliyetlerini gerçekleştirdiği bölgelerde toplumlara insan onuruna yakışır şekilde istihdam sağlamalıdır. Bu bağlamda çocuk işçiliği artık kabul edilemez bir uygulama haline gelmiştir. Dolayısıyla, çocuk işçiliğinin bertaraf edilmesi ve asgari çalışma yaşının üzerinde olan çalışan çocukların koşullarının iyileştirilmesi, kurumsal sosyal sorumluluk kapsamındadır. Ancak, KSS çerçevesinde işletmelerin sorumlulukları, çocuk işçi çalıştırmamanın ötesine geçmektedir.

## Çocuk İşçiliği ile Mücadelede ve Genç İşçilerin Korunmasında KSS Kapsamında Atılması Gereken Adımlar

Bu bölümde, bir işveren olarak çocuk işçiliği ile mücadelede ve genç işçilerin korunmasında kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında atmanız gereken adımlar tanımlanmıştır. Söz konusu adımlara geçmeden önce kavram kargaşası yaşanmaması için bazı tanımların hatırlanmasında yarar vardır (Kutu 2).

### KUTU 2: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE İLİŞKİN TANIMLAR

**Çocuk:** BM Çocuk Hakları Sözleşmesine ve 5395 sayılı Çocuk Kanununa göre, "daha erken yaşta ergin olsa bile, 18 yaşın altındaki kişidir".

**Çocuk hakları:** Çocuklara özel olan ve onların ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran insan haklarıdır ve bu haklar Türkiye'nin de taraf olduğu Çocuk Hakları Sözleşmesi ile dünyanın pek çok ülkesinde garanti altına alınmıştır.

**Asgari çalışma yaşı:** ILO 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesine ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, çalışmak için belirlenen asgari yaş sınırıdır. Türkiye'de 15 yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. Bununla birlikte, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve

ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

**Çocuk işçi:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir ve sadece hafif işlerde çalıştırılabilir.

**Genç işçi:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir.

**Çocuk işçiliği:**

- ⇒ Çocukların çalışmak için çok genç olmaları ya da fiziksel, zihinsel, sosyal veya eğitsel gelişmelerine zarar verebilecek tehlikeli faaliyetlerle uğraşmalarıdır (UNICEF).
- ⇒ Çocuk işçiliği; çocukların, çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı olan işlerde istihdam edilmesidir (ILO).

**Hafif iş:** Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;

- a) Çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan,
- b) Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işlerdir.

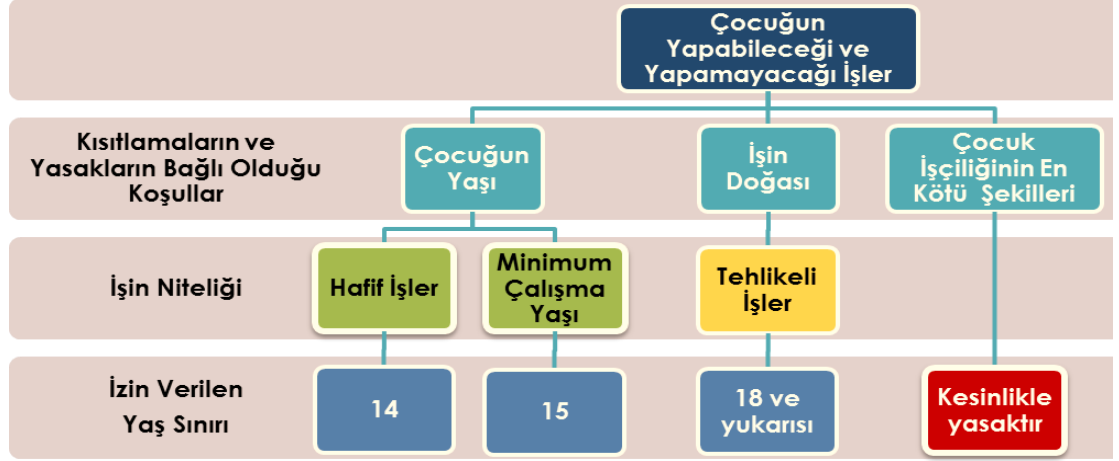
**KSS Kapsamında  
Atılması Gereken  
Adımlar**

Aşağıda tanımlanan adımlar Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Modülünde yer alan ilkeler temel alınarak tanımlanmıştır.

## 1. BİLGİLENİN

Çocuk işçiliği ile mücadele etmenin ve genç işçilerin korunmasının ilk adımı konuya ilişkin farkındalığınızı arttırmaktır. Çocuk işçiliğinin tanımı, çocuk işçiliğinin nedenleri ve sonuçları, asgari çalışma yaşı, çocuklar için tehlikeli işler ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri, çocuk işçiliğine ilişkin Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat ve çocuk hakları konularında daha fazla bilgi edinin. Doğrudan uluslararası işletme ya da işletmelerle çalışmıyor olabilirsiniz, ancak bir tedarik zincirinde yer almayı planlıyorsanız uluslararası sözleşmelere uymak zorundasınız. Hâlihazırda bir tedarik zincirinde yer alıyorsanız, bu zincirdeki yerinizi güçlendirmeniz bu sözleşmelere uymanızı gerektirir.

Şekil 5'te asgari çalışma yaşındaki çocuklar için yasaklanan ve izin verilen işlerin kısa bir özeti bulunmaktadır. Daha detaylı bilgi için, bu program kapsamında hazırlanan Çocuk İşçiliği, Çocuk İşçiliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Çocuk Hakları ve İş İlkeleri modüllerini inceleyebilirsiniz.



Şekil 5: Çocuk için İzin Verilen ve Yasaklanan İşler<sup>8</sup>

## 2. TAAHHÜT EDİN:

Çocuk işçiliği ile mücadele etmenin ve genç işçilerin korunmasının ikinci adımı, çocuk hakları da dahil olmak üzere, tüm insan haklarına saygı duyulmasına ilişkin işletme sorumluluğunu düzenleyen bir beyanda bulunmanızdır. Bu beyanı hazırlarken dikkat etmeniz gereken noktalar vardır:

- Üst düzey yönetim taahhüdü:** Beyan, tüm işletmenin ortak taahhüdünü ortaya koymalıdır. Buna tüm üst düzey yöneticiler de dahildir. Dolayısıyla beyanın hazırlanmasına işletmenin tüm üst düzey yöneticilerinin katılımları sağlanmalıdır.
- Taahhüdün kapsamı:** Böyle bir taahhüt, sadece işletme için değil, tüm ortakları için de geçerli olmalıdır. Diğer bir deyişle, beraber çalıştığınız diğer işletmelerden de ve özellikle tedarik zincirinizden de çocuk işçiliğine aynı hassasiyeti göstermelerini beklemeniz ve mümkün olduğunca bu taahhüdü benimsemiş işletmelerle çalışmayı tercih etmeniz gerekir. Bunun ötesinde beyanınıza iş ortaklarından ve tedarik zincirindeki diğer işletmelerden neler beklediğinizi açıkça belirtmeniz önemlidir.

<sup>8</sup>ILO-IOE Child Labour Guidance Tool For Business - How To Do Business With Respect For Children's Right To Be Free From Child Labour, 2015



- c. **Çocuk hakları ve rehber ilkelerin kapsanması:** Taahhüdünüz genç işçilerinizi de ilgilendirdiği için çocuk haklarının ve özellikle bu hakların altında yatan ilkelerin anlaşılması gerekir. İster hükümet, ister aile, ister toplum ya da ister özel sektör tarafından gerçekleştirilsin çocukları ilgilendiren her hangi bir eylemde dört temel ilkenin göz önünde bulundurulması gerekir. Bu temel ilkeler:
- Yaşama ve gelişme hakkı,
  - Çocuğun yüksek yararı,
  - Katılım ve ifade özgürlüğü,
  - Ayrımcılık yapılmaması, diğer bir deyişle ırk, cinsiyet veya engellilik durumundan bağımsız olarak, tüm çocuklara eşit muamele yapılması.
- d. **Taahhüdün tebliğ edilmesi:** Beyan, kamusal erişime açık olmalı, işletme çalışanlarına ve iş ortaklarına bildirilmeli, ilgili politikalara ve prosedürlere dahil edilmelidir.

### 3. DURUM ANALİZİ YAPIN/YAPTIRIN

Çocuk işçiliğine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluğun üçüncü adımı, mevcut durumun analizini yapmaktır. Yapacağınız analizin aşağıdaki konuları kapsamasına özen gösterin:

- a. **Çalışanlarınızın yaşını kontrol edin:** Çocuk işçiliğinden kaçınmanın ilk adımı, personelinizin yaş tespitini doğru bir biçimde yapmanızdır. Bunu, çalışanlarınızdan aşağıdaki belgeleri temin etmelerini isteyerek yapabilirsiniz:
- Çocuğun kimlik belgesi,
  - Kemik yaşı ölçüm testi sonuçları (kimlik belgelerinin gerçek yaşı yansıtmadığı durumlarda kemik yaşı testi ile gerçek yaş ortaya çıkabilir),
  - Çocuğun okul kayıt belgesi veya mezuniyet belgesi/diploması.
- b. **Genç işçilere ve çalışma koşullarına ilişkin mevcut durumu belirleyin:**

Genç işçilerin sayıları, eğitim durumları, yaptıkları işler, çalışma koşulları, sağlık durumları ve yaşadıkları sorunlar gibi konuları içeren bir mevcut durum analizi yapın.

#### **Mevcut Durum Analizinin Adımları:**

- ⇒ **Mevcut durum soru formunun gözden geçirilmesi:** Genç çalışanlarınıza ilişkin veri toplamanın yollarından birisi, önceden hazırlanan ve içinde

mevcut durumun anlaşılmasını sağlayacak bir dizi sorunun olduğu bir formun kullanılmasıdır. Burada sizin kullanımınız için, Genç İşçiler İçin Mevcut Durum Değerlendirme Formu hazırlanmıştır. Bu form, genç işçilerinizin kendilerinin, kısa sürede doldurabilecekleri bir formdur. Formda yer almayan sorular varsa bunları ekleyebilirsiniz.

- ⇒ **Mevcut Durum Değerlendirme Formunu dolduracak genç işçilerin belirlenmesi:** Mevcut Durum Değerlendirme Formunun, tüm genç işçiler tarafından doldurulması önerilmektedir. İşyerinizde Suriyeli ya da başka ülkeden gelen genç işçileriniz varsa, formun dillerine çevrilmesini ya da güvendikleri bir çevirmenle bu formu doldurmalarını sağlayın.
- ⇒ **Mevcut durum analiz çalışmasının tanıtılması:** Genç çalışanlar işten atılma korkusuyla kendileri için tehlikeli olan ya da risk teşkil eden konuları dile getirmek istemeyebilirler. Genç işçilerinize, onların çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin bir değerlendirme yaptığınızı, bunun için bir form hazırlandığını, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sorulara samimi bir biçimde cevap vermeleri gerektiğini, sonuçların sadece onların yararına kullanılacağını açıklayın. Dolduracakları forma isim yazmak zorunda olmadıklarını özellikle vurgulayın. Genç işçilerinizin merak ettikleri konuları sormaları için teşvik edin, böylece daha kolay ikna olacaklar ve kendilerini güvende hissedeceklerdir.
- ⇒ **Mevcut Durum Değerlendirme Formlarının toplanması:** Formların ya onların güvendiği bir yetişkin çalışan tarafından toplanmasını ya da daha önceden hazırlanan kapalı bir kutuya atmalarını sağlayın.

### 15- 18 YAŞ GENÇ ÇALIŞANLAR İÇİN MEVCUT DURUM DEĞERLENDİRME FORMU<sup>9</sup>

Bu form 15-18 yaş arası genç çalışanların işyerinde karşılaşılabilecekleri riskleri belirlemek üzere hazırlanmıştır. Aşağıda yer alan durumları okuyun ve size doğru gelen cevabı işaretleyin. Eğer açıklama isteniyorsa mutlaka açıklama kısmına yazın. Formu samimi ve doğru bir biçimde doldurmanız tehlikelerden korunmanız için önemlidir. İsminizi yazmak zorunda değilsiniz.

Yaşınız:	Cinsiyetiniz:	Eğitiminiz:		
Günlük çalışma süreniz(saat olarak)		Günlük dinlenme süreniz (saat olarak)		
Haftalık dinlenme süreniz(gün olarak)		Yıllık izniniz (gün olarak)		
Sorular	Evet	Hayır	Kismen	Açıklama
1. Eğitiminize devam ediyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Eğitiminizi bıraktıysanız nedenini açıklama bölümüne yazınız.				
3. Çalışmaya başlama nedeninizi açıklayınız				
4. Yaptığınız işten memnun musunuz?				
5. İşe başlamadan önce yaptığınız işe ilişkin eğitim aldınız mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. İşinize ilişkin tehlike ya da risklerin farkında mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Yaptığınız iş bugüne kadar sağlık sorunu yaşamınıza neden oldu mu? (Cevabınız evet ise sağlığınıza neyin, nasıl zarar verdiğini açıklama kısmına yazın).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. İşinizi yaparken hiç kaza geçirdiniz mi? (Cevabınız evet ise kazanının nedenini açıklama kısmına yazın).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Yaptığınız iş patlayıcı, parlayıcı, radyoaktif, kimyasal ya da toksik maddeler ya da ultraviyole ışınları içeriyor mu? (Cevabınız evet ise maddenin ne olduğunu açıklama kısmına yazın).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. İşyerinizde temizlik ve hijyen kurallarına uyuluyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Yaptığınız iş tehlikeli makine ya da cihaz kullanımını gerektiriyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Gece çalışıyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Yaptığınız iş sürekli olarak ayakta durmanız, eğilmeniz, uzanmanız, oturmanız gibi sabit bir biçimde durmayı ya da merdiven inip çıkmayı gerektiriyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<sup>9</sup> Bu form 4857 Sayılı İş Kanunu, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.

14. Yaptığınız iş her an dikkatli olmayı gerektiriyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. Yaptığınız iş yüksekte çalışmayı gerektiriyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16. İşiniz yüksek gürültü ve/veya titreşim içeriyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Çalıştığınız yerin ısı, havalandırma ve aydınlatma koşullarından memnun musunuz? (Değilseniz nedenini açıklama kısmına yazın).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18. İşinizde düşme ve/veya yaralanma riski var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19. İşiniz ağır yük taşımaya gerektiriyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20. İşyerinde sizi rahatsız eden, size kötü davranan çalışanlar var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21. İşyerinizde size fiziksel, sözel, duygusal ve cinsel olarak şiddet uygulayan ya da taciz eden var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22. İşyerinde genç çalışanlara şiddet uygulandığına tanık oldunuz mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23. İşyerinizde şikâyetlerinizi bildirebileceğiniz bir kişi ya da şikâyet kutusu var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24. 18 yaş altı bir çocuk olarak "Çocuk Haklarının" neler olduğunu biliyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25. Çalışan olarak çalışma hayatına yönelik haklarınızın neler olduğunu biliyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26. Çalışma hayatında size rehberlik hizmetleri sunuluyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27. İşyeri Hekimi tarafından yaşınıza uygun sağlık hizmeti aldığınızı düşünüyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28. Çocukluk yaşınıza uygun aşılar size yapıldı mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yazmak istediğiniz bir şikâyetiniz ve/veya bir öneriniz varsa bu bölüme yazabilirsiniz.				

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

- c. **Risk değerlendirmesi yapın/yaptırın:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde tanımlanan, işverenin genel yükümlülükleri Kutu 3'te verilmiştir.

### KUTU 3: İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### MADDE 4

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Yukarıdaki maddenin açıkça ifade ettiği gibi, işveren olarak genç işçiler de dahil tüm çalışanlarınız için bir risk değerlendirmesi yaptırmanız yükümlülükleriniz arasındadır. İşyeri için hazırlanacak risk değerlendirmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10'uncu ve 30'uncu maddelerine dayanılarak çıkarılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine uygun olmalıdır. Bunu yaparken kız çocukları ile erkek çocuklarının farklı türden risklerle karşı karşıya olabileceği de hesaba katılmalıdır. Kendilerini koruyamayacak olmalarından

dolayı özellikle, genç işçilerinizin maruz kalabilecekleri tehlikelerin tespit edilmesi ve bu tehlikelerin bertaraf edilmesi onların korunması açısından kritik öneme sahiptir.

#### 4. ALINABİLECEK ÖNLEMLERİ BELİRLEYİN<sup>10</sup>

##### Çocuk ve Genç Çalışanlar İçin Alınacak Önlemler

- a. **Yasal asgari çalışma yaşının altındaki çocukları işe almayın:** Yasalarımızda asgari çalışma yaşı 15, çocukların çalışması için izin verilen yaş sınırı, ancak hafif işlerde çalıştırılması koşuluyla 14'tür. 14 yaşından küçük çocukları işe almayın. Bu yaşın altında size başvuran çocuk yerine mümkünse ailesinden bir yetişkini istihdam edin. Aileden bir yetişkine iş vermeniz çocuk ve genç çalışan için önemlidir. Çocuk işçiliğinin en önemli nedeninin yoksulluk olduğunu unutmayın. Siz aileden birisini istihdam ettiğiniz takdirde çocuğun ve gencin çalışmasına ihtiyaç kalmayacaktır. Ancak aileden yetişkin birisini istihdam ederken, çocuk ya da gencin benzer işlerde çalışmamasını ve eğitimine devam etmesini şart koşun.

Çocukları ve aileleri çocuk işçiliğinin etkileri ve ilgili yasalar konusunda bilgilendirin ve sosyal yardım alabilecekleri kurumlara (Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri ve Kaymakamlıklar) yönlendirin. Eğer çocuk eğitimini yarım bıraktıysa kısaca eğitimin önemini anlatın ve çocuğu yeniden eğitimine dönmesi için teşvik edin. Çocuğu ve aileyi yardım alabilecekleri kurumlara yönlendirmekle siz bazı önemli görevleri yerine getirmiş olursunuz:

- i. Ailelerde çocuk işçiliği ve etkileri konusunda farkındalık yaratmak,
- ii. Eğer bilmiyorlarsa, yasalarımıza göre 15 yaş altı çocukların çalışmasının yasak olduğu konusunda aileleri bilgilendirmek,
- iii. Ailelere sosyal yardım alabilecekleri kurumlar konusunda rehberlik etmek, böylece çocuklarını çalıştırmak yerine onlara yeni bir çözüm yolu önermek,
- iv. Çocuğu eğitime yönlendirerek eğitim almasını sağlamak.

Ailenin farkındalığını artırmak ve 15 yaş altında çocuklarını çalıştırmamaları konusunda ikna etmek için diğer modüllerden, özellikle Modül 1'de yer alan Çocuk İşçiliğine İlişkin Savlar ve Karşıt Savlar bölümünden yararlanabilirsiniz.

- b. **Çocuk ve genç çalışanların yapabilecekleri işlerde çalıştırdıklarından emin olun:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hafif işleri ve 15-18 yaş arası genç işçilerin yapabilecekleri işleri tanımlamıştır. 15-18 yaş arası çalışanlarınızın izin verilen işleri yaptıklarından emin olun. (Bk. Modül 2).

<sup>10</sup>ILO.Eliminating and Preventing Child Labour 2016.

- c. **Çocuk hakları ve insan haklarını göz önünde bulundurun:** Atacağınız her adımda ve gerçekleştireceğiniz her faaliyette çocuk ve insan haklarını göz önünde bulundurmaya özen gösterin ve işin kendisinin ve/veya herhangi bir faaliyetin, özellikle çocuğun yaşama, gelişim, eğitim, her türlü istismar, kötü muamele ve sömürüye karşı korunması haklarını ihlal etmediğinden emin olun. Bunun için sıklıkla genç işçilerinizden yazılı (şikâyet mekanizması oluşturmak gibi) ya da sözlü geribildirimler alın. Belli aralıklarla mevcut durum analizi ve risk değerlendirmesi yapın/yaptırın.
- d. **Çocuk ve genç işçilerinizin haklarını bildiklerinden emin olun:** Çocuk ve genç işçilerinizin çocuk haklarını ve çalışma yaşamına ilişkin hakları öğrenmeleri için eğitimler düzenleyin. Bu eğitimlerin haklarla birlikte sorumlulukları da içerdiğinden emin olun. Bu konuda Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünden veya barolardan destek alabilirsiniz.
- e. **Çocuk ve genç çalışanlarınız için uygun çalışma ortamları oluşturun:** İşyerinizdeki çocuk ve genç çalışanlar için uygun çalışma ortamları oluşturabilmeniz için aşağıdaki önlemleri almanız gerekmektedir:
- Risk ve tehlikeleri kontrol altına alın:** Mevcut durum ve risk değerlendirmesi sonucunda alacağınız önlemlerle olası risk ve tehlikeleri kontrol altına alın. Eğer aldığınız önlemler sonucunda risk ve tehlikeler ortadan kalkmış ya da en aza indirgenmişse ve çocuk/genç çalışanların yapabilecekleri işler sınıfındaysa çocuk/genç çalışanların aynı işleri yapmaya devam etmelerinde sakınca yoktur.
  - Çocuk ve genç çalışanları tehlikeli iş ve ortamlardan uzak tutun:** Eğer çocuk/genç çalışanlarınız tehlikeli sayılan iş ve ortamlarda bulunuyorlarsa çocuk ve genç çalışanlarınızı onların sağlıklarına ve gelişimlerine zarar vermeyecek işlere yönlendirin.
  - Çocuk ve genç çalışanlar için çalışma, ara dinlenme, tatil ve izin sürelerine uyun:** Çocuk ve genç çalışanlar için çalışma ve dinlenme süreleri Tablo 1'de verilmiştir.

Çalışan	Günlük çalışma saati	Haftalık çalışma saati	Gece çalışma	Ara dinlenme	Tatiller ve Ücretli İzin Kullandırılması	
					Tatiller	Yıllık İzinler
Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar	7 saat	35 saat	ÇALIŞAMAZ	2- 4 saat arası işlerde: 30 dakika 4- 7,5 saat arası işlerde: çalışma süresinin ortasında bir saat	Hafta tatili izinleri kesintisiz 40 saatten az olamaz. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar.	Yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.
15 yaşını tamamlamış çocuklar	8 saat	40 saat				
Okula devam eden çocuklar (eğitim saatleri dışında)	2 saat	10 saat				Yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

Tablo 1: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri

- f. **Çocuk ve genç çalışanlarınızı eğitime yönlendirin:** Yoksulluk döngüsünü kırabilmenin en önemli yollarından birisi eğitimidir. Türkiye’de zorunlu eğitim 12 yıldır. Ayrıca eğitim, her çocuğun en temel haklarından birisidir.

Sadece çocuk ve genç çalışanlarınızı değil, onların ailelerini ve ebeveyn olan çalışanlarınızı çocukların eğitimlerine devam etmeleri için bilgilendirin ve teşvik edin. Eğitimli iş gücüne sahip olmak ve ülkenin gelişmişlik düzeyini arttırmaya katkı sağlamak için bunu yapmanız gerekmektedir.

9 Aralık 2016’da 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda yapılan değişikliklerle çıraklık eğitimi zorunlu örgün eğitim kapsamına alınmıştır.<sup>11</sup>

Çıraklık eğitimi, bir işyerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik eğitimini kapsayan eğitim türüdür. Çırak olabilmek için en az ortaokul veya imam hatip ortaokulu mezunu olması gerekir. İlköğretimi bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilirler (Bk. Modül 2). Aday çırak ve çırakların haftada sekiz saatten az olmamak koşuluyla genel ve mesleki eğitim görmeleri zorunludur. Çalışan çocuk ve gençler eğitimlerine devam

<sup>11</sup> MEB 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.



ettikleri sürede ücretli izinli sayılırlar. Aday çırak ve çırak, “çırak öğrenci” statüsünde olup, öğrencilere tanınan tüm haklardan yararlanırlar. Çıraklar, haftada bir gün mesleki eğitim merkezlerinde veya MEB tarafından uygun bulunan iş yerlerinin eğitim biriminde teorik eğitim, haftanın kalan günlerinde işyerinde pratik eğitim alırlar. 5362 sayılı Kanun ve alt yönetmelikleri, işyerinde yapılan pratik eğitime ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir. Kanun uyarınca, esnaf ve sanatkârlar odaları bünyesinde kurulan İşyeri Denetleme ve Danışmanlık Grubu’nun periyodik işyeri ziyaretlerine yardımcı olun, onlardan gelecek önerileri çocukların yüksek yararı için hayata geçirin. Geçici koruma altındaki Suriyeli çocuklar da mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alma hakkına sahiptirler.<sup>12,13</sup>

İşverenler çıraklara ve aday çıraklara en az asgari ücretin yüzde 30’u kadar ücret ödemek zorundadırlar. Aday çıraklar ve çıraklar iş kazalarına, mesleki ve diğer hastalıklara karşı sigortalanırlar, sigorta primleri devlet tarafından ödenir.

Eğer asgari çalışma yaşı nedeniyle işten çıkardığınız çocuklar varsa, onları eğitim almaları için yönlendirin. Bazı büyük işletmeler işten çıkardıkları çocukların eğitimlerini desteklemektedirler. İşyeriniz küçük de olsa onların eğitimlerine destek verecek kaynağı yaratabilirsiniz.

- g. Çocuk ve genç çalışanlarınız için eğitimler düzenleyin:** İşe başlamadan çocuk ve genç işçilerinize yapacakları iş, işe ilişkin tehlike ve riskler, nasıl önlem alabilecekleri ve kimlerden destek alabilecekleri hakkında iş eğitimleri düzenleyin. Özellikle işletmenizdeki herhangi bir teknoloji ve donanım değişikliğinde bu eğitimleri tekrarlayın.

İş eğitimlerinin yanında, sağlık ve hijyen eğitimi, acil durum eğitimi ve ilk yardım eğitimleri gibi farklı konularda vereceğiniz eğitimler çocuk ve genç işçilerinizin güçlenmelerine yardımcı olacaktır. İş eğitimleri dışındaki eğitimler için MEB, ASPB ve çocuklarla çalışan STK’lardan destek alabilirsiniz.

- h. Çocuk ve genç çalışanlarınızı şiddet, sömürü ve istismardan koruyun:** Bu konuda neler yapabileceğiniz Kutu 2’de verilmiştir.

<sup>12</sup>MEB’in 03.02. 2017 tarihli ve 90757378-20-E.1380448 sayılı yazısı.

<sup>13</sup>TESK Eğitim Planlama Müdürlüğü 16.02.2017 tarihli ve 24 sayılı Genelgesi.

## KUTU 2: ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLARIN İSTİSMARDAN KORUNMASI

### Çocuk İstismarı Nedir?

BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nda belirtildiği gibi 18 yaşını doldurmamış her birey çocuktur. Bu nedenle her nerede olurlarsa olsunlar korunmaları, haklarının ve güvenliklerinin güvence altına alınması gerekir. Çocuğa yönelik şiddet çocuğun ihmal ve istismarı olarak tanımlanmaktadır. Çocuk istismarı, çocuğun sağlığına, yaşamını sürdürmesine, gelişimine ya da onuruna sorumluluk, güven ya da güç ilişkisi bağlamında doğrudan ya da olası zarar verecek her türlü fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik ihmal ve istismar davranışlarını kapsar.

### İşyerinde İhmal ve İstismar Davranışları

Çocuğa yönelik fiziksel ihmal ve/veya istismar, uygun olmayan ortamlarda çalıştırma (aşırı sıcak ya da soğukta, sağlıklı olmayan koşullarda, yüksekte ya da tehlikeli makinelerle çalıştırma, hastayken çalışmaya zorlama, kimyasal, toksik, radyoaktif maddeler içeren işlerde çalışma gibi ihmalkâr eylemler), saldırı, tekmeleme, tokat atma, itme, ısırma, çimdik atma, sarsma, bir cisim fırlatma ya da fiziksel ceza verme gibi eylemleri içerir.

Çocuğa yönelik duygusal (psikolojik-sözel) ihmal ve/veya istismar izole bir biçimde çalıştırma, azarlama, bağırma, küçük düşürme, alay etme, dalga geçme, korkutma, tehdit etme ve ayrımcılık yapma gibi eylemleri içerir.

Çocuğa yönelik cinsel istismar, çocuğu tehdit eden, küçük düşüren ya da utandıran, istenmeyen ya da hoşlanılmayan, kişinin kendisini kötü hissetmesine yol açan cinsel içerikli herhangi bir söz, dokunma, taciz, sarkıntılık ve cinsel içerikli davranışları içerir.

Ekonomik istismar ve/veya sömürü bir yetişkin kadar çalıştırıp az ücret ödeme, ücret vermeme, ücretini sebepsiz ya da haksız bir biçimde kesme, hasta ya da izinliyken ücretini kesme, fazla mesai yaptırıp aynı ücreti ödeme, köle gibi çalıştırma, çocuğun alınıp, satılması gibi eylemleri içerir.

Bunlara ek olarak, çocuk ve genç işçilerin haklarından yararlanmalarına engel olmak da ihmal davranışları olarak sayılmaktadır. Örneğin eğitimine devam etmesine izin vermeme, hastayken doktora gitmesini engelleme, gelişimine zarar verecek işlerde çalıştırma vb.

### Nasıl Önleyebilirsiniz?

- Genç çalışanların haklarını koruyun:** BM Çocuk Hakları Sözleşmesini okuyun ve onların yaşama ve gelişme, çocuğun yüksek yararı, katılım ve

ifade özgürlüğü ve ırk, cinsiyet veya engellilik durumundan bağımsız olarak tüm çocuklara eşit muamele yapılması haklarına saygı duyun. Görüşlerini söylemeleri için teşvik edin ve dinleyin.

- 2. Güvenli çalışma ortamı yaratın:** Riskler bölümünde ifade edildiği gibi işyerindeki herhangi bir riskin genç çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları için daha büyük bir tehlike teşkil edeceğini unutmayın.
- 3. Şiddet, sömürü ve istismara karşı sıfır hoşgörü politikası uygulayın:** İşyerinizde tüm çalışanlara ve özellikle çocuklara yönelik şiddete, sömürüye ve istismara karşı sıfır hoşgörü politikası uygulandığını, bu politikanın işyerinin dışında gerçekleştirilenler de dahil olmak üzere işle ilgili tüm faaliyetler için geçerli olduğunu ve bu tip eylemlerin kabul edilemez olduğunu personele net bir dille açıklayın. Çocukların korunmasına ilişkin davranış kuralları geliştirin.
- 4. Güvenlik önlemlerini artırın:** İşyerinizde tehlikeli olabilecek bölgelerin, çalışma saatleri içinde ve bu saatler dışında çocuklara yönelik bir güvenlik tehdidi oluşturmadığından emin olun. Daha fazla aydınlatma, özel güvenlik, kamera takma, güvenilen yetişkinlere gözetim sorumluluğu verme gibi tedbirleri alın.
- 5. Çocuklar için güvenceleri bir işveren olun:** Genç çalışanlara herhangi bir rahatsızlıklarını ya da şikâyetlerini size anlatabilecekleri güvencesini verin. Olası bir şiddet, sömürü ya da istismar vakasına ilişkin kaygılar bulunduğu anda yasal yollara başvurmak da dahil olmak üzere uygun adımları atın.
- 6. Şikâyet mekanizması oluşturun:** Genç çalışanlarınız herhangi bir taciz ya da istismar durumunda bunu size ya da başkasına anlatmaktan korkabilir. Bunun için bir şikâyet mekanizması oluşturun. Şikâyetlerini yazıp içine atabilecekleri bir kutu koyun ve tüm çalışanlarınıza şikâyetlerini bu kutuya atabileceklerini ifade edin. Kutuyu gerekirse her gün kontrol edin ve şikâyetler konusunda gereğini yapın.
- 7. Eğitimler düzenleyin:** İşyerinde şiddet, sömürü ve istismar konularında düzenli eğitimler vererek konuya ilişkin farkındalığın gelişmesini sağlayın.

## 5. DAVRANIŞ KURALLARI GELİŞTİRİN:

### Davranış Kuralları ve Yararları Nedir?

Son yıllarda giderek daha fazla işletme, ürünlerine ve çalışma koşullarına ilişkin etik ilkeler belirlemektedirler. Davranış kuralları olarak bilinen bu ilkeler aynı zamanda iş ilkeleri, etik beyanlar veya rehberler, tedarikçi standartları ve kaynak rehber olarak da adlandırılırlar. Bu kurallar kanunların ötesinde, ticari işletmelerin tüm çalışanlarını ve yöneticilerin uyması gereken iş ahlakına yönelik kuralları içerir.

Davranış kuralları geliştirmek herhangi bir işletme için gönüllü bir girişimdir, diğer deyişle zorunlu değildir. Ancak iş dünyasının küreselleşmesi, çok uluslu işletmelerin artması, tedarik zincirinde yer alma isteği, çocuk işçiliği konusunda farkındalığın ve baskının artması nedeniyle başta büyük işletmeler olmak üzere davranış kuralları geliştiren işletmelerin sayısı giderek artmaktadır.

İşiniz hangi ölçekte olursa olsun, çocuk işçiliğini ve çocuk haklarını kapsayan davranış kuralları geliştirmenizin ve bunlar konusunda çalışanlarınızı bilgilendirmenizin aşağıda verilen bazı avantajları vardır:

- a. **Çalışanların davranışlarını düzenler:** Çalışanlar işyerinde hangi davranışların kabul edilebilir, hangilerinin kabul edilemez olduklarını bu kurallar sayesinde öğrenirler. Örneğin, çocuk ve genç çalışanlar başta olmak üzere çalışanlara yönelik şiddet, sömürü ve istismar bir işyerinde kabul edilemez davranışlardır. Bu tür davranışların hoş karşılanmayacağı ve bunların yaptırımlarının olduğunun bilinmesi bu tür davranışları ortadan kaldırır ya da minimuma indirir.
- b. **Çalışanların ve işverenlerin haklarını korur:** Uluslararası işletmelerin davranış kuralları İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Hakları Sözleşmesi ve ILO sözleşmeleri gibi uluslararası standartları temel almaktadır. Davranış kurallarının sözü geçen uluslararası sözleşmelere dayanılarak hazırlanması ve bu kuralların benimsenmesi, başta genç işçiler olmak üzere, çalışanların ve işverenlerin haklarının korunmasına katkıda bulunur.
- c. **Yöneticilerin konuya verdiği önemi ve taahhüdünü gösterir:** Çocuk işçiliğine ve çocuk haklarına ilişkin yazılı kurallar, işletme sahiplerinin ve üst düzey yöneticilerin çocuk işçiliğiyle ilgili ciddiyetlerini ve taahhütlerini göstermeye ve politika tutarlılıklarını belirtmelerine olanak tanır.

Kurallar aracılığıyla, tüm çalışanların, özellikle de işe alımda çalışanların, çocuk işçiliği, işe alım sürecinde tarama prosedürleri ve çocuk ve genç işçileri tehlikeli işlerden korunmaları için atılması gereken adımlarla ilgili politikanın farkında olmalarına ve çocuk işçiliğiyle ilgili

politikalara uymalarına yardım eder. Davranış kuralları, karışıklığı azaltır ve ihlallerin fark edilmesini kolaylaştırır.

- d. **Tedarik zincirinde yer almayı sağlar:** Davranış kuralları bir işletmenin diğerlerine işyerlerinde çocuk işçi çalıştırmadıklarını, çocuk haklarına saygı duyduklarını, çocuk ve genç işçilerin tehlikelerden korunduklarını göstermelerini sağlar. Bu özellikle, yeni müşteriler edinmeye çalışılırken, özellikle de çocuk haklarına saygı, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve genç çalışanların korunması da dahil olmak üzere uluslararası çalışma standartlarıyla uyum içinde olan alıcılar açısından önemli konulardır.

### Çocuk Haklarına Saygılı Davranış Kurallarını Nasıl Geliştireceksiniz?

Davranış kuralları geliştirmenin adımları aşağıda sıralanmıştır.

1. **Örnekleri inceleyin:** Türkiye'deki büyük işletmelerin davranış kurallarını (etik çalışma ilkeleri, iş etiği kuralları, işyeri davranış kuralları olarak da geçebilir) internet üzerinden araştırın ve inceleyin. Nelere önem verdiklerini, bunu nasıl ifade ettiklerini araştırın. Kutu 3'te iki uluslararası işletmenin davranış kuralları örnek olarak verilmiştir.

#### KUTU 3: DAVRANIŞ KURALLARINA İKİ ÖRNEK

##### The Body Shop

'Çocuk işçiliği kullanılmayacak.

1. Çocuk işçiliğine ilişkin yeni bir işe alım olmayacak.
2. İşletmeler, çocuk işçi olarak tespit ettikleri çocukların, çocuk olma yaşlarını dolduruncaya kadar, kaliteli eğitime katılmalarını ve burada kalmalarını sağlamak için, eğitime geçişlerini öngören politika ve programlar geliştirmeli ya da bunlara katkıda bulunmalıdır.
3. 18 yaşın altındaki çocuklar ve gençler gece ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar.
4. Bu politikalar ve prosedürler ilgili ILO standartlarının hükümlerine uygun olacaktır.'

##### Koç Holding Etik Kurallar

Çalışma Ortamı ve Çalışanlar

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "İnsan Hakları" ilkesi çerçevesinde aşağıdaki hususları benimser:

⇒ Etki alanları içinde evrensel insan haklarının korunmasına destek veya saygı gösterilmesi

⇒ Kendi kuruluşlarının insan hakları ihlaline karışmamış olmalarının sağlanması  
Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin "Çalışma" ilkesi çerçevesinde aşağıdaki hususları benimser:

⇒ Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması

⇒ Her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmanın engellenmesi

⇒ **Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önüne geçilmesi**

⇒ İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesi

2. **İçeriği belirleyin:** İşletmeniz için geliştireceğiniz davranış kuralları sadece çocuk işçiliğine ilişkin etik ilkelerinizi kapsayabileceği gibi, diğer çalışma, sosyal ve çevresel konuları içeren daha geniş kurallarınızın bir parçası olabilir. İşletme kurallarında çocuk haklarına saygı duyulduğunun ve işçiliğinin kabul edilemez olduğunun ve yasalarla belirlenmiş asgari çalışma yaşının uygulandığının vurgulanması çok önemlidir.<sup>14</sup>
3. **Davranış kurallarını hazırlarken uluslararası sözleşmeleri temel alın:** Çalışma ile ilgili davranış kurallarınızı belirlerken uluslararası sözleşmeleri temel almanız hakların korunması açısından önemlidir. Bu nedenle, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, ILO 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler ve Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (Modül 4) gibi belgeleri incelemenizde yarar vardır.
4. **Çalışanlarınızın görüşlerini alın:** Çalışanlarınıza, özellikle çocuk ve genç çalışanlarınıza “İş yerinde nasıl ilkeler/kurallar olsaydı daha rahat çalışabilirdiniz?” sorusunu yöneltebilir, onların cevaplarından yararlanarak kurallarınızı geliştirebilirsiniz. Bunu yapmak hem çalışanlarınıza değer verildiğini hissettirecek hem de kendi belirledikleri kurallara daha kolay uymalarını sağlayacaktır. Bu ayrıca çocuk ve genç çalışanlarınızın, en önemli haklarından birisi olan kendini ilgilendiren her konuda görüşlerini serbestçe ifade etme ve katılım hakkını kullanmasını sağlayacaktır.
5. **Davranış, sözlerden daha önemlidir:** Kurallar iyi davranışı teşvik etmekle beraber, burada önemli olan kurallardan çok davranışların kendisidir. Dolayısıyla, davranışlarınızla çalışanlarınıza bir model teşkil edin.
6. **Davranış kurallarını düzenlemeden önce sorunu düzeltin:** Davranış kurallarında yer alan taahhütlerin yerine getirilmemesinin inandırıcılığı ve güvenilirliği zedeleme gibi olumsuz etkileri olacaktır. Örneğin çocuk işçiliği konusunda hazırlayacağınız davranış kuralları için öncelikle asgari çalışma yaşının altında çocuk çalıştırmıyor olmanız ya da genç işçilerin uygun çalışma ortamlarında çalışıyor olmaları gerekir.

<sup>14</sup>Thordardottir, Erna Margret, Combating Child Labour Through Corporate Social Responsibility: A Case Study of Côte d'Ivoire, Lund University, FACULTY OF LAW, Spring 2011

7. **Davranış kurallarına uyun:** Bir iç belge olarak hazırlansa da davranış kurallarını yazılı olarak hazırlayın ve sanki denetim olacakmış gibi bu kurallara uyun ve çalışanlarınızın da uymasını sağlayın.
8. **Çalışanlarınızı bilgilendirin:** Çalışanlarınızı davranış kuralları konusunda bilgilendirin ve düzenli eğitimler düzenleyin.
9. **Tedarikçileri ve alt yüklenicileri bilgilendirin:** Davranış kurallarınızın eğer varsa tüm tedarikçilere ve alt yüklenicilere de aktarılması gerekmektedir. Aksi takdirde, tedarikçilerin çalışma standartlarını düzenlemesi ve geliştirmesi için kendi başlarına davranış kuralları oluşturması ve uyması pek olası değildir. Çocuk işçiliği ile mücadele çerçevesinde işletmelerin davranış kurallarını geliştirirken özen göstermek çocuklar açısından çok önemlidir. Çocuk işçi çalıştıran tedarikçilerinizden buna son vermesini, yoksa iş ilişkilerinin sonlandırılacağı gibi uygulamalar çocukların mevcut durumlarından çok daha kötü durumlara sürüklenmesine neden olabilir. Bu nedenle davranış kurallarında çalışan çocukların eğitime yönlendirilmesi gibi daha kapsamlı ve koruyucu şartlar sunulması çocuk işçilerin güvenliği için büyük önem arz etmektedir.

## 6. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İZLEME MEKANİZMALARI OLUŞTURUN

Denetleme ve yaptırım uygulama, çocuk işçiliğinin kullanımını düzenleyen herhangi bir programın kritik bileşenleridir. Bir işletmenin kullanabileceği dört genel denetleme türü vardır: iç, alıcı işletme, dış ve bağımsız denetim.

**İç denetim,** işletme çalışanları tarafından yürütülür. İş uygulamaları politikası doğrultusunda, ilgili çalışanlar işletme tarafından eğitilir ve işyeri koşullarının ve uygulamalarının denetimi için yetkilendirilir. Birinci taraf denetim olarak da bilinir; yönetilmesi en kolay olan denetim türüdür ancak inanılabilirliği en düşük olanıdır.

**Alıcı işletme denetimi:** Bir alıcının tedarikçilerini denetlediği (ikinci taraf denetim olarak da bilinir) bir süreçtir. Hem uluslararası alıcılar tarafından üreticilerini kontrol etmek için hem de diğer şirketlere alt yüklenicilik yapan yerli üreticiler tarafından kullanılır.

**Dış denetim:** Genellikle denetim firmaları tarafından yürütülür. İşletme bir denetim firmasını görevlendirerek işyeri koşullarının ve uygulamalarının denetimini sağlar. Denetim firmasının saygın ve çocuk işçiliği konusunda donanımlı olması, denetimlerin daha güvenilir olmasını sağlayacaktır.

**Bağımsız denetim:** Genellikle sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülür. Bu durumda denetleyen kuruma işletme tarafından ücret ödenmez. Bu nedenle denetleme yolları arasında hem uygulama hem de sonuçlar açısından en güvenilir yöntemdir.

## 7. TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ RİSKLERİ YÖNETİN<sup>15, 16</sup>

Tedarik zinciri, ürünlerin hammaddeden başlayarak son kullanıcıya ulaşıncaya kadar olan süreçtir. Bu sürece yüzlerce, belki de binlerce hammadde üreticisi, hammaddeyi işleyen ve üretime hazır hale getiren tedarikçiler gibi ana firmanın ulaşmasının güç olduğu aktörler dahil olabilir. Özellikle kırsal kesimlere ve bu bölgelerdeki hane halkına ulaşmak, çocuk işçiliği problemlerine dair iyi uygulamaları hayata geçirmek işletmeler için oldukça zor olabilir. Ancak şunu da unutmamak gerekir ki, işletmeler iş süreçlerinin yarattığı tüm sonuçlardan sorumludur. Dolayısıyla 'sorumlu iş' kapsamında tedarik zincirlerinden de sorumludur.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 temel ilkesi, tedarikçilerin iş etiği kurallarının içeriğini oluşturacak tüm konuları kapsamaktadır. Bu ilkeler, uygunluk gösterilmesi gereken standart sayısını azaltarak tedarikçilerin yükünü en aza indirmek üzere tasarlanmıştır. Ayrıca, tedarikçilerin müşterek denetimlerini gerçekleştirme sürecini düzene sokmak ve işletmelerin kendi kodlarını tasarlamaları için gereken çabayı da azaltmayı amaçlamıştır.<sup>17</sup>

Denetimden uzak olan tedarik zincirinin özellikle ilk halkaları çocuk işçiliği riskine karşı açıktır. Tedarik zincirinde oluşabilecek çocuk işçiliği riskine karşı program oluşturmak isteyen işletmeler tedarik zincirlerine bir bütün olarak bakarak, risklerin ortaya çıkabileceği halkaları tespit edebilir.

Tedarik zincirinde ortaya çıkan risklerin yönetimine dair yöntemler Kutu 4'te verilmiştir.

### KUTU 4: TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ RİSKLERİ YÖNETİM YÖNTEMLERİ

**Tedarik Zinciri Haritası:** İşletmeler, kurum içinde, tedarik zincirinde kimlerin ve nerede buldukları konusunda temel bilgilere sahip olmalarını sağlamalı ve özellikle ilk kademenin ötesine uzanan tedarik zincirini mümkün olduğunca anlamalıdır.

**Tedarik Zinciri Önceliklendirmesi:** İşletmeler daha sonra insan hakları, çevre ve yönetim üzerindeki olumsuz etkilerin en belirgin olduğu alanları belirlemelidir. Bu önceliklendirme, işletmelerin farklı tedarikçilerle uygun önlemleri almasını sağlar.

**Tedarikçi Seçiminde Kalite:** Bir işletmenin tedarik zinciri risklerini yönetmesinin ilk ve en belirgin yolu, iş yaptığı ortakları dikkatlice seçmektir. Benzer değerleri paylaşan, işyeri uygulamalarını ve tesislerini önceden kontrol eden tedarikçileri seçmek sorunların önlenmesine yönelik uzun bir yol kat ettirebilir. Birden fazla tedarikçi ile iş

<sup>15</sup>Good Practice Note, Addressing Child Labor In the Workplace and Supply chain, IFC Environment and Social, June 2002 Development Department.

<sup>16</sup>ILO.Eliminating and Preventing Child Labour, 2016

<sup>17</sup>Supply Chain Sustainability, A Practical Guide for Continuous Improvement, Second Addition, 2015, UN Global Compact Office and BSR



yapan işletmeler, çoğu zaman, tedarikçilerini onaylamadan önce bir dizi yerine getirilmesi gereken sıkı şartların karşılanması gereken seçim sürecine sahiptir.

**Etiketleme ve Sertifikasyon:** Doğru koşullar altında etiketleme ve sertifikasyon programları, tüketicilerin ve işletmelerin satın aldıkları ürünlerin ve malzemelerin iş etiğine uygun olduğunu garanti eden etkili bir araç olabilir. Bir dizi bağımsız kuruluş, çocuk işçiliğine özgü etiketleme ve sertifikasyon programları sunmaktadır. Ancak, bu tür programlarda işletmeler, ortak oldukları kuruluşların itibarını ve geçmiş sicilini teyit etmeye özen göstermelidir.

**Üretim Merkezlerini Konsolide Etmek:** Üretim sürecinin çeşitli aşamalarının taşeronluk ve ev ya da parça-iş çalışması ile desteklendiği endüstrilerde veya ülkelerde faaliyet gösteren bazı işletmeler kendilerini, köy veya hane düzeyinde işlerin binlerce farklı birey tarafından yapıldığı dağınık bir coğrafi alanda bulabilir. Bu durum, bir işletmenin işi kimin yaptığını ve işin hangi koşullarda yapıldığını takip etmesini neredeyse imkânsız hale getirebilir. İşletmenin riski, çocukların üretim sürecine dahil edilip edilmediğini bilmiyor ve izleyemiyor olmasıdır. Bu sorunu çözmek için bazı işletmeler, dikiş, dokuma, kesme vb. işleri yapmak üzere merkezleştirilmiş fabrikalar, üretim merkezleri veya depolar kurarak üretim süreçlerini kontrol altına almaya karar vermişlerdir. Bu tür birleştirmeler işletmelere, çalışma saatlerini ve koşullarını daha kolay düzenleme, ürünlerinin üretildiği yerleri daha iyi izleme ve çocukların üretim sürecinde kullanılmasını önleme olanakları sunar.

**Tedarikçi Eğitimleri ve Teşvikler:** Birtakım ulusal ve çok uluslu işletmeler, kendi başlarına ya da diğer kurumlar ile bağlantılı olarak, eğitim ve öğretim yolu ile tedarikçilerinin işyeri uygulamalarını geliştirme fırsatını yakalamıştır. Bir diğer yaklaşım ise, tedarikçileri çocuk emeğini kullanmayı bırakmaya özendirme için parasal teşvikleri kullanmaktır. Benzer şekilde, ödüllendirme veya tanıma programlarının, işyeri uygulamalarına ilişkin tedarikçi motivasyonunu ve gayretini arttırdığı gösterilmiştir. İşletmeler, bu yaklaşımları yalnızca itibar riskini azaltmada değil, uzun vadede verimliliklerini ve kârlarını artırmada da etkili olduğu görülmüştür.

**Birlikte Hareket Etme:** Bir işletme, ana tedarikçilerine yaptırımında bulunacak güce ve büyüklüğü sahip olmayabilir. Diğer işletmelerin veya endüstriyel birliklerin aynı tedarikçileri kullanması yaptırım gücünü etkiler. Benzer şekilde, bu alanda liderlik yapan çok uluslu işletmelerin veya lider konumdaki bir ulusal işletmenin uygulamaları diğer ulusal ve yerel işletmeler üzerinde olumlu etki yaratabilir.