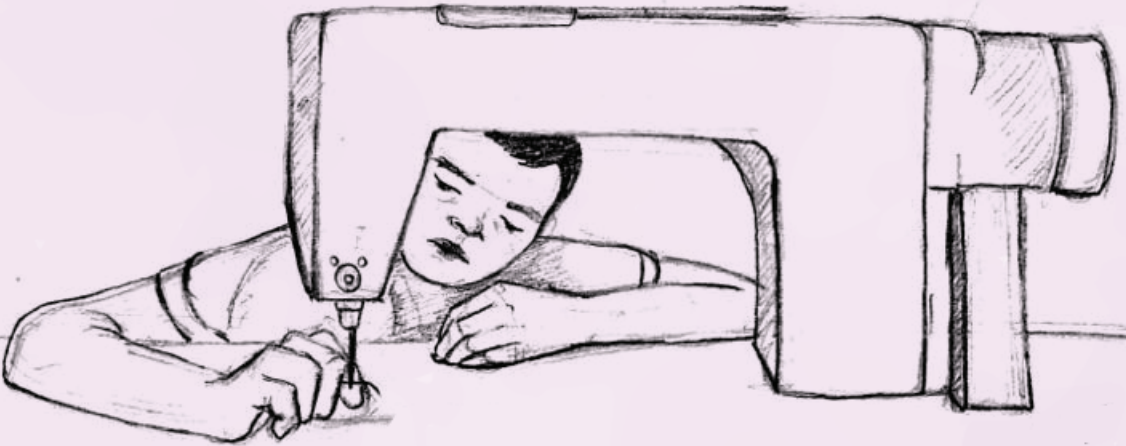


Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin İş Dünyasında Adil Çalışma Koşullarının İzlenmesi

İş Dünyasında
Çocuklar
için

10⁺**1**
GOSTERGE



Şirketler için Öz-Değerlendirme Rehberi

İş Dünyasında
Çocuklar
için

10 **+** **1**
GOSTERGE

Şirketler için Öz-Değerlendirme Rehberi

İş Dünyasında Çocuklar için

10⁺1 GÖSTERGE

Şirketler için Öz-Değerlendirme Rehberi

Rehberi Hazırlayan

Bürge Akbulut

Seda Akço

Ertan Karabıyık

Selin Ayaş

Tasarım

Karasin Grafik Tasarım

Çizimler

Seda Mutluer

Basım

Altan Özyurt Matbaacılık

1000 Adet / Birinci Basım

Bu rehber Kalkınma Atölyesi Kooperatifi uzmanlarından Bürge Akbulut, Seda Akço, Ertan Karabıyık, Selin Ayaş tarafından Hollanda Krallığı Büyükelçiliği MATRA Programı finansal desteği ile hazırlanmıştır.

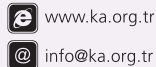
© Bu yayın bir kamu malıdır ve içeriği tamamen Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'nin sorumluluğu altındadır, ifadeler Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'ne aittir, Hollanda Krallığı Büyükelçiliği politika ve görüşlerini temsil etmemektedir.

Ekim 2021, Ankara



KALKINMA
ATÖLYESİ

Çankaya Mah. Üsküp Cad.
16/14 / Çankaya - Ankara
(541) 457 31 90



www.ka.org.tr

info@ka.org.tr



kalkinmaatolyesi

kalkinmatolyesi

5	ÖNSÖZ
6	GİRİŞ
14	ARKAPLAN
20	YÖNTEM
24	GÖSTERGELER, KRİTERLER VE KONTROL SORULARI
26	Gösterge 1 Şirketin etkili ve etkin bir çocuk işçiliğini önleme politikası vardır.
31	Gösterge 2 Şirket bünyesinde çocuklar sadece yasal olarak izin verilen yaş ve koşullarda çalıştırılmaktadır.
35	Gösterge 3 Şirket bünyesinde yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine ve korunmasına yönelik etkin bir izleme sistemi bulunmaktadır.
39	Gösterge 4 Şirketin tüm çalışanları için kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret politikası bulunmaktadır.
42	Gösterge 5 Şirketin sunduğu çalışma koşulları çalışanlar açısından iş, aile hayatı ve sosyal hayat için sürdürülebilir bir denge kurmaya elverişlidir.
45	Gösterge 6 Şirketin tüm çalışanları örgütlenebilmektedir.
48	Gösterge 7 Şirketin etkin ve etkili bir şikayet mekanizması vardır.
51	Gösterge 8 Şirket çalışmalarının çocuk işçiliğinin önlenmesi politikası kapsamındaki standartlara ilişkin göstergelere uygunluğunu sağlamaya yönelik etkin bir izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.
54	Gösterge 9 Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi ve etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.
57	Gösterge 10 Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda toplumsal ve sektörel kapasiteyi geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.
61	Gösterge 10+1 Şirket tüm tedarikçilerini çocuk işçiliği ile mücadele için belirlenen 10 temel göstergelyi hayata geçirmelerini sağlamak üzere desteklemektedir.
64	GÖSTERGE VE KRİTERLERİN UYGULAMAYA GEÇİRİLMESİ

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASŞ	Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı
BM	Birleşmiş Milletler
ÇHS	BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi
ESKHS	BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi
ETİ	Etik Ticaret Girişimi
FAO	Gıda ve Tarım Örgütü
GRI	Küresel Raporlama Girişimi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IOE	Uluslararası İşveren Örgütü
IPEC	Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Uluslararası Programı
ISO	Uluslararası Standartlar Teşkilatı
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

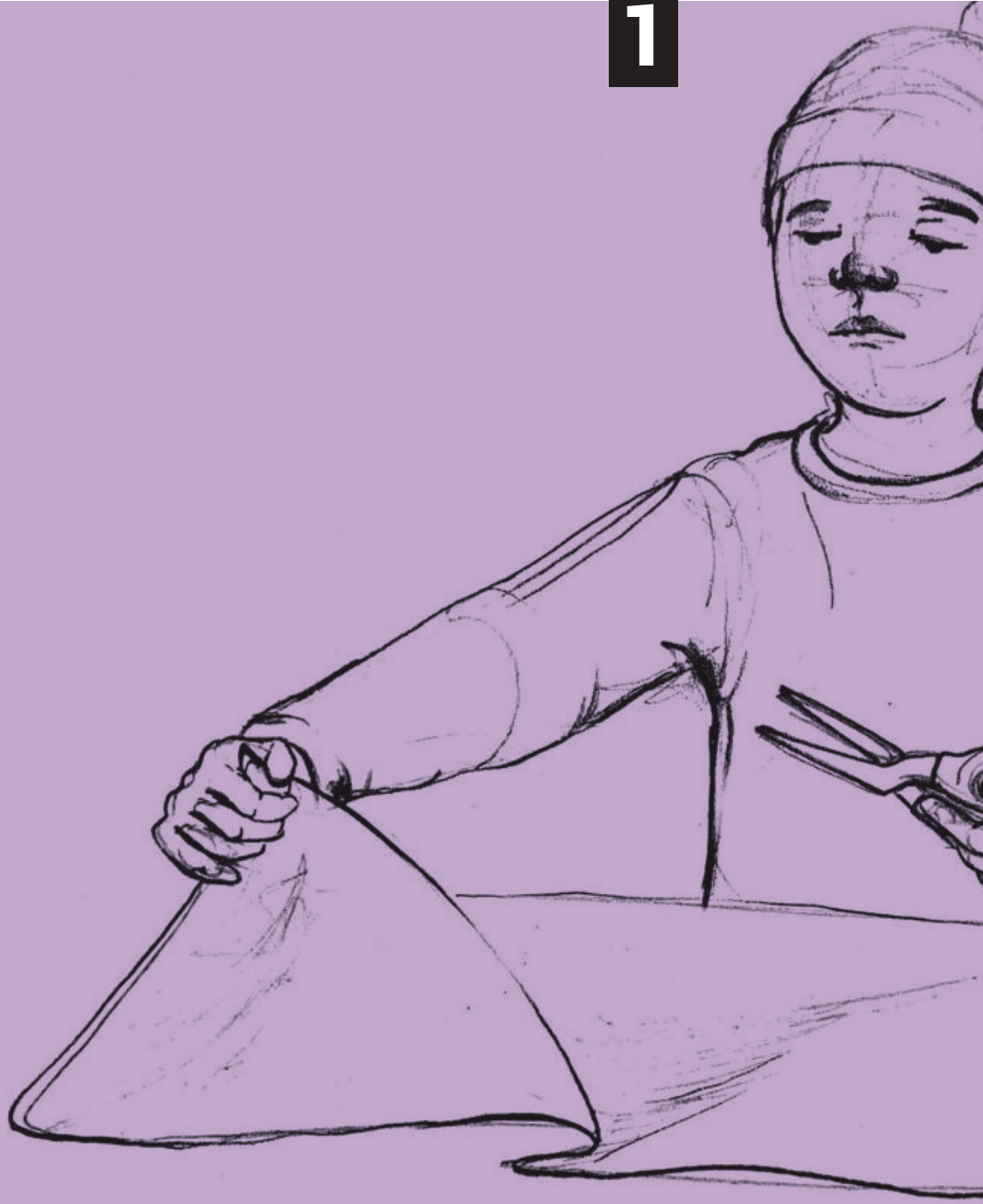




19. yüzyılın sonunda sanayileşme ve kentleşme ile birlikte artan çocuk emeği sömürüsü ve çocuk işçiliği sorunu, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gittikçe artan önleme çalışmalarına rağmen halen ortadan kaldırılmış değil. Bu süreçte konu ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmasına, çalışma yaşına sınırlamalar getirilmesine ve bu sınırlamaların ceza tehdidi ile güvence altına alınmasına rağmen, dünyanın dört bir yanında çocuklar hala gelişimlerine zarar verici biçimde çalışmak zorundalar.

Öte yandan, çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik bu düzenlemeler ile birlikte, çocuklar yasa dışı veya kontrolün zayıf olduğu kayıt dışı alanlarda çalışabilmekte veya çalışmadıkları durumlarda da yeterli hayat seviyesine sahip olamadıkları ve dolayısıyla temel ihtiyaçlarının karşılanamadığı bir yaşam biçimine maruz kalabilmektedirler.

Bu durum çocuk işçiliğiyle mücadele çalışmalarının elverişliliğini sorgulamayı gerektiriyor. Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda yasak ve cezadan daha fazlasını yapmak; sorunun sebebini ortadan kaldırmak, bunun için de kaynakların daha adil paylaşılmasını sağlayacak yöntemler bulmak ve bu yöntemlerin uygulanmasını talep etmek zorunluluğu söz konusu. Bu rehber böyle bir arayıştan yola çıkarak hazırlanmıştır...



GİRİŞ





Bu çalışmanın amacı, başta Birleşmiş Milletler (BM) olmak üzere birçok uluslararası kuruluş tarafından küresel ekonominin aktörlerine yönelik sürdürülen üretim süreçlerinde insan haklarına saygılı olma çağrısını çocuk işçiliğinin önlenmesi alanına uyarlamaktır. Bu uyarlama yapılırken hem insan haklarına saygılı olması beklenen iş dünyasının, çocuk işçiliğinin önlenmesi alanında bu beklentiye yerine getirmek için yapması gerekenlere ilişkin bir yol haritası oluşturmak hem de iş dünyasının insan haklarına saygılı olma ilkesine uygun hareket edip etmediğini izleyecek sivil toplum kuruluşlarına bir kılavuz sunulması hedeflenmiştir.

Elinizdeki rehber bu hedefe yönelik hazırlanmış iki rehberden biridir ve şirketlerin çocuk işçiliğini önleme yükümlülüklerini yerine getirirken yararlanabilecekleri bir öz-değerlendirme rehberi niteliğindedir. Çocuk işçiliğini önleme hedefine yönelik politikaların hazırlığı veya değerlendirmesinde şirketlere yol göstermesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma kapsamında sivil toplum için hazırlanan ve izleme çalışmalarına yol göstermesi hedeflenen rehber ile benzer bakış açısına sahip olmasının iki alan arasındaki diyalogu güçlendirici ve amacı gerçekleştirmeyi destekleyecek bir işbirliğini kolaylaştırıcı olması beklenmektedir.

İş dünyasının insan haklarına saygılı olma yükümlülüğü çocuk söz konusu olduğunda çocuk haklarının tamamını kapsamaktadır. Bu çalışmanın çocuk işçiliğinin önlenmesine odaklanmasının sebebi bu genel sorumluluğu özel bir alana indirgemek değil, özel bir alana odaklanabilmeyi sağlamaktır. Bu alanın seçilmesinin nedeni de çocuk işçiliğinin sadece sonucu değil, aynı zamanda sebebi bakımından iş dünyası ile ilişkili olmasıdır. Çocukların gelişimlerine zarar verecek ve ekonomik sömürüye neden olacak biçimde çalıştırılması da, çocuk işçiliğinin sebebi olan çalışan yoksulluğu ve işsizlik de iş dünyası ile ilişkilidir.

Çocuğun ekonomik sömürden korunması; BM Çocuk Haklarına dair Sözleşmesi'nin (ÇHS) 32. maddesi gereğince bir çocuk hakkı, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin (ESKHS) 10. maddesi gereğince de bir insan hakkıdır. Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASŞ) 7. maddesi bu iki yaklaşımı birleştirmekte ve çocuk ve gençlerin korunma hakkını bir sosyal hak olarak düzenlemektedir. Çocuğun korunma hakkı, ÇHS 27. madde ile düzenlenen yeterli hayat seviyesine sahip olma hakkının güvence altına alınmasını gerektirmektedir. ASŞ 4. maddesi de “Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını” öngörmektedir. Bu yasal çerçeve iş dünyasının çocuk işçiliğini

önleme sorumluluğunun temelini oluşturur. Bir yandan çocukların gelişimlerine zarar verecek ve ekonomik sömürü teşkil edecek biçimde çalıştırılmamalarını güvence altına almak, diğer yandan da çocuk yoksulluğunu ortadan kaldırmak için çalışan yoksulluğunu ve işsizliği ortadan kaldırmak gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Uluslararası Programı (IPEC) kapsamında 2021 yılında yayınladığı “Çocuk İşçiliği – Küresel Tahminler 2020” raporuna¹ göre, dünyada 5-17 yaş grubundaki 160 milyon çocuk, yani dünyadaki çocuk nüfusunun yüzde 10'u çocuk işçi² olarak çalışmaktadır. Bu çocukların yaklaşık yüzde 50'si (79 milyonu) sağlıklarını, güvenlikleri-

¹ Child Labour – Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_797515.pdf (E.T. 05.09.2021)

² ILO “çocuk işçiliği”ni, çocuklar için zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli işler olarak tanımlamaktadır (<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>) (E.T. 13.06.2021). Çocuk işçiliği ile birlikte çocukların yasal olarak çalışabileceği işleri de içeren daha geniş bir kavram olarak “çalışan çocuklar” ifadesi kullanılmaktadır. “Çocuk İşçiliği – Küresel Tahminler 2020” raporuna göre dünya çapında 5-17 yaş grubunda toplam 222 milyon çalışan çocuk bulunmaktadır.



ni ve ahlaki gelişimlerini tehlikeye atan çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinde³ çalışmaktadır.

Aynı yaş grubu (5-17 yaş) için Türkiye verilerine bakıldığında ise, 2019 yılında toplam 720 bin çocuğun (aynı yaş grubundaki çocukların yüzde 4,4'ü) ekonomik işlerde⁴ çalıştığı belirtilmektedir. Çalışan çocukların yüzde 34'ünün eğitimlerine devam etmedikleri görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen “Çocuk İşgücü Anketi”⁵ sonuçları bir diğer önemli veriyi daha ortaya koymaktadır: Çalışan çocukların yüzde 65'i “ekonomik” nedenlerle (hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olmak, hanehalkı gelirine katkıda bulunmak veya kendi ihtiyaçlarını karşılamak için) çalışmaktadır. Çalışan her üç çocukta sadece biri iş öğrenmek, meslek sahibi olmak gibi diğer sebeplerle çalışmaktadır. Bu da göstermektedir ki, çocuk işçiliği, çalışan çocuklar ve ailelerinin çok büyük bir grubu için aslında bir “zorunluluk”tur.

Çocuk işçiliği, çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoymakta, potansiyellerini ve saygınlıklarını azaltmakta, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar

“

720
BİN

Türkiye'de 2019
yılında toplam
720 bin çocuğun
ekonomik
işlerde çalıştığı
belirlenmektedir.



³ ILO 182 No'lu Sözleşmesi, “en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği”ni, çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburi çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibarıyla çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsayacak şekilde tanımlar.

⁴ TÜİK, “ekonomik işlerde çalışan çocukları” referans haftası süresince herhangi bir gün en az bir saat süresince ücret, kâr veya ailenin kazancı için aile işletmelerinde ücretsiz olarak çalışanlar ile işi olanlardan; çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişileri kapsayacak şekilde tanımlamaktadır. ILO tanımıyla karşılaştırıldığında, TÜİK tarafından kullanılan bu tanımın, ILO'nun “çocuk işçiliği” kavramını da içerecek şekilde kullanıldığı “çalışan çocuklar” kavramı ile benzer olduğu söylenebilir.

⁵ TÜİK Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları (2019), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807> (E.T. 13.06.2021)

vermektedir.⁶ Çocuk işçiliğinin çocuklar üzerindeki olumsuz etkilerine dair özellikle son çeyrek yüzyıldır sayısız araştırma gerçekleştirilmiş ve bu araştırmalar ile çocukların yaşlarına uygun olmayan işlerde çalışmalarının yarattığı ruhsal, fiziksel, sosyal ve ahlaki tehlikeler açık, net ve kanıta dayalı olarak defalarca ortaya konulmuştur.

Çocuk işçiliği, yoksulluğun ve çocuk yoksulluğunun bir sonucudur. UNICEF, dünyada 356 milyon çocuğun aşırı yoksulluğa maruz olduğunu, bir milyar çocuğun ise eğitim, sağlık, konut, temiz içme suyu gibi temel ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetlere erişemediğini rapor etmektedir.⁷ Aynı zamanda da her üç çocukta ikisinin sosyal koruma sistemi

⁶ <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm> (E.T. 13.06.2021)

⁷ Aşırı yoksulluk, günde 1,90 dolardan az bir gelirle yaşamak zorunda kalmayı ifade etmektedir. <https://www.unicef.org/social-policy/child-poverty> (E.T. 05.05.2021)

dışında kaldığı tespit edilmiş bulunmaktadır.⁸ Dünyada yaklaşık dört milyar çocuk olduğu dikkate alındığında sosyal koruma sistemi dışında kalan çocuk sayısının yaklaşık 2,5 milyar olduğu görülmektedir.

Evrensel Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (2019), yoksulluğun başlıca sebebinin kaynak dağılımındaki eşitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır.⁹ Avrupa’da 27 milyon çocuğun risk altında olduğunu ortaya koyan Save the Children’in “Avrupa’da Çocuk Yoksulluğu ve Sosyal Dışlanma Raporu” da eşitsizlik ile yoksulluk arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir.¹⁰ Euro Child verileri de Doğu Avrupa ülkelerinde çocuk yoksulluğu oranının yüzde 40’ları aştığını, refah seviyesi yüksek olan Kuzey Avrupa ülkelerinde bile her beş çocuktan birinin yoksul olduğunu ortaya koymaktadır.¹¹

Bu veriler, çocukların gelişimlerine zarar verici işlerde çalışmalarının yasaklanmasının çocuğun gelişim hakkını güvence altına almaya yetmediğini, çocuğu birçok tehlikeye karşı korumasız bıraktığını göstermekte; bu nedenle de sadece çocukların çalışmalarını engellemeye odaklı bir stratejinin yeterli olacağını ortaya koymaktadır. Bu veriler aynı zamanda çözümün çocuk yoksulluğunu ortadan kaldıracı politikalara bağlı olduğunu da göstermektedir.

Küresel şirketler, özellikle son yıllarda sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve tüketici baskısı ve buna bağlı geliştirilen ve hükümetler ve uluslararası kuruluşlarca uygulamaya konulan çeşitli düzenlemelerin¹² de etkisiyle kendi kontrolleri altında olan

mal ve hizmet üretim süreçlerinde çocuk işçi çalıştırmamayı bir ilke olarak benimsemek zorunda kalmıştır. Yerel şirketler de öncelikle ihracat ürünlerinde, gelişen tüketici bilinci ile iç piyasaya yönelik ürünlerde de benzer bir talep ile karşı karşıya kalmaktadır: Çocuk emeği sömürüsü engellenmelidir. Ancak bu ilkenin basitçe bir şirketin ürününde çocuk işçi bulunmadığının ispatı şeklinde anlaşılması, çocuk işçiliğini tamamen ortadan kaldıracak bir yol izlenmesinin talep edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, çocuk işçiliği denetim olanağı zayıf istihdam alanlarına kaymakta, çocuk yoksulluğu artmakta, bu da çocukların yeterli beslenme, gelişme ve eğitim olanaklarından yoksun olarak yaşamasına ve dolayısıyla yoksulluk döngüsü içerisinde kalmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede bu rehber, bir şirketin tedarik zincirinde çocuk işçi çalıştırılmıyor olmasını yeterli bulmayan, aynı zamanda şirket politikalarının çocuk işçiliğinin sebepleri ile mücadele için elverişli olmasını gerekli gören bir yaklaşım ile hazırlanmıştır.

Avrupa Komisyonu’nun 2013 yılında kabul ettiği “Dezavantajlılık Döngüsünü Kırma İçin Çocuga Yatırım”¹³ başlıklı önerileri tam da bu nedenle önemlidir. Komisyon, ebeveynlerin işgücü piyasasına katılımı ile çocukların yaşam koşulları arasındaki güçlü ilişkiye dikkat çekmekte ve aileleri

ilkeler ve sözleşmelerin de bir sonucu olarak kendi iç yapısında, bağlayıcılığı olmayan, “kurumsal etik kurallar” oluşturarak çeşitli çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Bu çalışmaların amacı şirketlerin sosyal, ekonomik ve çevresel ilke ve değerleri gözetmeye yönelik faaliyetlere önem verdiğini göstermektedir. Bu gelişmeler, sivil toplum örgütleri, politikacılar ve tüketici örgütleri tarafından adından sıkça bahsettiren “kurumsal sosyal sorumluluk” (KSS, şirketlerin gönüllü olarak benimsediği davranış ve ilkelere dayanan, toplumun sosyal ve çevresel beklentilerine cevap vermek için uyguladıkları faaliyetlerden oluşmaktadır) faaliyetlerinin uygulanması ve bu alanda rapor taleplerinin artmasına neden olmuştur. Hatta Danimarka, Fransa, ve İngiltere gibi Avrupa ülkeleri, şirketlerin KSS raporları hazırlamasını öngören yasalar çıkararak bu alandaki çalışmalara destek olmuşlardır. Almanya gibi bazı ülkeler ise çok uluslu şirketlerin insan haklarının gözetilmesine yönelik şirketlerle işbirliği yaparak çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

¹³ <http://humanistburo.org/dosyalar/humdosya/European%20Commission%20Recommendation%20-%20Investing%20in%20Children%20-%20Breaking%20the%20Cycle%20of%20Disadvantage.pdf> (E.T. 05.05.2021)

⁸ <https://www.unicef.org/stories/five-things-you-should-know-about-social-protection-children> (E.T. 05.05.2021)

⁹ <http://humanistburo.org/dosyalar/humdosya/Illuminating%20Inequalities%20-%20Global%20Multidimensional%20Poverty%20Index%202019.pdf> sf.2(E.T. 05.05.2021)

¹⁰ <https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/child-poverty-and-social-exclusion-in-europe-low-res.pdf> (E.T. 05.05.2021)

¹¹ <https://infogram.com/child-poverty-2019-1hzj4o9wo7x34pw?live> (E.T. 05.05.2021)

¹² Şirketler, uluslararası kurumlar tarafından ilan edilen rehber



birincil bakıcılar olarak desteklemenin önemini vurgulamaktadır. Bu kapsamda da ebeveynlerin işgücü piyasasına girerken, bu piyasada kalırken karşılaştıkları belirli caydırıcı unsurları belirleyerek ve bunlarla mücadele ederek çalışmanın ‘karşılığını’ aldığından emin olunmasını önermektedir.

Aynı şekilde BM Genel Sekreteri’nin hazırlayıp 4 Aralık 2014 tarihli Genel Kurul’a sunduğu “2030 yılına kadar haysiyete giden yol: Yoksulluğu sona erdirmek, tüm yaşamları dönüştürmek ve gezegeni korumak”¹⁴ başlıklı raporda dile getirdiği çağrı da dikkate alınmalıdır:

“

Ekonomik büyüme, ortak refaha yol açmalıdır. Bir ekonominin gücü, insanların ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve bunu ne kadar sürdürülebilir ve adil bir şekilde yaptığı ile ölçülmelidir. Gayri safi yurtiçi hasılayı aşan ve insan refahını, sürdürülebilirliği ve eşitliği hesaba katan şekillerde ölçülen, insana yakışır işler, sürdürülebilir geçim kaynakları ve herkes için artan gerçek gelirler üzerine kurulu kapsayıcı büyümeye ihtiyacımız var. Kadınlar, engelliler, gençler, yaşlılar ve göçmenler de dahil olmak üzere tüm insanların insana yakışır bir istihdam, sosyal koruma ve finansal hizmetlere erişiminin olmasını sağlamak ekonomik başarımızın ayırt edici özelliği olacaktır.

”

BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri bu çağrının bir gereği olarak “ticari şirket-

¹⁴ <http://humanistburo.org/dosyalar/humdosya/Road%20to%20Dignity%20by%202030%20-%20Report%20of%20the%20Secretary%20General.pdf> (E.T. 05.05.2021)

ler insan haklarına saygı göstermek zorundadır” (md.11) ilkesini gündeme getirmektedir. İlke, saygı göstermeyi “insan haklarını ihlal etmekten kaçınma ve gerçekleştirdikleri olumsuz etkileri ortadan kaldırma” olarak tarif etmektedir. Devletler de, ticari şirketlerin bu yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamalıdır. Rehber ilkelerin tarif ettiği sorumluluklar, çocuk yoksulluğu ve çocuk işçiliği ile mücadelede devletler ve aileler ile birlikte “iş dünyasının” da rol üstlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çocuk işçiliği ile mücadele, çocuk emeğine duyulan “ihtiyaç” ile mücadele edilmesini gerektirir. Çocuk emeğine duyulan ihtiyaç çoğunlukla ailenin ekonomik koşullarından kaynaklanmaktadır. Araştırmalar, işsizliğin ve vasıfsız işçi olan yetişkinler bakımından iş güvencesinden ve yeterli gelirden yoksunluğun piyasa ekonomisinin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Bu kabulün geçerli olduğu iş ve çalışma dünyasında bir gelir elde etme olanağı bulabilen bütün aile bireylerinin çalışması, hayatta kalabilmeleri için adeta bir zorunluluktur. Çocuk emeğine duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmanın ilk şartı çocuklar için bakım ve gözetim yükümlülüğü olan yetişkinlerin çocukları için “bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlâksal ve toplumsal gelişmesini sağlayacak yeterli bir hayat seviyesi”¹⁵ sağlayabilmelerini temin edecek “adil çalışma koşullarının”¹⁶ sağlanmasıdır. Bir iş bulan yetişkinin hem elde ettiği gelir¹⁷ hem de çalışma saatleri ve koşulları ile çocuğuna yeterli bakım ve gözetimi sağlayabilecek olanaklara¹⁸ sahip olması gerekir. Bu yaklaşım Uluslararası Çalışma

Örgütü Anayasa’sında¹⁹ şöyle ifade edilmektedir:

“Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle;

Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle;

Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle;

Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün işbu Anayasasını onaylarlar.”

Bu çerçevede bu rehberin hazırlığında aşağıdaki insan hakları prensipleri esas alınmıştır:

- Serbestçe seçilmiş veya kabul edilmiş bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkı (ESKHS md.6; ASŞ md.1): Bu hakkın korunması için alınması gereken tedbirler; teknik ve mesleki rehberlik, eğitim, tam ve üretken istihdam sağlamaya yönelik politikalar.

¹⁵ BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi, md.27

¹⁶ BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, md.6; Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı, md.2

¹⁷ Asgari Ücret Tespiti Hakkında 131 Sayılı ILO Sözleşmesi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/publication/wcms_763783.pdf (E.T. 13.06.2021); https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_483736.pdf (E.T. 13.06.2021)

¹⁸ Immervoll, H. (2009) *Minimum-Income Benefits in OECD Countries: Policy Design, Effectiveness and Challenges*. <http://ftp.iza.org/dp4627.pdf> (E.T. 13.06.2021)

¹⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf (E.T. 13.06.2021)

- Adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı (ESKHS md.6; ASŞ md.2, 3 ve 4): Bu hakkın korunması için alınması gereken tedbirler; bütün çalışanlar için asgari olarak eşit işe eşit ve kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret güvencesi, mesleki kariyer yapma ve çalışma saatlerinin makul ölçülerle sınırlandırılması dahil güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları.
- Çocukların ve gençlerin gelişimlerine zarar verici biçimlerde çalıştırılmaktan korunma ve eğitimlerinin bir parçası olarak çalışmalarının gerektiği durumlarda adil çalışma güvencesine sahip olma hakkı (ESKHS md.10; ASŞ md.7; ÇHS md.32): Bu hakkın korunması için alınması gereken tedbirler; çocukların gelişimlerine zarar vermeyen işler bakımından asgari çalışma yaşının 15, bunun dışındaki haller için 18 olarak düzenlenmesi, çalışan çocuk ve gençlerin adil ücret ve güvenli çalışma koşullarına sahip olma güvencesi, çalışmaktan doğacak zararlardan koruyucu hizmetler.

Özetle çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda sorumluluk üstlendiğini ileri süren bir iş dünyasının varlığından söz edilebilmesi için, işletmelerin kendi bünyelerinde ve tedarik zincirlerinde²⁰ “çocuk işçi” bulundurmamaları yetmeyecek; aynı zamanda her işletmenin çalışan yoksulluğuna sebebiyet vermemesi, çalışanların çocuklarına bakım yükümlülüklerini dikkate alması ve hatta bakım kapasitelerini desteklemek gibi yükümlülükler üstlenmesi gerekecektir.²¹

Bu ilke UNICEF, Global Compact ve Save the Children tarafından hazırlanan Çocuk Hakları ve İş İlkeleri²² çerçevesinde de benimsenmiş; çalışanların ebeveynlik rollerini destekleyici koşullarda çalıştırılmaları ve bunun için yasal gerekliliklerin de ötesinde ücret, çalışma saatleri, izin koşulları ve çocuk bakımı için sunulacak ek desteklere özel önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Devletin, çalışma yaşamını bu koşullara uygun biçimde düzenlemesinin yanında, toplumun da buna dair bir talebi ve etkin bir izleme olanağı olmalıdır. Piyasa ekonomisinin en önemli denetçilerinden biri olan tüketicilerin ve dolayısıyla sivil toplumun da çocuk işçiliğinin önlenmesinde aktif sorumluluk üstlendiğini gösterir örnekler artmaktadır. Toplumun tüketilen mal ve hizmetler üzerindeki denetimi arttıkça, iş dünyası ile sivil toplum arasındaki diyalogun güçlenmesi gerekecektir. İş dünyasının, toplumun sadece tüketime yönelik ihtiyaçlarını anlaması yetmeyecek, üretim koşullarına ilişkin taleplerini ve beklentilerini de dikkate alması gerekecektir. Bu rehber, sivil toplum kuruluşları için hazırlanan izleme aracı ile uyumlu bir içeriğe sahip olarak, bu diyalogu geliştirmeyi de hedeflemektedir.

²⁰ Tedarik zinciri, ürün(ler) ya da hizmet(ler)in üretim sürecinin en başından tüketiciye doğru hareket(ler)ini kapsayan ve bu süreç içerisindeki örgütler, insanlar, teknoloji, faaliyetler ve kaynaklar sisteminin bütününe verilen isimdir.

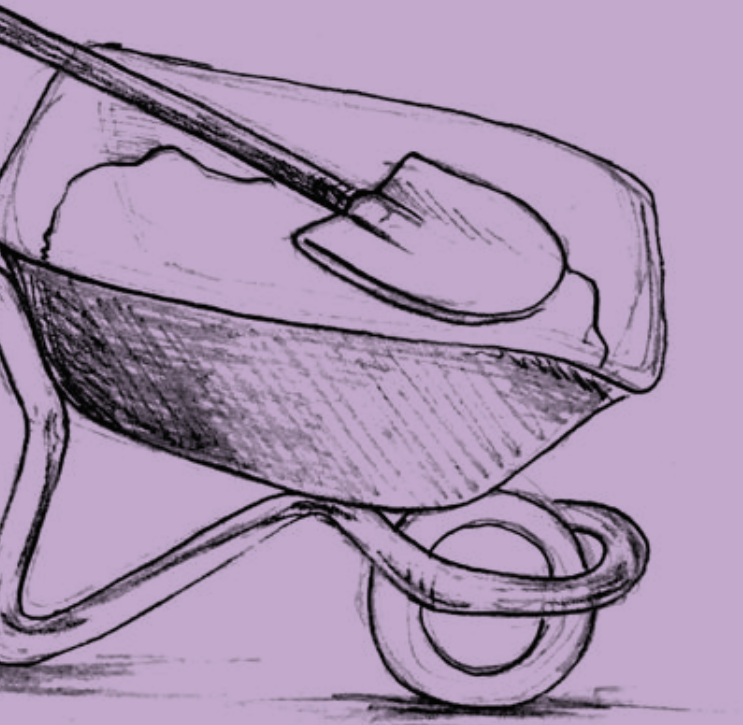
²¹ Haider, A. (2021). *The Basic Facts About Children in Poverty*. https://cdn.americanprogress.org/content/uploads/2021/01/11140934/ChildPovertyPrimer-report1.pdf?_ga=2.13750263.1103343288.1610679325-1759904887.1605153379 (E.T. 13.06.2021)

²² https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FCRBP%2FChildrens_Rights_and_Business_Principles.pdf (E.T. 13.06.2021)

2

ARKA PLAN





İş dünyasında insan haklarının korunması konusu özellikle 1970’li yıllardan itibaren uluslararası düzeyde önemli bir gündem oluşturmaya başlamıştır. Küreselleşme kapsamında malların ve hizmetlerin hızla akışıyla birlikte üretimin gelişmiş ülkelerden, işgücünün daha ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelere kaymaya başlaması iş dünyasında insan hakları ihlallerini de ön plana çıkarmaya başlamış ve başta Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Komisyonu gibi uluslararası kuruluşlar olmak üzere ilgili taraflar da bugün hâlâ etkili bir sonuca ulaşamamış önemli bir mücadelenin içine girmişlerdir.

OECD, 1976 yılında çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinde insan haklarının gözetilmesini öngören davranışlarına yönelik Çokuluslu Şirketler Rehberi'ni¹ hazırlamış, 2000 yılında rehberin kapsamını genişletmiş, 2011 yılında ise rehberi tekrar gözden geçirilerek bir takip/şikayet mekanizması ve izleme sistemi geliştirmiştir.

ILO, 1977 yılında istihdam, eğitim, iş ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler konularında hükümetlere, işçi ve işveren örgütlerine, çokuluslu şirketlere ve ulusal işletmelere yol göstermeyi amaçlayan Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'ni² yayınlamıştır. Üçlü Bildirge, 1998'de ILO tarafından kabul edilen ve sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçlayan Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni³ de içine alacak şekilde 2000 yılında güncellenmiştir. ILO, Üçlü Bildirge'yi 2006 ve 2018 yıllarında tekrar güncellemiş, 2008 yılında ise evrensel bir sosyal adalet beklentisinin karşılanması, tam istihdama ulaşılması, açık toplumların ve küresel ekonominin sürdürülebilirliğinin sağlanması, sosyal uyuma erişilmesi, yoksulluk ve artan eşitsizliklerle mücadele edilmesi amaçlarıyla Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'ni⁴ kabul etmiştir. 2019 yılında ise, etkin yaşam boyu öğrenme ve kaliteli eğitim olanakları, kapsamlı ve sürdürülebilir sosyal korumaya erişim ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi konularda iş dünyasına sorumluluklar yükleyen ILO Çalışma



¹ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> (E.T. 13.06.2021)

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf (E.T. 13.06.2021)

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf (E.T. 13.06.2021)

⁴ https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang-tr/index.htm (E.T. 13.06.2021)

Yaşamının Geleceği Yüzüncüyl Bildirgesi⁵ kabul edilmiştir.

Birleşmiş Milletler 1999 yılında düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu sırasında iş dünyasını küresel ekonominin sürdürülebilirliğine katkı sağlamak için sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel sorunların iyileştirilmesine destek olmaya davet etmiştir. Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)⁶ olarak adlandırılan bu çağrı 2000 yılında resmi bir nitelik kazanmıştır. Küresel İlkeler Sözleşmesi özel sektör kuruluşlarını insan hakları, çalışma göstergeleri, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularına ilişkin 10 temel ilkeye uymaya çağırmaktadır. 2011 yılında ise şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna dair ilkeleri içeren İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler⁷ kabul edilmiştir.

Avrupa Komisyonu ise 2011 yılında, kurumsal sosyal sorumluluk konusuna pek çok açıdan yeni bir yaklaşım getiren, 2011-2014 KSS Stratejisi⁸ ni benimsemiştir. 2015 yılında Herkes İçin Ticaret Stratejisi⁹ adıyla yayınladığı belgesinde etkinlik, şeffaflık ve Avrupa Birliği değerleri üzerine inşa edilen bir ticaret ve yatırım stratejisini duyurmuştur. 2021 yılında ise, “çalışma çağındaki nüfusun tamamı için istihdam, erken çocukluk eğitimi ve bakımı sunumunu artırmak, böylece profesyonel ve özel yaşam arasında daha iyi uzlaşmaya katkıda bulunmak, kadınların işgücü piyasasına daha güçlü katılımını desteklemek ve gençlerin istihdam olasılıklarını iyileştirmek” gibi 2030 yılı hedeflerini içeren Avrupa Sosyal Haklar Kaidesi¹⁰ ni yayınlamıştır.

Konsey aynı tarihte COVID-19 Krizini Takiben İstihdama Etkili Bir Aktif Destek üzerine C2021 (1372) sayılı Tavsiye’sini¹¹ yayınlamıştır. Son olarak Avrupa Konseyi’nin sosyal hakların genişletilmesi ve korunmasını hedefleyen çalışmaları kapsamında Mayıs 2021’de yayınladığı Porto Deklarasyonu’nda¹² da “Eşitsizlikleri azaltmaya, adil ücretleri savunmaya, sosyal dışlanma ile mücadele ve yoksullukla mücadele etmeye, çocuk yoksulluğuyla mücadele hedefini üstlenmeye ve uzun süreli işsizler, yaşlılar, engelliler, evsizler gibi özellikle savunmasız sosyal gruplar için dışlanma risklerini ele almaya kararlıyız.” (md.9) denilerek, bu alandaki irade tekrar edilmektedir.

Bu tarihsel gelişim, iş dünyasının da sosyal hakların korunmasında aktif sorumluluk üstlenmesini öngören bakış açısının nasıl ilerlediğini göstermektedir. Aynı zamanda bu sorumlulukların kapsamı da bu belgelerin içerdiği ve dayandığı uluslararası hukuk metinleri ile belirlenmektedir.

Bu rehberin hazırlık aşamasında da başta yukarıda sözü edilen temel uluslararası belgeler olmak üzere, iş dünyasında insan haklarının izlenmesini ilgilendiren rehberler, bildirgeler, sözleşmeler ve kılavuzlardan oluşan toplam 37 belge incelenmiş (Tablo-1); bu kaynaklarda yer alan ve çocuk işçiliğinin önlenmesini ve adil çalışma koşullarının sağlanmasını ilgilendiren tüm ilke, gösterge ve kriterler derlenmiş ve bu derleme bu rehberde yer alan gösterge, kriter ve kontrol sorularının oluşturulmasında yol gösterici olarak kullanılmıştır.

⁵ https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_712848/lang--tr/index.htm (E.T. 13.06.2021)

⁶ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (E.T. 13.06.2021)

⁷ https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf (E.T. 13.06.2021)

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN> (E.T. 13.06.2021)

⁹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/trade-all-towards-more-responsible-trade-and-investment-policy> (E.T. 13.06.2021)

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en (E.T. 13.06.2021)

¹¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23699&langId=en> (E.T. 13.06.2021)

¹² <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/> (E.T. 13.06.2021)

Tablo 1. Rehberin hazırlık aşamasında incelenen kaynaklar

Kaynak	Kurum
1 Tripartite Declaration of Principles concerning MNEs and Social Policy (Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi)	ILO
2 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi)	ILO
3 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi)	ILO
4 ILO Centenary Declaration for the Future of Work (Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncüylü Bildirgesi)	ILO
5 Conclusions Concerning the Promotion of Sustainable Enterprises (Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesine Yönelik Sonuçlar)	ILO
6 Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes (Çocuk İşçiliği İzleme Süreçlerini Geliştirmeye Yönelik Kılavuz İlkeler)	ILO
7 Child Labour Guidance Tool for Business: How to Do Business with Respect for Children's Right to be Free from Child Labour (İşletmeler için Çocuk İşçiliği Rehberlik Aracı: Çocukların Çocuk İşçiliğinden Kurtulma Hakına Saygı Göstererek Nasıl İş Yapılır?)	ILO, IOE
8 Eliminating Child Labour Guides for Employers – Guide 2: How Employers Can Eliminate Child Labour (İşverenler için Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Kılavuzları - Kılavuz 2: İşverenler Çocuk İşçiliğini Nasıl Ortadan Kaldırabilir?)	ILO
9 Guidelines for Multinational Enterprises (Çok Uluslu Şirketler Rehberi)	OECD
10 Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (Hazır Giyim ve Ayakkabı Sektöründeki Sorumlu Tedarik Zincirleri için Uyum Rehberi)	OECD
11 Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (Sorumlu İş Davranışı için Uyum Rehberi)	OECD
12 Practical Actions for Companies to Identify and Address the Worst Forms of Child Labour in Mineral Supply Chains (Maden Tedarik Zincirlerinde Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine Yönelik Tespit ve Müdahale İçin Firmalara Yönelik Pratik Eylemler)	OECD
13 Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains (Sorumlu Tarımsal Tedarik Zincirleri için Kılavuz)	OECD, FAO
14 Global Compact (Küresel İlkeler)	BM
15 Guiding Principles on Business and Human Rights (İş Dünyası ve İnsan Haklarıyla İlgili Yol Gösterici İlkeler)	BM
16 Global Compact Self-Assessment Tool (Küresel İlkeler Öz-Değerlendirme Aracı)	BM
17 Covid-19 – İnsan Haklarıyla İlgili Şirketler İçin Hızlı Öz Değerlendirme	UNDP, ILO, Global Compact
18 Children's Rights and Business Principles (Çocuk Hakları ve İş İlkeleri)	UNICEF, Global Compact, Save the Children
19 Children are Everyone's Business – Workbook 2.0: A Guide for Integrating Children's Rights into Policies, Impact Assessments and Sustainability Reporting (Çocuklar Herkesin İşidir - Çalışma Kitabı 2.0: Çocuk Haklarını Politikalara, Etki Değerlendirmelerine ve Sürdürülebilirlik Raporlamasına Entegre Etmek İçin Bir Kılavuz)	UNICEF

Kaynak	Kurum
20 Children's Rights in Impact Assessments: A guide for Integrating Children's Rights into Impact Assessments and Taking Action for Children (Etki Değerlendirmelerinde Çocuk Hakları: Çocuk Haklarını Etki Değerlendirmelerine Entegre Etmek ve Çocuklar İçin Harekete Geçmek İçin Bir Kılavuz)	Danish Institute for Human Rights, UNICEF
21 Children's Rights in Policies and Codes of Conduct - A Tool for Companies (Politikalarda ve Davranış Kurallarında Çocuk Hakları - Şirketler İçin Bir Araç)	Save the Children, UNICEF
22 Children's Rights in Sustainability Reporting: A Guide for Incorporating Children's Rights Into GRI-Based Reporting (Sürdürülebilirlik Raporlamasında Çocuk Hakları: Çocuk Haklarını GRI Tabanlı Raporlamaya Dahil Etmek İçin Bir Kılavuz)	UNICEF
23 Handbook for Monitoring and Evaluation of Child Labour in Agriculture Measuring the Impacts of Agricultural and Food Security Programmes on Child Labour in Family-based Agriculture (Tarım ve Gıda Güvenliği Programlarının Aileye Dayalı Tarımda Çocuk İşçiliği Üzerindeki Etkilerini Ölçen Tarımda Çocuk İşçiliğinin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi El Kitabı)	FAO
24 EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility (Kurumsal Sosyal Sorumluluk için 2011-14 Avrupa Birliği Stratejisi)	Avrupa Komisyonu
25 Trade for All: Towards a More Responsible Trade and Investment Policy (Herkes İçin Ticaret: Daha Sorumlu Bir Ticaret ve Yatırım Politikasına Doğru)	Avrupa Komisyonu
26 European Pillar of Social Rights (Avrupa Sosyal Haklar Kaidesi)	Avrupa Komisyonu
27 Recommendation on An Effective Active Support to Employment Following the COVID-19 Crisis (COVID-19 Krizini Takiben İstihdama Etkili Bir Aktif Destek üzerine C2021 (1372) sayılı Tavsiye)	Avrupa Komisyonu
28 The Porto Declaration (Porto Deklarasyonu)	Avrupa Komisyonu
29 My Business and Human Rights: A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises (İşim ve İnsan Hakları: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler için İnsan Hakları Kılavuzu)	Avrupa Komisyonu, Global CSR, BBI International
30 Human Rights Principles for Companies (Şirketler için İnsan Hakları Prensipleri)	Uluslararası Af Örgütü
31 The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration (İş Dünyası ve İnsan Hakları Tahkimine İlişkin Lahey Kuralları)	Center for International Legal Cooperation
32 ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi	ISO
33 GRI Standartları	Global Reporting Initiative (GRI)
34 BSCI Davranış Kuralları	Business Social Compliance Initiative
35 Fair Labor Association-Adil Emek Derneği İşyeri Davranış Kuralları	Fair Labor Association
36 ETI Base Code (ETI Temel Yasası)	Ethical Trade Initiative (ETI)
37 Rainforest Alliance-UTZ Standardı	RA-UTZ Certified

YÖNTEM





Bu rehberde “çocuk işçiliğinin önlenmesi için iş dünyasında adil çalışma koşullarının izlenmesine yönelik” Tablo-1’de yer alan kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmış toplam 10+1 gösterge, 26 kriter ve her kriter için kontrol soruları (Tablo-2) yer almaktadır. Rehberde yer alan ilk 10 gösterge şirketlerin doğrudan kendi faaliyetlerine ilişkindir. Son gösterge ise diğer 10 göstergenin şirketin tüm tedarikçileri tarafından karşılanmasını öngörmektedir.

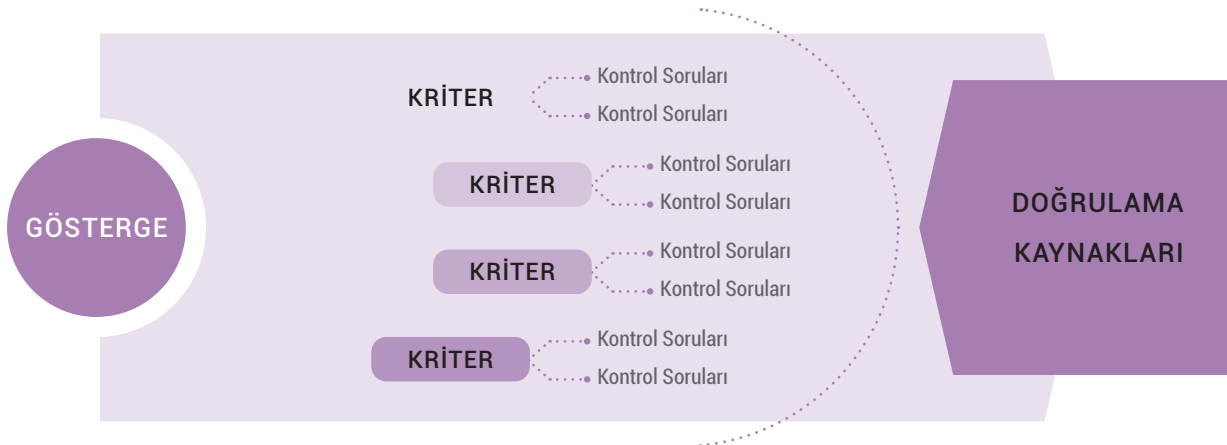
Göstergeler, çocuk işçiliğini önleme konusunda bir şirketin sahip olması gereken standartları tanımlamakta ve bu alanda yürütülecek izleme çalışmasının çerçevesini oluşturmaktadır. **Kriterler**, bir göstergenin içermesi gereken unsurları tarif etmektedir. Bir göstergeye ait kriterlerin değerlendirilmesi ile, o göstergenin ne ölçüde karşılandığı anlaşılabilecektir. **Kontrol soruları** ise her bir kriterde aranacak özellikler içerir. Her bir kriterin ne ölçüde yerine getirildiği kontrol sorularına verilen yanıt ile belirlenecektir. Kontrol sorularında var olarak işaretlenenler ilgili göstergenin sahip olduğu özellikler, yok olarak işaretlenenler ise eksiklikleri ve geliştirilmesi gereken yönleri işaret edecektir.

Örneğin, bir şirketin çocuk işçiliği ile mücadele etme iradesinin temel göstergelerinden biri bu iradeyi gösterir bir politikasının olmasıdır. Ço-

cuk işçiliğini önleme politikasının var kabul edilebilmesi için öncelikle yazılı bir belgeye ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı zamanda politika belgesinin nasıl hayata geçirileceğini gösterir bir programı olmalı ve bunun bir taahhüt olduğunun anlaşılabilmesi için bütün taraflarca bilinir olması gerekmektedir. Bu üç gereklilik, şirketin çocuk işçiliği önleme politikası olup olmadığını değerlendirirken ele alınacak kriterlerdir. Şirket kriterleri sağladığı oranda göstergeleri de hayata geçirmiş olacaktır. Kriterlerden ilki olan yazılı politika belgesinin amaca uygunluğunu değerlendirirken aranacak özellikler (örn. belgenin en üst makam tarafından onaylı olması, katılımcı bir yöntem ile hazırlanmış olması vd.) ise kontrol soruları başlığında toplanmaktadır.

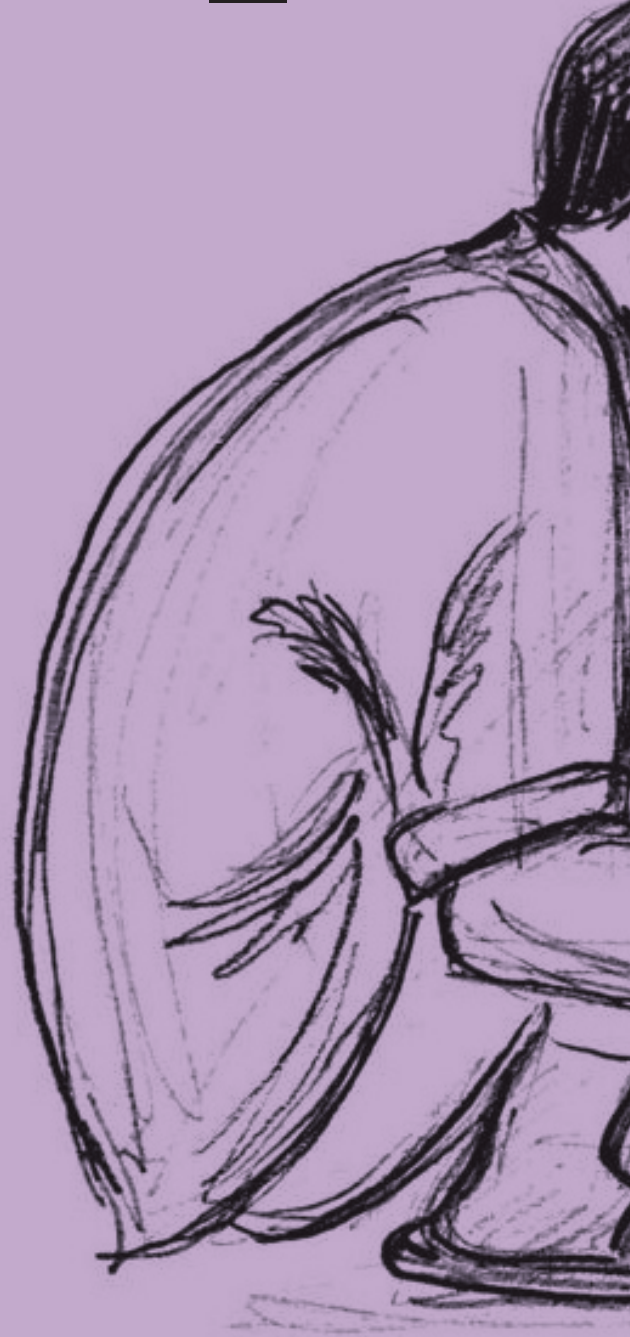
Şirketlerin, çocuk işçiliği ile mücadele iradesinin en önemli göstergelerinden biri de iç ve dış denetime ve izlemeye açık olmasıdır. Sivil toplum kuruluşlarının, şirketin çocuk işçiliğini önleme politikasını izleyebilmesi için kontrol sorularının cevaplarını bulabilecekleri kaynaklara ihtiyacı olacaktır. Bu kaynaklar, sivil toplum kuruluşlarının yürüteceği izleme çalışmalarının doğrulama kaynaklarıdır. Aşağıda doğrulama kaynağı olarak kullanılabilecek ve şirketlerin herkesçe erişilebilir biçimde bulunması beklenen belgeler yer almaktadır:

Tablo-2. Gösterge, kriter, kontrol soruları ve doğrulama kaynakları ilişkisi



- Çocuk işçiliğini önleme politika belgesi ve uygulama programı ve bu çalışmalara ayrılan bütçe
 - Çocuk işçiliği önleme politika belgesinin hazırlığında başvuru katılımcı süreçlere (anket, toplantı vb.) ilişkin raporlar
 - Şirketin faaliyet raporları
 - Şirket tarafından hazırlanan aşağıdaki konularda bültenler, rehberler, bilgilendirme ve farkındalık arttırmaya yönelik materyaller:
 - Çocuk işçiliği
 - Örgütlenme hakkı
 - Şikayet mekanizması
 - Şirket tarafından hazırlanan aşağıdaki konularda işleyişi gösteren rehberler / yönergeler:
 - Çocuk işçi tespit ve müdahale rehberi
 - Çocuk işçiliği etki izleme rehberi
 - İzleme-değerlendirme rehberi
 - İzleme-değerlendirme göstergeleri
 - Tedarikçi değerlendirme / denetim rehberi
 - Şikayet mekanizmasının işleyişine ilişkin yazılı belge
 - Şikayet mekanizmasını değerlendirme yönergesi
 - İş sağlığı ve işçi güvenliği denetim kriterleri
 - Şirket tarafından veya şirket hakkında hazırlanmış aşağıdaki raporlar:
 - İş sağlığı ve işçi güvenliği denetim raporları
 - İzleme-değerlendirme / iç denetim raporları
 - Dış denetim raporları
 - Çocuk işçi tespit ve müdahale raporları
 - Üretim alanındaki çocuk işçiliğine dair ön değerlendirme (mevcut durum) raporu
 - Çocuk işçiliği etki değerlendirme raporları
 - Çocuk işçiliği etki izleme raporları
 - Tedarikçi değerlendirme /denetim raporları
 - Sertifikasyon kurumu değerlendirme raporları
 - Şikayet raporları
 - Personel eğitim programları ve materyali
 - Çocukların çalışabilecekleri işler listesi ve risk analizi raporu
 - Çocuklar için sağlanması gereken koruyucu ekipmanlar listesi
 - Tespit ve müdahaleden sorumlu kişi ve ekibini gösterir görevlendirme listesi
 - Ücretin belirlenme yöntemine ilişkin kayıtlar
 - Çocuk işçiliği risk yönetim planı
 - Tedarik zinciri haritası
 - Şirket davranış kuralları
- Ayrıca aşağıdaki kaynaklara da raporlarda yer verilmesi veya izleme yapan sivil toplum kuruluşlarının talepleri halinde erişimlerine sunulabilir olmalıdır:
- Eğitimlere katılanların listesi
 - Çalışan ve tedarikçi sözleşme örnekleri
 - İşe alım konusunda hizmet alınan kurum ile yapılmış anlaşma
 - Ödeme kayıtları
 - Vardiya kayıtları
 - SGK kayıtları
 - Çocukların yaptıkları işlerin güncel kayıtları ve genel işçi vardiya kayıtları
 - Kalfa, çırak ve stajyer sayılarını gösterir liste
 - İş kazası kayıtları
 - Dava dosyaları

GÖSTERGELER, KRİTERLER VE KONTROL SORULARI





Şirketin etkili ve etkin bir çocuk işçiliğini önleme politikası vardır.

Açıklama: Bir şirketin mal ve hizmet üretim süreçlerinde ve tedarik zincirinde çocuk işçiliğini önleme politikası, o şirketin çocuk işçiliğini nasıl değerlendirdiğini ve bunun önlenmesi için kendi sorumluluğunu nasıl tarif ettiğini ifade eden ilkeler bütünüdür. Çocuk işçiliği ile mücadele etme sorumluluğunu taşıyan her şirketin aynı zamanda diğer bütün göstergelerin de güvencesini oluşturacak şekilde sorumluluk alanında çocuk işçiliğini önlemeye dair bir politikası olmalıdır.

Kriter 1

Şirketin, kendi sorumluluğunda olan üretimi ve/veya hizmeti ile tedarik zincirinde çocuk işçiliği ile mücadeleyi içeren, uygun yöntemle ve kapsamda hazırlanmış bir çocuk işçiliğini önleme politika belgesi bulunmaktadır.

Açıklama: Çocuk işçiliğini önleme politika belgesinin hazırlama yöntemine dair:

Şirketin kendi üretimi veya hizmeti ile tedarik zincirinde çocuk işçiliğini önleme konusundaki çabalarını, performansını değerlendirmenin ilk ve en önemli göstergesi yazılı bir çocuk işçiliğini önleme politika belgesine sahip olması ve bu belgenin varsa şirketin yönetim kurulu, yoksa en üst düzey yöneticisi tarafından onaylı olmasıdır. Bu diğer tüm göstergelerin uygulamaya geçirilmesinin en güçlü güvencesidir.

Çocuk işçiliğini önleme politika belgesinin gerçekçi ihtiyaçlar ve çözümler içermesinin güvencesi olarak katılımcı yöntemlerle hazırlanması gerekir. Çalışanlar ve onların çocukları dahil çocuk işçiliğinin önlenmesi alanında çalışma yapan kuruluşlar ve programın uygulanmasında işbirliği yapılması gereken kurumlar ile etkili bir danışma süreci oluşturulması, hem üretimin/hizmetin yapıldığı yörede, bölgede yaşayan halkın yaşam koşulları, emek piyasasının durumu ve bunların çocuklar üzerindeki etkisi gibi konularda bilgi edinilerek politika belgesinin sağlam temellere dayandırılabilmesi için hem de politika belgesinin uygulamaya geçirilebilmesini sağlayacak işbirliği olanaklarının oluşturulması bakımından önemlidir.

Bütün taraflara danışma sürecinin kendisi de şirketin içinden veya dışından uzman desteğini zorunlu ve gerekli kılmaktadır. İhtiyacı tespit etmeye yarayacak soruların tasarımı, gelen yanıtların yorumlanması, tespit edilen ihtiyaçların giderilmesi konusunda şirkete düşen sorumluluklar ve bu sorumlulukları yerine getirmek üzere atılabilecek somut adımları belirlemek için şirket bünyesinde çalışan veya bağımsız bir çocuk hakları ve çocuk işçiliği ile mücadele konusunda uzman desteği alınmış olmalıdır.

Çocuk işçiliğini önleme politika belgesinin kapsamına dair:

Politika belgesi, her şeyden önce uluslararası sözleşme ve bu sözleşmelere göre daha lehe olan yasaların yasakladığı yaş altındaki çocukların, yasaklanmış işlerde çalışmasını engellemeyi hedeflemelidir.

Aynı zamanda politika belgesi, çalışan herkesin asgari olarak çocuklarını çalıştırmak zorunda kalmalarını sağlayacak yeterlilikte ekonomik ve sosyal haklara sahip olması prensibinin benimsendiğini göstermelidir.

Çocuk haklarının korunmasına yönelik çalışanların üstlenmeleri beklenen sorumluluklar da politika belgesinde belirlenmiş olmalıdır. Bunların başında çocuk emeği sömürüsüne izin vermeme, tespit ve müdahalede etkili rol üstlenme, çocukların çalışabilecekleri hallerde çocuğun yararını gözetme gibi sorumluluklar gelmektedir.

Kriter 1 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin çocuk işçiliğini önlemeye dair bir politika belgesi var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Hazırlama aşamasına aşağıdakilerin katılımını sağladınız mı?

- ☐ Çalışanlarınız
- ☐ Çocuklar
- ☐ Tedarikçiler
- ☐ Sektörünüzdeki ilgili taraflar (aynı sektörde veya aynı bölgedeki diğer şirketler, meslek kuruluşları, kamu kurumları, vd.)

3. Hazırlarken uzman desteği aldınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Aşağıdakileri içeriyor mu?

- ☐ Yasal olarak izin verilmeyen yaştaki çocukların çalıştırılmasına dair yasaklama
- ☐ Hangi yaşta çocukların hangi koşullarda çalışabileceği bilgisi (Kriter 4'e uygun olacak şekilde)
- ☐ Şirket personeline çocuklarını çalıştırmak zorunda kalmamalarını sağlayacak ekonomik ve sosyal haklar tanınmasına dair bir prensip (Gösterge 4 ve 5'e uygun olacak şekilde.)
- ☐ Çocuk işçiliğini önlemeye dair personelin yükümlülükleri
- ☐ Şirket tedarikçilerinden çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında beklentileriniz
- ☐ Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda işbirliği yapılan veya yapılacak kuruluşlardan beklentileriniz

Kriter 2

Şirketin kendi sorumluluk alanında çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikasını hayata geçirmeye yönelik kapsamlı ve izlenebilir bir uygulama programı bulunmaktadır.

Açıklama: Şirketin kendi sorumluluk alanında çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikasının uygulamaya geçirilmesinin koşulu bir uygulama programına sahip olmasıdır. Uygulama programı, politika belgesinin çocuk işçiliğini önleme hedefine ulaşmak üzere hem uygun stratejilerin benimsenmesi hem de izlenebilmesi için önemli bir araçtır. Uygulama programı, hedefe ulaşmak için izlenecek yöntemleri, zaman ve sorumluları, bütçeyi ve izleme ve değerlendirme yöntemini içermelidir.

Çocuk işçiliğinin önlenmesi, bütün piyasanın bu hedefe uygun işlemlerini sağlayacak paydaş işbirliklerini gerektirir. Hedeflere ulaşılabilmesi için paydaşların da rol ve sorumluluk üstlenmesi, bazı kurumlar ile de işbirliği yapılması gerekecektir. Paydaşlar denildiğinde üretim ve hizmet sürecine katılan herkes ve aynı zamanda da çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda rol ve sorumluluğu olan kurum ve kuruluşlar anlaşılmalıdır. Sektördeki ve bölgedeki diğer şirketler, tüketiciler ve medya da bu paydaşlardır.

Uygulama planı paydaşlar ile yapılacak işbirliklerini ve bu kapsamdaki sorumlulukları da içermelidir. Çalışanların çocukları için okul öncesi eğitim kurumlarının veya çocuklara gündüz bakım hizmeti veren kuruluşların oluşturulması için yerel yönetimlerle işbirliği yapılması buna örnek verilebilir.

Kriter 2 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikasını hayata geçirmeye yönelik bir uygulama programı var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Aşağıdakileri içeriyor mu?

- ☐ Çocuk işçiliğini önleme politikasının uygulanmasına ilişkin şirket içi sorumlu kişi(ler)
- ☐ Politika belgesinde belirlenen amaca yönelik faaliyetler
- ☐ Zaman planı
- ☐ Bütçe
- ☐ İzleme yöntemi
- ☐ Uygulamada işbirliği yapılacak kurumlar ve sorumlulukları

3. Hazırlık aşamasında ilgili paydaşların katılımını sağladınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 3

Şirketin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikası ilgili tüm taraflarca bilinmektedir.

Açıklama: Şirketin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikasının uygulamaya geçirilmesinin güvence altına alınmasının sağlanması için çocuk işçiliği ile mücadeleyle dair personelin hak (çalışanların çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik şirket politikası kapsamında şirketten talep edebilecekleri) ve yükümlülüklerinin (çalışanların işlerini yaparken çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik şirket politikası gereğince uyması gereken kuralları) çalışanların sözleşmelerinde ve davranış kurallarında yer alması; bu hak ve yükümlülükler hakkında çalışanlara kapsamlı ve düzenli eğitimler veriliyor olması ve şirketin çocuk işçiliğini önleme politikasının yaygın şekilde duyurulmuş olması gerekir.

Personelin hak ve yükümlülükleri, şirketin çocuk işçiliğinin önlenmesi politikası çerçevesinde yapmayı taahhüt ettiklerini hayata geçirmesinin güvencelerinden biri olarak görülmelidir. Örneğin, çalışanların ebeveynlik yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için çocuklarının bazı özel zamanlarında izin hakkı tanınması personele tanınan haklar kapsamında yer almalıdır. Çocuk işçi çalıştırılmasına tanıklık edilmesi durumunda bildirim yükümlülüğü gene çalışan hak ve yükümlülükleri kapsamında yer almalıdır ki, çalışanlar bunu yaparken bir kaygı duymamalıdır. Bu suretle, politika belgesinin hedefleri ve bakış açısı kurum kültürü haline gelecektir.

Çalışanların, çocuk işçiliği ile mücadeleyi işlerinin bir gereği olarak görmeleri ve yeterli donanımına sahip olmaları şirketin politika belgesi ile belirlediği hedefe ulaşmasının birincil şartını oluşturur. Bu aynı zamanda çalışanların mensubu olduğu topluluklarda da dönüşüm sağlayarak, daha geniş bir etki elde edilmesini sağlar. Çocuk işçiliğini önlemeye dair politika belgesinin şirket çalışanları dışındaki paydaşlar ve kamuoyu ile paylaşılması ile birlikte, şirketin ve hizmetin/ürünün ilişkili olduğu birçok alanda bir bakış açısı değişikliği oluşur. Toplumun şirketten beklentisi ve bakış açısı da bu kültürün devamlılığının güvencesini oluşturacaktır.

Kriter 3 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik yazılı bir prensibi var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Çalışanlarınızın iş sözleşmelerinde çocuk işçiliği ile mücadeleyle dair hak ve yükümlülükleri yer alıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

GÖSTERGE

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

10¹¹

3. Şirketin çocuk işçiliğini önleme politikası konusunda çalışanlarınıza yönelik eğitim düzenliyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise:

4. Bu eğitimler aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Tüm çalışanların katılımını sağlama
- ☐ Çocuk işçiliğini önleme politikasının tüm bileşenlerini içermek
- ☐ Düzenli olarak güncellenme
- ☐ Düzenli olarak tekrarlanma

5. Şirketinizin çocuk işçiliğini önleme politikasını personele, tedarikçilere, sektör paydaşlarına ve kamuoyuna yaygın şekilde (örn. web sitesi, bülten, vb. aracılığıyla) duyurulmasını sağlıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Şirketin çocuk işçiliğini önleme politika belgesi ve programını herkesin erişimine açık biçimde yayınlıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır



Şirket bünyesinde çocuklar sadece yasal olarak izin verilen yaş ve koşullarda çalıştırılmaktadır.

Açıklama: Çocuğun çalışması, ancak yasaların öngördüğü şekilde, çocuğun yararına uygun olan hallerde ve mesleki eğitimi kapsamında çalışma olanağına sahip kılınması amacıyla kabul edilebilir. Bu nedenle, çocukların uygun olmayan yaşta ve işte çalışmasının engellenmesi kadar, gerektiğinde çalışmasına olanak sağlanması da gereklidir. Bu yapılırken de çocuğun yararının korunması önceliklendirilmiş olmalıdır.

Kriter 4

Şirket bünyesinde çocukların çalıştırılabileceği işler, gelişimlerine zarar vermeyecek ve mesleki eğitimlerini destekleyecek nitelikte olacak şekilde belirlenmiştir.

Açıklama: Çocukların sadece onların mesleki gelişimi için uygun ve eğitimlerini destekleyici nitelikteki işlerde çalıştırılması gereklidir. Bunu sağlamak üzere şirket, kendi iş kolu ve türüne özgü olacak şekilde şirket bünyesinde çocukların hangi yaşlarda hangi işlerde çalıştırılabileceğini açıkça belirten bir liste hazırlamış ve buna uygun tüm önlemleri almış olmalıdır.

Burada sözü edilen doğrudan yasal düzenlemenin tekrarlandığı bir liste değildir. Bu liste hazırlanırken öncelikle uluslararası sözleşmeler ve bu sözleşmelere göre çocuklar bakımından daha lehe olan yasal düzenlemeler esas alınmalıdır. Aynı zamanda şirketin üretim zincirinin tamamını kapsayan işler belirlenmeli ve bu işlerin çocuk gelişimi ve korunması bakımından riskleri değerlendirilmeli ve bu değerlendirme sonucunda şirket üretimini kapsayan işler bakımından çocukların yaş gruplarına göre çalışabilecekleri işlerin bir listesi oluşturulmalıdır. Bu gerekliliklerin karşılanabilmesi için, listenin çocuk hakları ve çocuk işçiliğinin önlenmesi alanında uzman bir kişi veya ekibin desteği ile hazırlanması beklenmektedir.

Şirket çalıştırdığı kişileri tespit ederken veya istihdam ederken insan kaynakları konusunda hizmet alımı yapıyorsa, çocukların bu listeye uygun şekilde işe alım kriterlerine dair bir sözleşme çerçevesinde hizmet alımı yapmalıdır.

Kriter 4 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin bünyesinde çocukların hangi işlerde çalıştırılabileceği belirlenmiş mi?

☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise:

2. Çocukların çalıştırılabileceği işleri belirlerken aşağıdakileri dayanak olarak kullandınız mı?

- ☐ İlgili mevzuat
- ☐ Üretim süreçlerinde yer alan iş türlerinin çocukların gelişimi ve korunması açısından oluşturabileceği risklere dair bir değerlendirme
- ☐ Çalışmanın çocuk sağlığı üzerindeki etkileri konusunda uzman desteği

3. Çocukların çalıştırılabileceği işler aşağıdakilere göre ayrıntılı mı?

- ☐ İş türü ☐ Yaş

4. (İnsan kaynakları konusunda hizmet alımı yapıyorsanız) Çocukların çalıştırılabileceği işler, işe alım konusunda hizmet aldığınız kurum ile yaptığınız anlaşmadaki işe alım kriterlerine dahil mi?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 5

Şirket bünyesinde çalıştırılan çocukların tamamına çocuk ve çalışan hakları ile uyumlu çalışma koşulları sağlanmaktadır.

Açıklama: Üretim ve hizmetler genellikle karmaşık bir süreçtir. Çocukların çalışabilecekleri işler ile çalışamayacakları işler genellikle bir arada bulunur. Bu nedenle, sadece çalışabilecekleri alanların belirlenmesi yetmez, uygulamasının da izlenmesi gerekir. Bunun için çalıştırılan tüm çocukların yazılı sözleşmelerinin olması ve yaptıkları işlerin güncel kaydının etkin bir denetime olanak sağlayacak şekilde tutulması gerekir.

Üretim ve/veya hizmetin tamamı veya tamamına yakının çocuk emeği ile gerçekleştirilmesi, bu alan sadece mesleki eğitim amaçlı bir alan değilse, çocuk emeği sömürüsü riskine işaret eder. Çünkü bütün çalışanların veya çalışanların büyük bölümünün çocuk olduğu hallerde, bir meslek öğretme amacının varlığından söz edilemez. Çocukların daha ucuza çalıştırılması gibi sebeplerle yeterli rehberlik ve gözetim olmadan istihdamın gerçekleştirilmesi bu nedenle risklidir. Burada genel bir orandan veya sayıdan söz edilemez. Mesleki Eğitim Kanunu, on ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin personel sayısının en az yüzde 5'i oranında mesleki ve teknik eğitim öğrencisine beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim olanağı sunmasını öngörür. Ancak işgücünün en çok ne kadarının çıkarlar tarafından oluşturulabileceğine dair belirlenmiş bir sayı veya oran bulunmamaktadır. Bir işyerinde çalıştırılabilecek azami çalışan çocuk sayısının yapılacak işin niteliğinin gerektirdiği gözetim, eğitim ve rehberlik dikkate alınarak belirlenmiş olması beklenmektedir.

Çalışan herkesin olduğu gibi çocukların da sosyal güvenlik kapsamına alınmış olması bir haktır. Bu hakkın korunması iş güvenliği açısından olduğu kadar, sağlık ve benzeri hakların korunması açısından da gereklidir.

İş yerinde herhangi bir sebeple, özellikle de sıkça rastlanan cinsiyet nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamak da çalışan çocukların korunması gereken bir diğer hakkıdır. Bu hak hem sözleşmeler ile güvence altına alınmalı hem de personel eğitimlerinin ana konularından biri olmalıdır.

Kriter 5 / Kontrol Soruları

Not: Şirket bünyesinde çalıştırılan çocuk yok ise bu kriter değerlendirmeye alınmamalıdır.

1. Şirketiniz bünyesinde çalıştırdığınız çocukların tamamı için aşağıdaki koşulları sağlıyor musunuz?

- ☐ Yazılı sözleşme
- ☐ Sosyal sigorta

2. Şirketiniz bünyesinde çalıştırdığınız tüm çocukların ve yaptıkları işlerin güncel kaydını tutuyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3. Şirketiniz bünyesinde kalfa, çırak veya stajyer çalıştırıyor iseniz, sayılarını belirlerken aşağıdakileri gözetiyor musunuz?

- ☐ Yapılan işin niteliğinin gerektirdiği gözetim
- ☐ Eğitim olanağı
- ☐ Rehberlik olanağı

4. Çalıştırdığınız kız ve oğlan çocuklara çalışma koşulları, ücret ve benzeri tüm konularda aynı standartların uygulanmasını sağlayacak gerekli tedbirleri aldınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 6

Şirket bünyesinde çalıştırılan çocukların tamamının iş sağlığı ve güvenliklerinin sağlanması için her türlü önleme uyulmaktadır.

Açıklama: Çalışan çocukların iş sağlığı ve güvenliklerinin sağlanması için çalışma koşulları ve iş yerinin özellikleri ile ilgili olarak düzenli bir biçimde ve çalışan çocuklar için geliştirilmiş özel değerlendirme araçları ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik risk değerlendirmesi yapılıyor olmalıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yürütülen risk değerlendirmesi sonuçları kapsamında çocukların güvenlikleri için gerekli koruyucu ekipman yaşlarına ve yaptıkları işe uygun ve çocuklara özgü biçimde hazırlanmalı ve her çocuğa sağlanmalıdır.

Tüm çalışanların, çocukların sağlığı ve iş güvenliği konusunda dikkat edilmesi gerekenlere ilişkin eğitim almış olması da çocukların çalıştıkları işyerlerinin alması gereken önlemlerdendir.

Çalışan çocukların sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik alınan önlemlere uygun hareket edilmesini temin etmek ve sonuçları izlemek için en önemli ölçütlerden biri de işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının (kaza, hastalık, vb.) yaş gruplarına ve cinsiyete göre kaydının tutuluyor ve bu kayıtların düzenli olarak değerlendiriliyor olmasıdır.

Kriter 6 / Kontrol Soruları

Not: Şirket bünyesinde çalıştırılan çocuk yok ise bu kriter değerlendirmeye alınmamalıdır.

1. Çalıştırdığınız çocukların işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik risk değerlendirmesi yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Evet ise:

2. Yapılan risk değerlendirmesi aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Çocuklara özel hazırlanmış değerlendirme araçları kullanılması
☐ Düzenli olarak tekrarlanma

3. Çocuklara çalıştıkları işe uygun sağlanması gereken koruyucu ekipman listeniz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Çalıştırdığınız çocuklara, yaptıkları işe ve yaşlarına uygun koruyucu ekipman sağlıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

5. İşyerinde çocuklar dahil tüm çalışanlara, çalışan çocukların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Yaşanan işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının (kaza, hastalık, vb.) yaş grupları ve cinsiyete göre ayrıştırılmış kaydını tutuyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Şirket bünyesinde yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine ve korunmasına yönelik etkin bir izleme sistemi bulunmaktadır.

Açıklama: Çocuk işçiliğinin engellenmesi hedeflendiğinde ilk yapılması gereken üretim süreçlerinin herhangi bir aşamasında yasal olmayan yaş ve koşullarda çocuk çalıştırılmadığının kontrolü için bir tespit yöntemi belirlemektir. Ancak çocuğu tespit etmek ve sistem dışına çıkarmakla sınırlı bir müdahale yeterli değildir. Çünkü bu tür bir müdahalede çocuk bakımından risk ortadan kalkmış olmamaktadır. Dolayısıyla bu göstergenin vazgeçilmez bir parçası da, çocuk çalıştırıldığının tespit edilmesi halinde çocuğun korunmasını sağlayacak bir müdahale biçiminin uygulamaya sokulması sağlanmalıdır.

Kriter 7

Yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine yönelik şirket içi tanımlanmış etkili bir yöntem bulunmaktadır.

Açıklama: Bütün üretim süreçlerinde çocuk çalıştırılması hallerini tespit etmek için ayrıntılı bir tespit yöntemi öngörülmüş olmalıdır. Bu yöntem yazılı olarak tanımlanmış ve yöntemin işleyebilmesini sağlamak üzere bu işin yürütülmesinden sorumlu bir departman veya kişi(ler)nin belirlenmiş olması gerekir. Şirket içinde sorumlu kişi(ler)nin bulunması hesap verebilirlik bakımından önemlidir. Ancak aynı zamanda da standart bir uygulama için, bu alanda çalışacak ekip üyeleri arasında koordinasyonu sağlamak, ihtiyaç tespiti yapmak ve buna göre ekibi güçlendirmek gibi işlerin yürütülmesi için de böyle bir yetkilendirme gerekmektedir. Üretim süreçlerinin yaygınlığı ve karmaşıklığı ile orantılı yetkin bir ekip görevlendirilmesi de, bu göstergeyi uygulamaya geçirme konusundaki istekliliği ve samimiyeti ortaya koyması bakımından önemli bir durumdur. Tespit ve etkili müdahale için, bu alanda görevlendirilecek kişilerin, çocuk işçiliği ile mücadele ve çocuk koruma konusunda deneyimli ve şirketin çocuk işçiliğini önleme politikası konusunda eğitilmiş kişilerden oluşması beklenmektedir.

Tespit yöntemi belirlenirken, iş kolunun ve iş yerinin özellikleri dikkate alınmalı ve mutlaka birden fazla yöntem (iç ve dış denetimler, ihbar ve şikayet olanakları, saha ziyaretleri, çalışanlar ile görüşmeler gibi) birlikte kullanılmalıdır. Örneğin, bazı aşamalarında evlere iş verilen üretim biçimleri ile tamamı atölyede gerçekleştirilen üretim biçimlerinde tespit için öngörülen usuller değişecektir. Benzer şekilde, dağınık ve eğimli bir alana yayılmış olan tarımsal üretim ile düzlük bir alanda ve çalışanların açıkça görülebildiği bir ürün tipinde tespit için izlenecek usuller değişiklik gösterecektir.

Aynı zamanda tespit yöntemi tedarik zincirini de kapsayacak biçimde üretimin hangi aşamalarında çocuk emeğinin kullanılma ihtimali olduğunu öngörebilmeyi ve bu aşamaların denetimi için uygun yöntemleri de içermelidir. Örneğin, tespitten sorumlu ekip belli bir an ve alanda durumu değerlendirmek için üretimin kapasitesi, çalışan sayısı ve çalışma sürelerinin karşılaştırılması gibi yöntemler kullanarak riskli alanları belirleyebilmelidir.

Kriter 7 / Kontrol Soruları

1. Yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine yönelik bir yönteminiz var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Tespit yöntemi temel prensipleri ve iş akışlarını da içerecek şekilde yazılı olarak düzenlenmiş mi?

☐ Evet ☐ Hayır

Tespit yöntemi aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Tespit ile görevlendirilmiş bir ekip olması
- ☐ Tespit sürecinden sorumlu bir kişi olması
- ☐ Görevlendirilmiş kişilerin çocuk koruma alanında deneyimli ve eğitilmiş olması
- ☐ Tespit sürecinde birden fazla yöntemin birlikte kullanılması
- ☐ Çocuk emeğinin şirket bünyesinde nerede devreye girebileceğini tespit etmeye yönelik değerlendirmeyi içermesi

Kriter 8

Yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırıldığı tespit edilen çocukların korunmasına dair etkili ve amaca uygun bir müdahale sistemi kurulmuştur.

Açıklama: Müdahalenin belli bir standartta olmasını sağlamak için prensiplerin ve uygulama süreçlerinin yazılı olması gerekir.

Müdahale yönteminin asıl amacı, çocuğu korumak olmalıdır. Bunun da başlıca yolu, müdahalenin, müdahale sonrasında çocuğun başka bir işte çalışmak zorunda kalmamasını temin edecek biçimde yapılmış olmasıdır. Bir başka deyişle, çocuğa ve ailesine tekrar çocuk emeğine ihtiyaç duymamalarını sağlayacak yeterli ekonomik ve psiko-sosyal destek sağlanmış veya çocuk koruma altına alınmış olmalıdır.

Bu kapsamda, çocuğun tekrar çalışmamasını sağlayacak olan ihtiyaçların tespit edilmesi ve bu ihtiyaçların sistematik ve istikrarlı biçimde karşılanması büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla müdahalenin böyle bir değerlendirme ve planlamayı içermesi gerekir. Önleyici müdahalelerin başında çocuğun eğitime devamının, sosyal hayatla bütünleşmesinin ve bunların olabilmesi için ailenin çocuğun çalışmamasından kaynaklanan maddi kayıplarının telafi edilmesinin sağlanması gelmektedir.

Müdahale, çocuğun gelişiminin güvence altına alınması için ona rehberlik ve eşlik edecek bir izlemeyi de içermelidir. Burada, birinci göstergede yer alan işbirliği yapılacak kuruluşlardan beklentilerin belirlenmiş olmasına ilişkin kriter de önem kazanmaktadır. Koruyucu bir müdahale yöntemi için mutlaka Aile ve

Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Milli Eğitim İl Müdürlüğü gibi kurumlar ve insani yardım alanında çalışan STK'lar ile işbirliği yapılması önemlidir.

Çocuk işçiliği söz konusu olduğunda, kız çocukları gibi erkek çocukları da toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili bakış açısı nedeniyle risk altında olabiliyorlar. Bu nedenle, her iki cinsiyete ilişkin tutumların farkında olmak ve hepsi için kendilerine özgü koruma sağlamak ve bu koruyucu yaklaşım bakımından her iki cinsiyet için de eşit standartlar öngörülmüş olmalıdır. Bir başka deyişle çocukların, koruyuculuk konusunda eşit bir yaklaşıma, koruma yöntemi konusunda kendilerine yönelen tehdidi dikkate alan özel bir yaklaşıma ihtiyaçları olduğunu dikkate alan bir müdahale yöntemi öngörülmüş olmalıdır.

Ayrıca tespitte konu durum, çocuğa karşı işlenmiş bir suç oluşturduğu durumlarda, öngörülen müdahale yöntemleri içerisinde suç duyurusu yükümlülüğünün yerine getirilmesi de bulunmalıdır. Örneğin, çocukların dışarıya çıkmalarına izin verilmeyen bir alanda tutularak çalıştırılmaları, çalıştırılmak amacıyla bir yerden başka bir yere getirilmeleri insan ticaretidir ve Türk Ceza Kanunu'nun 80. maddesinde suç olarak düzenlenmiştir. Bu eyleme maruz kalan çocuk ile ilgili koruyucu müdahalenin yapılmış olması yeterli olmayıp, aynı zamanda faillerin bulunarak cezalandırılmalarını temin etmek için suç duyurusunda da bulunulması gerekir. Bu nedenle müdahale yöntemi, bir suç şüphesi olduğu durumlarda nasıl hareket edilmesi gerektiğini de öngörmüş olmalıdır.

Tespitte olduğu gibi müdahalede de hem hesap verilebilirlik açısından hem de uzmanlaşmayı sağlamak için bu sürecin şirket içerisinde bir sorumlusu olması, bütün uygulamaları gerçekleştirmek üzere çalışma alanı ile uyumlu sayıda kişiden oluşan bir ekip bulunmalıdır. (Not: Tespit ve müdahaleden sorumlu tek bir ekip olması yeterlidir.) Bu alanda görevlendirilecek kişilerin de çocuk işçiliği ile mücadele ve çocuk koruma konusunda deneyimli ve şirketin çocuk işçiliğini önleme politikası konusunda eğitimli kişiler olması gerekir.

Kriter 8 / Kontrol Soruları

1. Yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırıldığı tespit edilen çocukların korunmasına dair bir müdahale sisteminiz var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Müdahale yöntemi, temel prensipleri ve iş akışlarını da içerecek şekilde yazılı olarak düzenlenmiş mi?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Müdahale yöntemi aşağıdakileri içeriyor mu?

- ☐ Çocuğun ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik çocuk, ailesi ve okul ile görüşmeleri de kapsayacak bir değerlendirme
- ☐ Çocuğun sağlık sorunlarının değerlendirilmesi ve gerekli tedavinin sunulması
- ☐ Çocuğun eğitime devamının sağlanmasına ilişkin önlemler
- ☐ Çocuk ve ailesinin maddi kaybının telafı edilmesine yönelik önlemler (örn. ebeveyne veya büyük kardeşlere iş bulunması, çocuk okula devam ettiği sürece maaşın kesilmemesi, STK'lar vb. ile işbirliği yapılarak ailenin desteklenmesi, okul sonrası iş garantisi)
- ☐ Çocuğun sosyal hayat ile bütünleşmesini sağlayıcı stratejiler
- ☐ Tespit edilen ve üretim alanı dışına çıkarılan çocuğun bir başka alanda çalıştırılmadığından emin olmayı sağlayacak bir izleme süreci
- ☐ Tespite konu olan durum suç oluşturuyorsa yapılacaklar

4. Müdahale yönteminde, kız ve oğlan çocuklar için aynı yöntemler öngörülüyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

5. Tespite konu olan durum suç oluşturuyorsa yapılacaklar belirlenmiş mi?

- ☐ Evet ☐ Hayır

6. Müdahale yöntemi aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Müdahale ile görevlendirilmiş bir ekip olması
- ☐ Müdahale sürecinden sorumlu bir kişi olması
- ☐ Görevlendirilmiş kişilerin çocuk koruma alanında deneyimli ve eğitimli olması

Şirketin tüm çalışanları için kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret politikası bulunmaktadır.

Açıklama: Şirketin kendi sorumluluk alanında çocuk işçiliğini önleme iradesini gösterir en fark yaratıcı gösterge bu göstergedir. Zira yetişkinin, bütün zamanını ve emeğini vermesine karşın yoksulluk sınırının altında gelir elde ettiği hallerde, ailenin varlığını sürdürebilmesi için ailede çalışabilir durumda olanların emeğine ihtiyaç duyması kaçınılmazdır. Bu nedenle, Çocuk Haklarına dair Sözleşme'nin 18. maddesinin öngördüğü anne-babanın, çocuğun yetişmesi ve gelişmesini sağlama yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için desteklenmesi önemli bir çocuk hakkıdır. Bunun için devletin çocuğa yeterli hayat seviyesi (ÇHS md. 27) sunulmasını güvence altına alması gerekir. Avrupa Sosyal Şartı ve BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin çalışma hakkı kapsamındaki düzenlemeleri de, herkesin çalışma ve çalışan herkesin de kendisi ve bakmakla yükümlü oldukları için iyi bir yaşam seviyesi sağlayacak bir ücrete sahip olmasını bir hak olarak öngörmektedir.

Kriter 9

Şirketin verdiği en düşük ücret, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamaya yetecek düzeydedir.

Açıklama: Şirketin verdiği en düşük ücretin, çalışanların kendilerine ve ailelerine bir yaşam seviyesine sahip olmalarını sağlayacak düzeyde; özellikle beslenme, sağlıklı bir konutta oturma, sağlık, eğitim gibi temel ihtiyaçlarını bir başkasının yardımına ihtiyaç duymadan karşılamaya elverişli olması beklenmektedir. Aile ile çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin anlaşılması gerekir.

Gelir düzeyi bakımından yoksulluk sınırı bir somut gösterge olarak kullanılabilir. Daha nitelikli bir değerlendirme için çocukların "iyi olma halinin" sağlanması için her çocuğa sağlanması gereken koşullar dikkate alınmalıdır (bu koşullar belirlenirken Türkiye özelinde çocukların iyi olma hali kriterlerinin belirlenmesini amaçlayan ve UNICEF Türkiye tarafından yayınlanan "Türkiye'de Çocukların Gözünden Çocuğun İyi Olma Hali Alanlarının ve Göstergelerinin Tanımlanması ve Değerlendirilmesi" Raporu yol gösterici olarak kullanılabilir). Dolayısıyla ücretin yeterliliği bu koşullar dikkate alınarak belirlenmelidir.

Aynı zamanda, iyi bir yaşam seviyesi sağlayacak gelirin bulunulan bölgenin yaşam koşulları, fiyatları, dönem (toplumsal veya ekonomik krizlerin olduğu dönemler vb.) ve benzeri faktörlere göre değişiklik göstereceği de göz önüne alınmalıdır.

Ücret politikası ile ilgili bir diğer önemli nokta, ücret belirlenirken cinsiyet farkının gözetilmemesidir. Kadınların erkeklerden daha az ücret almaları, bir yandan kadınların çalışma yaşamına katılmaları önünde engel oluştururken, diğer yandan da çalışsalar bile yeterli gelire sahip olamamaları ailenin çocuk eme-

ğine ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. Bu nedenle yetişkin istihdamına ilişkin bu sorun alanı konusundaki şirket politikası, çocuk emeği sömürüsünü engellemeye yönelik çalışmaların kriterlerinden birini oluşturmaktadır.

Tüm çalışanların ücretleri de içerecek biçimde yazılı sözleşmelerinin olması çalışma ve ücret koşulları konusunda bir yandan sağlanması gereken hakların diğer yandan bu koşulların denetlenebilmesinin güvencesini oluşturur.

Sözleşme koşullarının yerine getirilip getirilmediğinin takip edilmesi için bütün ödemelerin kaydının tutulması ve bu kayıtların iç ve dış denetimlere açık olması önemli bir kriterdir.

Kriter 9 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin ücret politikasının çalışanların kendileri ve aileleri için iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak şekilde düzenlenmesine dair yazılı bir prensibi var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Çalışanlarınızın kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin temel ihtiyaçlarını iyi bir yaşam seviyesi sağlayacak şekilde karşılamak için ihtiyaç duydukları gelire dair bir araştırmanız var mı (sizin yaptığınız, yaptırdığınız veya kullandığınız)?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Tüm çalışanlarınıza belirlenen bu ihtiyaca uygun veya en azından o ülke için (varsa bölge için) belirlenmiş yoksulluk sınırının üstünde ücret veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Kadın ve erkek çalışanlarınız yaptıkları benzer işler için eşit ücret alıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

5. Tüm çalışanlarınızın ücret koşullarını da içerecek şekilde yazılı sözleşmeleri var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Tüm ödemelerin düzenli kaydını tutuyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 10

Şirket çalışanlarına sürekli ve düzenli gelir elde etmelerini sağlayacak şekilde iş ve gelir güvencesi sağlanmaktadır.

Açıklama: Yetişkinlerin elde edecekleri kazancın sürekli ve düzenli olması, anne-babanın çocuklarına yönelik bakım yükümlülüklerini istikrarlı biçimde yerine getirmesi bakımından önemlidir. Araştırmalar¹, iş ve gelir güvencesizliğinin çocuğun eğitim başarısı ve ruh sağlığı üzerinde de önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışanların sözleşmeli çalışma ve iş güvencesine ve sosyal güvenlik olanaklarından yararlanma imkanına sahip olması gerekir.

İşe alımda veya işten çıkarmada herhangi bir sebeple ayrımcılık yapılmıyor olması da herkesin çalışma hakkını ve dolayısıyla çocuklarına bakım kapasitesini güvence altına almak bakımından önemlidir. Disiplinsizlik nedeni ile işçinin ücretinde kesinti yapılmaması da gelir güvencesi sağlamanın bir gereğidir.

Kriter 10 / Kontrol Soruları

1. Şirketiniz bünyesinde çalışanlar ile hangi durumlarda belirli ve kısmi süreli iş sözleşmesi yapılacağı belirlenmiş midir?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Belirli ve kısmi süreli iş sözleşmesini zorunlu haller için mi kullanıyorsunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Tüm çalışanlarınız sosyal güvenlik kapsamında mı?

☐ Evet ☐ Hayır

4. İşe alımda veya işten çıkarmada herhangi bir sebeple ayrımcılık yapılmamasını sağlayacak bir tedbir aldınız mı? (örn. şirket politikası içinde buna yönelik bir prensip olması, bu konunun personel eğitimlerine dahil edilmesi vb.)

☐ Evet ☐ Hayır

5. Disiplinsizlik nedeniyle ücretten kesinti yapılmamasını güvence altına aldınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

¹ Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz Yaşam - İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerine Etkileri*. Koç Üniversitesi Yayınları, sf. 71.

Şirketin sunduğu çalışma koşulları çalışanlar açısından iş, aile hayatı ve sosyal hayat için sürdürülebilir bir denge kurmaya elverişlidir.

Açıklama: Bu gösterge 4. göstergenin devamı niteliğindedir. Ücret kadar bütün çalışma koşullarının çalışan yetişkinlerin anne-babalık rollerini yerine getirmelerine imkan verecek biçimde düzenlenmesi gerekir.

Kriter 11

Şirket çalışanlarının çalışma süre ve saatleri anne-babalık rollerini yerine getirmelerine imkan sağlayacak şekilde düzenlenmektedir.

Açıklama: Çalışanlar, anne-baba rollerinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebilmek için iş ve gelir güvencesi kadar zamana da ihtiyaç duyarlar.² Bu nedenle mesai saatlerinin, fazla mesailerin düzenlenmesinin, her türlü iznin anne baba olan çalışanların ebeveynlik rollerinin dikkate alınarak düzenlenmesi gerekir. Burada asgari koşul çalışma saatleri, mesai ve izinlerin mevzuata uygun düzenlenmesidir. Mevzuata uygunluk yanında, çalışanların ebeveynlik rollerini destekleyici ve çocuk koruma alanında uzmanlaşmış uluslararası ve ulusal kurumların öngördüğü en iyi standartları sağlamanın da hedeflenmesi beklenir. Örneğin, Türkiye’de yasal olarak tanınan doğum izni 16 hafta iken, ILO 191 sayılı tavsiye kararı bu sürenin en az 18 hafta olmasını öngörmektedir. Bu çerçevede, yasa ile düzenlenen koşullar ile sınırlı kalmadan, mümkün olan en iyi standardın sağlanması hedeflenmelidir.

Çalışma sürelerinin, izin hakkının, fazla mesai gibi uygulamalar ile ilgili çalışanların haklarının sözleşme ile düzenlenmiş olması çalışanların iş, aile ve sosyal hayat arasında sürdürülebilir bir denge kurmalarının önemli bir güvencesidir. Örneğin, çalışanların mesai saatlerinde gerçekleşen veli toplantıları ve törenlere katılmak için iş yerinden izin almasının bir hak olarak düzenlenmemesi halinde, çalışanın bu rolünü yerine getirmesinin bir güvencesinin varlığından söz edilemeyecektir.

Doğum izni, babalık izni, bu izinler sonrasında işe dönüş güvencesinin bulunması gibi bütün diğer kriterlerin değerlendirilebilmesi için de sözleşmenin varlığı kritik bir rol oynar.

² “Yeniden metalaşma demek, daha uzun emek süresi demektir. Bu da çok uzun geçmiş olan bir eğilimi tersine çevirir. ABD’de çalışma saatleri artarken tatiller azaldı. Amerikalıların yıllık ortalama tatil hakları 16 gündür ama yalnızca 14’ünü kullanırlar. Çalışma yaşında olan yetişkinler uyumak için daha az zaman ayırabiliyor, işten önce alışveriş yapabilmek, ders çalışabilmek veya çocuklarına bakabilmek için daha erken kalkıyorlar.” Derleyen: Buğra, A. ve Ağartan, K. (2016). 21. Yüzyılda Karl Polanyi’yi Okumak, sf.133.

Kriter 11 / Kontrol Soruları

1. Şirket çalışanlarınızın çalışma saatleri aşağıdakilere uygun şekilde belirlenmiş durumda mı?

- ☐ Çalışma saatleri, fazla mesai ve izinlerin mevzuata uygun şekilde düzenlenmiş olması
- ☐ Doğum izninin ILO 191 sayılı tavsiye kararına uygun koşullarda ve en az 18 hafta olacak şekilde verilmesi
- ☐ Çocuğu yeni doğan babalara en az 2 hafta babalık izni verilmesi

2. Çalışanlarınız, doğum sonrası hak kaybı olmadan işe dönüşünü sorunsuz bir şekilde gerçekleştirebiliyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3. Çalışma saatleri, fazla mesai ve izin koşulları çalışanlarınızın sözleşmelerinde yer alıyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

4. Şirketinizin çocuk işçiliğini önleme politikasında çalışma saatleri, fazla mesai ve izin koşullarının ebeveyn yükümlülüklerini dikkate alacak şekilde esnek düzenlenebilmesine dair bir prensip yer alıyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır



Kriter 12

Şirket çalışanlarına ebeveynlik rollerine ilişkin ve ihtiyaçlarına uygun destekler (bakım ücreti, eğitim giderleri desteği, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım desteği vb.) sağlanmaktadır.

Açıklama: Ebeveynlerin, işin gerektirdiği çalışma saatleri ve sürelerine uyabilmelerini desteklemek için ihtiyaçlarına uygun bakım desteğine ulaşabilmeleri gerekir. Doğumdan hemen sonra başlamak üzere sağlanacak bakım ve eğitim-öğretim desteği çocuğun gelişimini desteklemek ve eğitime devamını sağlamak suretiyle çocuk emeğinin sömürülmesi hedefi ile de doğrudan ilgilidir. Örneğin bakıcı ücreti, eğitim desteği, okul dışı saatlerde çocuk bakımını destekleyecek etüt, sosyal ve kültürel faaliyetler gibi hizmetlerin işyerinin çevresinde örgütlenmiş olması gerekir.

Özellikle, çalışmak için evlerinden uzak yerlere gitmek zorunda kalanlar için insan onuruna yaraşır standartta konaklama olanağı sunulması, çalışan ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere beslenme desteği sunulması, sağlık hizmetlerine ve yeterli besine erişim olanaklarının gözetilmesi de bu göstergenin hayata geçirilmesinin önemli koşullarındandır. Bu kriterin değerlendirilebilmesi için, sunulacak bu desteklere dair asgari standartların da belirlenmiş olması gerekir.

Bu kapsamda sunulacak hizmetleri değerlendirmenin en önemli kriterlerinden biri de konunun sosyal sorumluluk kapsamında değil, çalışan hakkı olarak ele alınmasıdır.³

Kriter 12 / Kontrol Soruları

1. Çalışan ebeveynlere aşağıdaki destekleri sunuyor musunuz?

- ☐ İhtiyaçlarına uygun çocuk bakım desteği
- ☐ Çocuklarının eğitim-öğretimi için destek

2. Çalışanlarınıza ihtiyaçlarına uygun lojman / kalacak yer, sağlık hizmeti veya yemek gibi sunduğunuz ek desteklerin kapsam ve koşullarına dair asgari standartlarınız var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3. Şirketinizin çocuk işçiliğini önleme politikasında, çalışan ebeveynlere sunulan desteklerin çalışan hakları kapsamında sunulduğuna dair bir prensip yer alıyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

³ “Sağlıkla ilgili sonuçlar, bütün dünyayı kasıp kavuran popülist kurumsal sosyal sorumluluk programlarına katkıda bulunmaktadır. Bu tür programlar şirketlerin meşrulaşmasına yardımcı olmakla birlikte, emek faaliyetleri üzerinde kalıcı etkileri olmayabiliyor, çünkü aslında gereken, emek yoğunlaşmasına karşı uysallığı teminat altına alma yöntemleri değil metalaşmaya karşı kurumsal bir muhalefettir.” Derleyen: Buğra, A. ve Ağartan, K. (2016). 21. Yüzyılda Karl Polanyi’yi Okumak, sf.135.
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.2.1.ğ

Şirketin tüm çalışanları örgütlenebilmektedir.

Açıklama: Çalışanların örgütlenmesi, kendilerine göre daha güçlü olan işveren karşısında haklarını koruma kapasitesine sahip olabilmeleri için gereklidir. Şirket büyüdükçe, çalışan örgütlenmesi daha da büyük önem ifade etmektedir. Sendika kurma hakkı Anayasa (md.51) ile güvence altına alınmıştır. En az yedi işçi veya işveren bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere sendika kurabilecektir.⁴ 15 yaşını dolduran herkesin sendikaya üye olma hakkı bulunmaktadır.⁵

Yasalar ile öngörülen örgütlenme biçimi sendikalaşmadır. Ancak, sendikal örgütlenme önünde bazı engellerin bulunduğu bilinmektedir.⁶ Dolayısıyla, sendikal örgütlenme biçimi, çocuk işçiliğiyle mücadele için çoğu zaman uygun olmayabilir.

Bu nedenle, sendikal örgütlenme dışındaki örgütlenme seçenekleri de dikkate alınmalıdır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de henüz yaygın olarak uygulanan sendika dışı örgütlenme biçimlerinden söz etmek mümkün olmasa da gösterge olarak mevcudiyeti, diğerlerinin hayata geçmesinin zorunlu koşulu olduğu için önemlidir.

Kriter 13

Şirket çalışanları yasal olarak tanınmış sendikal örgütlenme hakkını kullanabilmektedir.

Açıklama: Şirketin tüm çalışanlarının örgütlenme hakkını kullanabilmesinin en önemli güvencesi bu hakkın sözleşmelerinde yer almasıdır.

Bu hakkın hayata geçirilebilmesinde çalışanların bu konuda eğitimler, bilgilendirme materyali ve benzeri araçlar ile bilgilendirilmeleri önemli bir rol oynar.

Çalışanların örgütlenme haklarını kullanabilmelerinin bir diğer önemli ön koşulu da bu sebeple herhangi bir cezalandırma veya çalışma koşullarında farklılık gibi uygulamalara maruz kalmıyor olmalarıdır.

⁴ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.2.1.ğ

⁵ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.17.1

⁶ Molina, O. ve Guardiancich, I. Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar. CFCU, ILO ve ÇSGB. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/53622/calisan_organlenmesi.pdf (E.T. 13.06.2021)

Kriter 13 / Kontrol Soruları

1. Çalışanlarınızın sözleşmelerinde örgüt kurma ve kurulmuş örgütlere katılma hakkı yer alıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Hizmet içi eğitimlerde örgütlenme hakkına yer veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Örgütlenme hakkı konusunda hazırladığınız bilgilendirme materyali (broşür vb.) var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Örgütlenme hakkını kullanan çalışanlara karşı cezalandırıcı (dışlama, iş akti feshi, sosyal hakların kısıtlanması vb.) muamele yapılmasını önlemek üzere kabul ettiğiniz bir prensibiniz veya aldığınız bir karar var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 14

Çalışanlar alternatif örgütlenme modeller oluşturabiliyor veya var olan örgütlere (sivil toplum kuruluşları) veya örgütlü olmayı sağlayacak platform ve benzeri oluşumlara katılabiliyordur.

Açıklama: Çalışanlar için yaygın örgütlenme biçimi sendikalar olsa da, güncel çalışma koşulları ve ihtiyaçlara uygun yeni örgütlenme formları⁷ üzerinde de çalışma ihtiyacı bulunmaktadır. Bu bakımdan izleme yapacak örgütlerin, işyerinde çalışanların haklarını korumak için güç birliği yapmalarını sağlayacak örgütlenme olanaklarının bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.

Bu örgütlenme olanağının formundan daha çok işlevi önemlidir. Özellikle küresel⁸ şirket çalışanları bakımından yerel ile küresel arasında bağ kuran bir örgütlenme modeli oluştururken bir yandan da küresel çapta sorumluluk sahibi örgütlerin yerel sorunların çözümünde etkin rol almasını sağlayacak izleme çalışmalarına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

⁷ “Özetleyecek olursak: Kontrol artık hiç kimsenin elinde değilmiş gibi görünüyor. Daha kötüsü, bu koşullarda “kontrolü elinde tutma”nın neye benzeyeceği de açık değil. Eskiden olduğu gibi, bütün düzen sağlama girişimleri ve eylemleri yerel ve tek tek konulara yönelik; ancak bir bütün olarak insanlık için sesini yükseltecek ya da sesini yükselttiğinde insanlık tarafından dinlenecek ve itaat edilecek kadar mağrur bir yerellik yok artık. Küresel meselelerin bütününi kavrayıp, özetleyebilen ve herkesin üzerinde mutabık olduğu tek bir sorun da yok.” Bauman, Z. (2020). Küreselleşme, sf.74.

⁸ “Geleceğin karşı hareketi evrenselci bir ses gerektiriyor. Cevap verilmesi gereken meydan okumalardan biri, hizmetlerin metalaştırıldığı bir bağlamda esnek işçiler ve “kadınlaştırılan” işgücü adına bir ses geliştirmektir. Sendikalar ve sosyal demokrat politikalar gücünü yitirirken, işçiler ve topluluklara ortaklaşa ve bireysel bir ses verecek yeni kurumlar yaratmak elzem oluyor.” Derleyen: Buğra, A. ve Ağartan, K. (2016). 21. Yüzyılda Karl Polanyi’yi Okumak, sf.131-7.

Bunun için de hem çalışanların hem de izleme çalışmaları yürütecek olanların yeni yöntemler üzerinde çalışmalarına ihtiyaç bulunmaktadır.⁹

Kriter 14 / Kontrol Soruları

1. İşkolunuzda, iş yerinizde veya bölgenizde çalışanların üyesi olabildikleri ve çalışan haklarını korumak üzere faaliyet gösteren dernek/platform vb. örgütler var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Çalışanlarınız arasında bu örgütlere üye olanlar var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Çalışanlarınız arasında bu tür örgütlere üye olmalarının engellendiğini veya bu sebeple cezalandırıcı muameleye maruz bırakıldığını ileri süren oldu mu?

☐ Evet ☐ Hayır

⁹ “Bu terim diyor ki; evet, eylemlerimizin küresel etkileri olabilir, sıklıkla oluyor da; ama eylemleri küresel olarak planlamak ve yürütmek için araçlarımız olmadığı gibi, bu araçları nasıl edineceğimizi de pek bilmiyoruz.” Bauman, Z. (2020). Küreselleşme, sf.76.

Şirketin etkin ve etkili bir şikayet mekanizması vardır.

Açıklama: Şirketin çocuk işçiliğini önleme politikasının hayata geçebilmesinin güvencelerinden biri, uygulamaların yaygın biçimde izlenmesi ve aykırılıkların bildirilmesidir. Bu göstergenin hayata geçirilmesinde 1. göstergede yer alan, kamuoyunun çocuk işçiliğinin önlenmesine dair politika belgesi hakkında bilgilendirilmesi bir ön koşuldur. Aynı zamanda 3. göstergede yer alan çocuk işçiliği varlığının tespiti için birden fazla yöntemin bir arada kullanılmasına ilişkin kriter de bu gösterge ile ilişkilidir. Dolayısıyla, şirketin etkin ve etkili bir şikayet mekanizmasının olması hem genel olarak politikaların hayata geçirilip geçirilmediği ile hem de somut olarak çocuk işçi çalıştırılan durumların tespiti ile ilgilidir.

Kriter 15

Şirketin etkin (meşru, erişilebilir, öngörülebilir, adil ve şeffaf) bir şikayet mekanizmasının bulunmaktadır.

Açıklama: Şirket, her şeyden önce gerçekleştirmeyi taahhüt ettiği standartlara bir aykırılık görüldüğünde bundan haberdar olmak için nasıl bir yöntem öngördüğünü yazılı olarak düzenlemiş olmalıdır. Yazılılık bundan önceki konular olduğu gibi hem şirket kültürünü oluşturmak hem de izlenebilir olmak bakımından önemlidir. Dolayısıyla etkin bir mekanizmanın temel göstergelerinden biri olan öngörülebilirliği sağlar.

Bu mekanizma aynı zamanda meşru olmalıdır. Bu da, hukuka uygun bir yöntem benimsenmiş olmasını gerektirir. İnsan haklarını ihlal edecek işlemleri içermemelidir. Örneğin gizli kayıt yapılması veya yasa dışı menfaat temin edilmesi karşılığında kişilerin ihbarda bulunmaya yönlendirilmesi gibi yöntemler kullanılmıyor olmalıdır.

Öngörülen şikayet mekanizması, çocuk işçiliğiyle ilgili herhangi bir ihlal gören herkes tarafından kolay ulaşılabilir olmalı ve her ne kadar kolay erişilebilir özellikte olsa da bütün süreç ayrıntılı biçimde tarif edilmiş olmalıdır. Bu tarif sadece şikayetin nasıl yapılacağını değil, şikayet üzerine işleyecek süreci ve mutlaka şikayet hakkında hem muhatabı hem de kamuoyunu ayrıntılı biçimde bilgilendirmeyi de içermelidir. Şikayet mekanizmasının kolay erişilebilir olması gözetilirken, çocuklar, ülkede konuşulan resmi dili bilmeyenler gibi farklı özelliklerdeki kişilerin erişim olanakları da dikkate alınmalıdır. Aynı sebeple farklı özelliklerdeki kişilerin erişimine imkân tanımak için birden fazla yöntemi de barındırmalıdır. Örneğin okuma yazma bilmeyenler için veya görme engelliler için sesli bilgilendirme ve sesli ihbar olanağı sunmak gibi. Çocukların yaşları dikkate alınarak, anlama ve anlatma olanağı sunan programlar kullanılmalı ve gerektiğinde çocuk yerine üçüncü bir kişinin şikayete bulunabilmesi sağlanmalıdır.

Şikayet mekanizmasının işleyişi kimse için ayırım gözetmeme esasına dayalı, adil bir uygulama sağlanması hedeflenmelidir.

Bütün bunların en önemli güvencelerinden biri de şeffaflıktır. Şikayet mekanizmasına gelen bilgiler ve sonrasında alınan tedbirler, kamuoyu ile en azından çocuk işçiliği önleme politika belgesinin tarafları ile paylaşılmalıdır. Öte yandan şikayeti yapan kişi de geri bildirim alabilmelidir.

Kriter 15 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin bir şikayet mekanizması var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Şikayet mekanizmasının işleyişi yazılı olarak düzenlenmiş mi?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Şikayet mekanizmasına farklı diller ve farklı yöntemlerle ulaşmak mümkün mü?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Şikayet mekanizması aşağıdakiler tarafından kullanılabilir mi?

☐ Şirket içi herkes

☐ Çocuklar

☐ Şirket dışından kişiler

☐ Çocuklar ile ilgili şikayetlerde çocuklar adına üçüncü kişiler (örn. bu konuda çalışan STK'lar)

5. Konu kısıtlaması olmadan her konuda şikayet yapılabilir mi?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Yapılan şikayet sonrası aşağıdaki adımlar izleniyor mu?

☐ Şikayeti yapan kişinin süreç ile ilgili bilgilendirilmesi

☐ Yapılan şikayet sonrası izlenen süreç ile ilgili kamuoyuna bilgilendirme yapılması

Kriter 16

Şirketin şikayet mekanizmasının kullanımını ve etkililiğini artırmaya yönelik tedbirler alınmıştır.

Açıklama: Şikayet mekanizmasının etkili kullanımının ön koşullarından biri şikayetçi olana farklı muamele edilmemesini sağlayacak önlemler alınmış olmasıdır. Bu önlemlerden en önemlisi şikayette bulunan kişilerin kimlik bildirmek zorunda kalmamalarıdır. Şikayet yolları düzenlenirken, kimlik bildirmeden veya ilgilinin kimlik tespiti yapılacağına dair şüphe yaşamadan bildirim yapma olanağı sağlayacak bir yol izlenmelidir. Kimliğin gizlenmesi olanağı, özellikle şikayet edenin bir çalışan olduğu durumlarda önem ifade etmektedir.

Bu açıdan kimliğin gizli tutulması olanağı tanınmış olması yetmez, kimliğin bilindiği durumlarda ayrımcı bir muameleye veya bir cezalandırmaya (dışlama, iş akdi feshi, sosyal hakların kısıtlanması vb.) maruz kalınmayacağına da çalışanlar tarafından bilinmesi gerekir. Bu özellikle işten çıkarma vb. uygulamalar ile takip edilebilecek bir göstergedir.

Şikayet mekanizmasının etkili kullanımını artıracak bir diğer tedbir bu konuda hem çalışanların hem de diğer ilgili tüm tarafların bilgilendiriliyor olmasıdır. Bilgilendirme eğitim, broşür ve benzeri tanıtıcı materyallerle yapılabilir. Aynı zamanda da bu bilgilere düzenli erişimi sağlayacak bir yöntem de kullanılıyor olmalıdır (örn. çalışma alanına afiş asılması, web sitesinde kolay erişilebilir bir yerde bulundurulması).

Şikayetleri almaktan ve süreci denetlemekten sorumlu yönetim dışı bir birim belirlenmiş olması ve bu birimde görevlendirilen kişilerin ayrıca idari görevlerinin veya şikayete konu işlemlerin yönetimine dair işlerde görevlerinin olmamasına da dikkat edilmelidir.

Öngörülen şikayet mekanizmasının etkililiğinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi ve ihtiyacı karşılamadığı durumlarda da revize edilmesi gerekir. Bir yöntemin hiç kullanılmaması, şikayetin olmadığı yönünde yorumlanmamalıdır. Öngörülen bir şikayet yönteminin işlevsel olarak kullanılıp kullanılmadığını değerlendirmenin birden çok aracı bulunabilir. Örneğin, davalar, iş kazaları, tespit raporları bunlardan bazılarıdır. Burada ihlallere dair veriler bulunmakla birlikte hiç şikayet yolunun kullanılmadığı görülmekte ise ya mekanizma erişilebilir değildir veya şikayet edebilecek kişilerin bu mekanizmayı kullanmasının önünde bir engel vardır. Bu nedenle, şikayet mekanizmasının düzenli gözden geçirilmesine ilişkin bir yöntemin benimsenip benimsenmediğine bakmak, önemli bir kriter oluşturur.

Kriter 16 / Kontrol Soruları

Şirketinizin bir şikayet mekanizması var ise:

1. Şikayet mekanizmasının etkili kullanımını arttırmak üzere aşağıdaki tedbirler alınmış durumda mı?

- ☐ Şikayetin kimlik bilgileri gizli tutularak yapılabilmesi
- ☐ Şikayet mekanizmasını kullanan çalışanlara karşı cezalandırıcı muamele yapılmasını önlemek üzere kabul edilmiş bir prensip veya alınmış bir karar
- ☐ Şikayetleri almaktan sorumlu yönetim dışı bir birimin görevlendirilmiş olması
- ☐ Şikayetleri almaktan sorumlu birimde görevli kişilerin şikayete konu olabilecek uygulamalara dair idari sorumlulukları olmamasının sağlanması

2. Şikayet mekanizmasına dair bilgi ve farkındalığın artırılmasına yönelik aşağıdakiler yapılıyor mu?

- ☐ Hizmet içi eğitimlerde şikayet mekanizmasının nasıl işlediğine yer verilmesi
- ☐ Şikayet mekanizması konusunda çalışanlara yönelik bilgi materyali hazırlanması
- ☐ Şikayet mekanizması konusunda şirket dışı kişilere yönelik farkındalık artırıcı çalışmalar

3. Şikayet mekanizmasının etkililiğini arttırmaya yönelik aşağıdakiler mevcut mu?

- ☐ Etki değerlendirmesine yönelik tanımlanmış / yönergesi olan bir değerlendirme yöntemi
- ☐ Düzenli yürütülen değerlendirmeler

Şirket çalışmalarının çocuk işçiliğinin önlenmesi politikası kapsamındaki standartlara ilişkin göstergelere uygunluğunu sağlamaya yönelik etkin bir izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.

Açıklama: Şikayet mekanizması çok etkili bir kamuoyu denetim olanağı verdiği için etkili bir yöntem olmakla birlikte, genel kamuoyu sorumluluğu çok bağlayıcı bir biçime sahip olmadığı için izleme açısından yeterli olmaz. Bu nedenle, kurumsal bir izleme-değerlendirme sistemi kurulmuş olması, politikaların hayata geçirilmesi iradesini göstermesi bakımından önemlidir. Öngörülen izleme-değerlendirme sisteminin çocuk işçiliğini önlemeye elverişli olabilmesi için çocuğun yararına odaklanmış, özel bir yaklaşım içermelidir.

Kriter 17

Şirketin kendi mal ve hizmet üretim sürecinde çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin politikasına dair etkin bir iç izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.

Açıklama: Etkin bir politikaya sahip olmanın en önemli göstergesi, hedeflerin ve stratejilerin elverişliliğinin düzenli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesidir. Bir başka deyişle şirketin bir hedefe ulaşma istekliliğinin göstergesi, o hedef ile mevcut durum arasındaki mesafe ve izlediği yöntemlerin etkililiği konusundaki tespitlerdir. Bu nedenle şirketlerin kendi bünyelerinde bir iç izleme ve değerlendirme sistemi olmalıdır. Bu sistemin yazılı bir dokümanı, bir sorumlusu, izlenecek politikanın niteliksel ve niceliksel göstergeleri olmalı, şikayet mekanizmasından gelen bilgileri de kapsamalı, ilgili tüm tarafların katılımını sağlayacak şekilde yapılandırılmalı ve göstergelerin geliştirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesinde çocuk hakları ve çocuk işçiliği konusunda uzman desteği alınmalıdır. İzleme değerlendirme periyodik olarak yapılmalı ve sonuçları da raporlandırılmalıdır.

Kriter 17 / Kontrol Soruları

1. Şirketiniz bünyesinde bir izleme-değerlendirme sistemi var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik izleme-değerlendirme göstergeleriniz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Şirketinizin izleme-değerlendirme süreci aşağıdakileri içeriyor mu?

☐ Şikayet mekanizmasından gelen bilgiler

☐ Çocuklar, aileleri ve sektör paydaşları dahil ilgili tarafların görüşleri

4. Şirketinizin izleme-değerlendirme süreci aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Sorumlu bir kişi veya bölüm olması
- ☐ Düzenli (en az yılda bir) yapılması
- ☐ Uzman desteği alınarak yapılması
- ☐ Sonucun raporlandırılması

Kriter 18

Şirket içi izleme-değerlendirme sisteminin etkin bir dış denetim mekanizmasını bulunmaktadır.

Açıklama: İzleme-değerlendirme çalışmalarının bir diğer boyutu dış denetimdir. Bu bir yasal denetim olabileceği gibi akreditasyon veya sertifikalandırma süreçlerinin gerektirdiği denetimler de olabilecektir. Kamuoyunun, şirketin çocuk işçiliğini izlemeye yönelik politikalarının denetlemesini sağlayacak en önemli araçlardan biri akreditasyon ve sertifikalandırma süreçleri olduğu için bu yönde politikaya sahip olan şirketlerin bir akreditasyon sürecinin parçası olması önemli bir kriterdir.

Sertifika ve akreditasyon hizmetlerinin bedelleri sertifika kuruluşunun müşterisi olan şirketler tarafından ödenmektedir. Oysa bu maliyetin asıl üstlenicisi tüketicilerdir, dış denetimin amacı da şirketin izlemesi gereken yol konusunda yol göstermek olduğu kadar kamuoyunu bilgilendirmektir. Bu nedenle, izleme yapacak sivil toplum kuruluşlarının dış denetim yapan kuruluşları da izlemesi ve bu kuruluşların verilerinin güvenilirliği konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir.

Kriter 18 / Kontrol Soruları

1. Şirketinizin bir dış denetim sistemi var mı?

- ☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Dış denetim çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik tüm göstergeleri kapsıyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3. Dış denetim periyodik olarak yapılıyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

4. Şirketin çocuk emeği sömürsünün önlenmesine ilişkin koşulları da içeren, kamuoyu tarafından bilinen bir adil üretim sertifikası var mı? Veya bu koşullarda güvenilir bir sertifikasyon programına dahil mi?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 19

İzleme-değerlendirme ve denetim sonuçları ilgili tüm taraflarla düzenli ve kapsamlı şekilde paylaşılmaktadır.

Açıklama: İzleme-değerlendirme ve denetim çalışmalarının yöntemi hakkında kamuoyunun bilgi sahibi olması, aynı zamanda iç ve dış değerlendirme raporlarının kamuoyu ile herkesin erişebileceği bir yöntem ile (örn. web sitesi üzerinden) paylaşılması konusunda şeffaf olmayı şirketlerin lehe buldukları haller hedefe yaklaştığının da göstergesini oluşturacaktır. Bu nedenle, izleme yapacak kurumların, nitelikli bir izleme için bu raporları talep etmesi önem ifade eder. Özellikle akreditasyon veya sertifikalandırma işlemlerinin yapılması bir ticari fayda da sağladığı ve bunların bedelinin tüketici tarafından ödendiği dikkate alındığında tüketicilerin, bütün süreci sertifika veya akreditasyon kuruluşuna teslim edip, onun verdiği sonucu gösterir bir logo ile yetinmesi kabul edilemez. Bütün politika belgesini kapsayan bir değerlendirme raporunun kamuoyu ile paylaşılması, etkili bir izleme yapılmasının da temeli olacaktır.

İzleme- değerlendirme çalışmalarının şeffaflığı, korumayı hedeflediği çocuklar ve anne babalarına zarar verici nitelikte olmamalıdır. Bunun için hem bilgi alınan kişilerin kimliklerinin gizli tutulmasına özen gösterilmeli hem de şirketin şikayet usullerinin bildirimde bulunan kişilerin ayrımcılığa veya cezaya maruz kalmayacak biçimde oluşturulmuş olmasına öncelik verilmelidir.

Son olarak, izleme-değerlendirme çalışmalarının sonuç verebilmesi için yayınlanan değerlendirme raporlarına başta çocuklar ve anne babaları, uzmanlık kuruluşları olmak üzere herkes tarafından geri bildirim verilebilir olmalıdır. Böylece, bizzat tespit için yapılan çalışmalar, şikayet olanakları, iç ve dış denetimler ile yürütülen süreç, yapılan değerlendirmeler hakkında görüş alınmak suretiyle tamamlanmış olacaktır.

Kriter 19 / Kontrol Soruları

Şirketiniz bünyesinde bir izleme-değerlendirme veya dış denetim sistemi var ise:

1. Sonuçlar çocuk işçiliği ile mücadele konusundaki değerlendirmeleri içerecek şekilde kamuoyuna açık şekilde paylaşıyor mu?

- ☐ İzleme ve değerlendirme sonuçları paylaşıyor
☐ Dış denetim sonuçları paylaşıyor

2. Bu sonuçlar kamuoyu ile paylaşılırken çocuklara ve ailelere zarar gelmesinin önlenmesine dair tedbirler alınmış mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3. Paylaşılan izleme-değerlendirme sonuçlarına dair ilgili tarafların geri bildirim vermesi mümkün mü?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi ve etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.

Açıklama: Şirketler faaliyetlerinin dolaylı olarak da çocuk işçiliğine sebep olmaması için düzenli olarak uyguladıkları faaliyetlerin etki değerlendirmesini yapmaları ve risk oluşturan faaliyetler için de bir risk yönetim planına sahip olmaları beklenmektedir. Örneğin, herhangi bir sebeple üretimin yavaşlatılması ve çalışanların ücretsiz izine çıkarılacak olması durumunda çalışanların ailelerinin hayatlarını sürdürebilmeleri için çocuk emeğine ihtiyaç duyma ihtimalinin araştırılması ve böyle bir riskin varlığı halinde bunun nasıl yönetileceğinin planlanmış olması beklenmektedir.

Kriter 20

Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası olumsuz etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi bulunmaktadır.

Açıklama: Şirketin kendi faaliyetleri ile ilgili benimsediği iç ve dış izleme-değerlendirme çalışmalarının yanında, faaliyet gösterdiği üretim alanında çocuk işçiliği ile ilgili durumu izlemeyi sağlayacak bir etki değerlendirmesi yapılmasını öngörmüş olması beklenmektedir. Sadece şirket içi faaliyetler değil, şirketin içinde yer aldığı işbirliklerinin etkileri de bu kapsamda değerlendirilmelidir. Etki değerlendirmesi öncelikle bu alana özgü bütün politikaları kapsayacak nitelikte olmalıdır. Bu öngörü, mevcut durum tarifi ile başlamalı, neyin izleneceğini ve hangi yöntemle izleneceğini göstermelidir.

Bu izleme çalışmaları sadece gelişmeleri değil, olası olumsuz etkileri de kapsamalıdır. Dolayısıyla şirket sadece çocuk işçiliğini önlemeye yönelik yürüttüğü çalışmaların sonuçlarını değil, genel olarak şirket politikalarının sonuçlarını da izlemelidir. Burada kastedilen şirketin üretim biçiminde, ücret veya sosyal haklarda yapmayı planladığı değişikliklerdir. Bir yerde üretime geçecek veya üretimi terk edecek olması halleri de buna dahildir. Bu gibi durumlarda yapılacak değişikliğin çocuk işçiliği ile ilgili yaratacağı risklerle ilgili bir değerlendirme yapılmalı ve tespit edilecek riskleri bertaraf etmeye yönelik bir plan hazırlanmalıdır. Şirketin otomasyona geçmesi halinde bazı çalışanların işten çıkarılacak olması buna örnek olarak gösterilebilir.

Risk izlemesi yapılırken toplumsal cinsiyetten kaynaklanan farklılıkları da dikkate alan bir yöntem izlenmelidir. Bu nedenle, bu kriter ile ilgili değerlendirme yapılırken şirketin, böyle bir izleme çalışmasını öngörüp öngörmediğine ve öngörmüş ise kız ve oğlan çocuklar bakımından risklerin ayrı ayrı değerlendirilmesine özen gösterilip gösterilmediğine bakmak gerekecektir.

Etki değerlendirmesi sadece niceliksel bir inceleme ile sınırlı da olmamalıdır. Çünkü, kaç çocuk çalışıyor, tespit edilen çocuk sayısı gibi veriler, bize gerçek durum hakkında bilgi vermemektedir. Hiç çocuk işçinin tespit edilemediği alanlarda paydaşlar veya çocuklar ile konuşulduğunda aksi yönde bilgiler edinilebilir.

mehtedir. Bu nedenle, etki değerdendirmesi yapılırken mutlaka sebep ve sonuçları anlamak üzere paydaşların görüşlerine de başvurulmalıdır. Bu paydaşlar içerisinde çocuklar, yetişkinler, meslek örgütleri, ilgili STK'lar dahil olmak üzere tüm taraflar yer almalıdır.

Kriter 20 / Kontrol Soruları

1. Aşağıdaki durumlarda şirket faaliyetlerinizin çocuk işçiliğine etkisi yönünden bir değerlendirme yaptınız mı / yapıyor musunuz?

- ☐ Faaliyetlerinize başlamadan önce
- ☐ İstihdam, ücret ve sosyal haklar gibi konuları ilgilendirecek değişimler öncesinde
- ☐ Faaliyetleriniz devam ettiği sürece düzenli aralıklarla (en az yılda bir)

2. Risk veya etki değerdendirmesi yapıyorsanız, aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Uzman desteği alınarak yapılması
- ☐ Kız ve oğlan çocuklar için risklerin ayrı ayrı ele alınması
- ☐ Çocuklar, aileler, meslek örgütleri, ilgili STK'lar dahil olmak üzere tüm tarafların görüşünün alınması

Kriter 21

Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası olumsuz etkilerine dair etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.

Açıklama: Şirketin sürdürdüğü faaliyetlerin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası olumsuz etkilerine dair yürütülen değerdendirmeler bir risk planı ile sonuçlandırılmalı ve birinci göstergede öngörülen işbirliklerinin kapsamı ve esaslarına buradan veri sağlanmalıdır. Dolayısıyla, 10. gösterge ile ilgili değerdendirme yapılırken, yürütülen etki ve risk değerdendirmesi üzerine bir risk yönetim planı hazırlanmış ve bu plan bir işbirliği planına dönüşmüş mü diye bakmak gerekir.

Hazırlanan planın amaç açısından elverişli olmasını sağlayacak yöntemlerden biri de bu plana geri bildirim alınmasıdır. Çocuk işçiliğini önleme sorumluluğu olan veya bu alanda çalışan resmi veya özel kurumlardan alınacak geri bildirimler, hazırlanan planın amaca elverişli olup olmadığını tespit etmekte yol gösterici olacaktır.

Risk yönetim planı yapılmasının yanında uygulamasının ve etkisinin de izlenmesi gerekir.

Kriter 21 / Kontrol Soruları

1. Şirket faaliyetlerinizin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası olumsuz etkilerine dair risk yönetim planınız var mı?

☐ Var ☐ Yok

Var ise:

2. Şirket faaliyetlerinizin çocuk işçiliği üzerindeki etkilerine dair risk analizi yürüttünüz mü?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Risklerin yönetilmesi için yazılı bir plan hazırladınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Risk yönetim planınız, çocuk işçiliğinin önlenmesi alanında çalışan kamu kurumları, meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının geri bildirimini kapsıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

5. Risk yönetim planınızda öngörülen müdahalelerinin etkililiğini izlemeye dair bir yöntem belirlediniz mi?

☐ Evet ☐ Hayır

Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda toplumsal ve sektörel kapasiteyi geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Açıklama: Şirketin kendi üretim sürecinde alacağı tedbirlerin, elde edilmek istenen nihai sonuç olan çocuk işçiliğinin önlenmesine bir fayda sağlaması, ancak sektörel ve toplumsal kapasitenin güçlendirilmesi ile mümkün olabilecektir. Bu nedenle, şirketlerin çocuk işçiliği ile mücadeleleri sadece tespit ve müdahale sürecine ilişkin olmamalı, mücadelede hiçbir boşluk alanı kalmamasını sağlamak üzere sektörel ve toplumsal kapasiteyi geliştirmeye yönelik faaliyetleri de içermelidir. Bu gösterge, 2, 3, 4 ve 5. göstergelerin de uygulanmasının da güvencesini oluşturur. Sektörü ve toplumsal kapasiteyi güçlendirmek için yapılması gerekenlerin belirlenmesi, bunları gerçekleştirmeye yönelik işbirliklerinin yapılması, maliyetlerin paylaşılması, çocuk emeğine duyulan ihtiyacın ortadan kalkması ve çocuk çalıştırılmasının önlenmesi için alınacak tedbirlerin hayata geçirilmesi için bir ön koşuldur.

Kriter 22

Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda sektörü ve üretim sürecindeki paydaşlarını da içerecek biçimde toplumsal farkındalığı arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Açıklama: Çocuk işçiliği ile mücadele için, herkesin çocuk işçiliğinin yarattığı riskler ve çocukların bu risklerden korunması için yapılması gerekenler konusunda yüksek bir farkındalığına ve amaç birliğine sahip olması gerekir. Politika belgesinin amacı doğrultusunda, sektörün, kamu kurumlarının ve tedarik zincirindeki aktörlerin bu alandaki sorumlulukları ve üstlendikleri veya üstlenmeleri gereken rol konusunda kamuoyunun veriye dayalı olarak bilgilendirilmesi önemlidir.

Bu nedenle bu alt gösterge ile ilgili değerlendirme yapılırken, farkındalık çalışmasının (örn. toplantılar, kampanya, afiş, broşür dağıtımı) yapılıp yapılmadığının tespiti ile yetinilmemeli; nasıl yapıldığı da değerlendirilmelidir. Farkındalığı güçlendirmenin en önemli yolu, bu konuda veri üretimi ve paylaşımıdır. Şirketin izleme-değerlendirme sürecinde (gösterge 8) elde edilen verilerin kamuoyunun farkındalığının artırılması amacıyla derlenmesi ve paylaşılması gerekir. Aynı zamanda şirket uygulamaları dışında da durumun izlenmesini sağlayacak verilerin toplanması ve paylaşılması önemlidir. Veri toplama sorunu anlama, ihtiyacı tespit etme konusundaki iradenin samimiyetinin bir göstergesidir. Veri paylaşımı da çözüm konusundaki iradenin samimiyeti hakkında fikir verir.

Bu kapsamda, sorunu anlamaya ve anlatmaya yönelik çalışmalar kadar çözüme yönelik olarak da bilgiye ve veriye dayalı çalışmalar yapılmalıdır. Bu ayrılan kaynağın ve zamanın efektif kullanılmasını sağlama ve dolayısıyla akde vefa ilkesinin de gereğidir. Bu nedenle şirketlerden iyi uygulama örneklerini geliştirme ve tanıtmada konusunda da yeterli kaynak (bütçe, insan kaynağı, vd.) ayırmasını beklemek gerekmektedir.

Kriter 22 / Kontrol Soruları

1. Çocuk işçiliği ile mücadele konusunda ilgili taraflara ve topluma yönelik farkındalık artırıcı faaliyetler düzenliyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Sektörünüzde yürütülen çalışmalara ve bölgenizdeki çocuk işçiliği sorununa ilişkin veriye dayalı bilgiyi kamuoyu ile paylaşıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Çocuk işçiliği ile mücadele konusunda sektörel bazda iyi uygulama örnekleri geliştirmeye kaynak ayırıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır



Kriter 23

Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda sorumluluğu olan kurumlar ve sektördeki diğer kuruluşlarla işbirliğini güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Açıklama: Çocuk işçiliğinin önlenmesi herhangi bir kurumun kendi başına gerçekleştirebileceği bir hedef değildir. Şirketin tedarik zincirine odaklı mı yoksa çocuk işçiliğini önleme hedefine odaklı mı çalıştığının en önemli göstergelerinden biri, sorunun çözümü için ne kadar yaygın ve etkili bir işbirliği planına ve uygulamasına sahip olduğudur. İşbirliğinin hem planlama ve hem uygulama aşamalarını kapsaması gerekir. Şirketlerin (gösterge 1’de öngörüldüğü üzere) öncelikle çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla var olan ve kurulması gereken işbirliklerini belirlemesi ve bunlar içinde şirketin üstleneceği rolü açıkça tarif etmesi ve tarif edilen rolü yerine getirmek üzere yerel ve/veya ulusal ve uluslararası işbirliklerine dahil olması gerekir.

Kriter 23 / Kontrol Soruları

1. Üretim veya hizmetlerinizde çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla kurulmuş olan veya kurulması gereken işbirliklerinin belirlenmesine dair bir çalışmanız var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Üretim veya hizmetlerinizde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik yerel ve/veya ulusal veya uluslararası düzeyde dahil olduğunuz işbirlikleri var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Bu işbirlikleri kapsamında yürütülecek çalışmalara kaynak ayırıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 24

Şirket, çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik koruyucu müdahaleler geliştirilmesi için toplumsal kapasiteyi güçlendirmeye yönelik çalışmaktadır.

Açıklama: Gösterge 3’te yer alan koruyucu müdahale yöntemi geliştirmiş olma yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi ve 4. ve 5. göstergelerin uygulanabilmesi için, çocuk işçiliği ile mücadelenin iki önemli bileşeni olan eğitim, öğretim hizmetleri ile sosyal koruma sistemine ilişkin hizmetlerin yeterli olması gerekmektedir. Bunun da bir maliyeti bulunmaktadır. Bu hizmetlerin güçlendirilmediği hiçbir ortamda, tespit ve müdahale çalışmalarından çocuğun yararını koruyucu bir sonuç elde etme olanağı bulunmamaktadır. Bu da bu konuda çalışanlarda bir güvensizliğe ve uygulama isteksizliğine yol açmaktadır.

Bir başka deyişle, müdahale konusunda toplumsal kapasite güçlendirilmez ise şirket bünyesinde tespit ve müdahale ile görevlendirilen kişiler de, şirket dışından durumu fark edip bildirmesi beklenen kişiler de aktif bir sorumluluk üstlenme konusunda isteksiz olacaklardır. Bu nedenle çocuk işçiliği ile mücadele edilmek isteniyorsa müdahaleler ile ilgili olarak toplumsal kapasiteyi güçlendirmek gerekmektedir.

Bu nedenle, koruyucu müdahaleler ile ilgili yapılan ihtiyaç analizinde tespit edilen ihtiyaçların karşılanması için planlama yapılması da gerekecektir. Bu kapsamda örneğin, çocukların anne babalarının ekonomik olanaklarından bağımsız olarak eşit kalitede eğitime erişebilmelerini sağlamak için bölgede okul/derslik kapasitesinin artırılması, öğretmen kapasitesini güçlendirilmesi, işsiz ebeveynlerin çocuklarının kapsayıcı bir eğitim sistemi içerisinde korunabilmesini mümkün kılacak desteklerin sunulması gibi hizmetlerden söz edilecektir. Bu konuda asli sorumlu Devlettir. Şirketlerden beklenen, faaliyet gösterdikleri bölgenin bu tür ihtiyaçlarını kendi faaliyetleri çerçevesinde dikkate almaları ve sorumlu kurumlar ile çözümlü hayata geçirme konusunda işbirliği yapmalarıdır.

Bu nedenle şirketin çocuk işçiliğini önleme politika belgesi, etkili bir müdahaleyi mümkün kılacak hizmetlerin iyileştirilmesine yönelik bir strateji de içermelidir. Böyle bir stratejinin olup olmadığını anlamayı sağlayacak en önemli ölçütlerden biri, bu iyileştirme için gerekli kaynağın da uygulama planında öngörülmüş olmasıdır.

Kriter 24 / Kontrol Soruları

1. Çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik koruyucu müdahaleler geliştirilmesi için toplumsal kapasiteyi güçlendirme konusunda nasıl katkı sağlayacağınıza dair ihtiyaç analizine dayalı bir planınız var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Tedarik zinciriniz kapsamında çocuk işçiliği ile mücadele için koruyucu müdahaleler konusunda ayrılmış bir bütçeniz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Faaliyet gösterdiğiniz bölgede koruyucu müdahaleye yönelik çalışmalara kaynak ayırıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Şirket tüm tedarikçilerini çocuk işçiliği ile mücadele için belirlenen 10 temel göstergesi hayata geçirmelerini sağlamak üzere desteklemektedir.

Açıklama: Üretim genellikle uzun ve karmaşık bir tedarik zincirini gerektirmektedir. Örneğin İsviçre’de bulunan bir çikolata fabrikasında çocuk işçi çalıştırılmıyor olabilir, ancak çikolatanın üretimi için gerekli şeker, kakao, yağ, süt, fındık ve benzeri ham maddelerin veya teçhizatın tedarik edildiği işletmelerde ne tür çalışma biçimleri olduğu genellikle bilinmez. Ancak oradaki üretim koşulları çikolata üreten şirketin üretim maliyetlerini ve ürünü etkiler. Bu nedenle, çocuk işçiliğini önlemek üzere yola çıkıldığında son ürünün üretildiği yere değil, tedarik zincirinin bütününe bakmak gerekir. Bu da üründen ürüne değişimle birlikte genellikle çok karmaşık ve izlenmesi kolay olmayan bir süreçtir. Özellikle hazır giyim gibi bazı imalat alanlarında üretim sürecinin başlangıcına doğru gidildikçe tedarik zincirine katılan aktörler artar ve ilişkiler belirsizleşmeye başlar. Tedarik zincirinin sonunda, özellikle marka düzeyinde hem ilişkiler yazılı sözleşmelere dayalı hem de şirketler kayıtlı iken üretimin başlarına doğru ilerledikçe daha fazla kayıt dışı aktör sürece dahil olabilir ve kayıtlı olmayan ilişkiler artmaktadır. Bu da çocuk işçiliği başta olmak üzere çalışma yaşamında mücadele edilmek istenen konuların izlenmesi ve denetlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, şirketlerin gerçekleştirmeleri gereken standartlardan biri, tedarik zincirinin de sorumluluğunu üstlenmektir. Bu sadece standartların bir yükümlülük olarak tedarikçilere aktarılması anlamına gelmez. Tedarikçilerin zincir ilerledikçe görece piyasanın daha zayıf, kırılgan aktörleri olduğunun dikkate alınması ve sağlanmak istenen iyileşmenin maliyetinin adil olarak paylaşılmasını da gerektirir. Tedarikçilerin küçük ölçekli işletmeler ve bireylerden oluştuğu düşünülürse bu durum başlı başına bir çocuk işçiliği ile mücadele yaklaşımı da olacaktır.

Kriter 25

Şirketin tedarik zincirinde yer alan tüm tedarikçileri şirketin çocuk işçiliği ile mücadele politikası kapsamında etkili bir şekilde izlenmekte ve değerlendirilmektedir.

Açıklama: Etkili bir izleme yapılabilmesinin ön koşulu tedarik zincirinin tam olarak bilinmesidir. Bu nedenle şirketin, bütün üretim girdilerini (ev atölyelerine kadar) içerecek bir tedarik zinciri haritası olmalıdır. Bu harita hem tüm üretim sürecini hem de her bir üretim noktası için adres bilgilerini kapsamalıdır. Hazır giyim gibi girdisi çok olan sektörlerde bu haritayı yapmak çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Zira ayrıntıya indikçe, kurumsal yapılar ve uzun süreli üretim ilişkileri azalmakta; kayıtsız üretim ve kısa süreli işbirlikleri artmaktadır. Bu yüzden ev bazlı üretim süreçleri dahil tüm süreçlerin izlenebilir hale getirilmesi önemlidir. Bu nedenle haritalama ve izleme çalışmalarının yöntemi yazılı olarak belirlenmiş olmalıdır.

Tedarik zincirlerinin yapısındaki hareketlilik ve değişkenlik nedeniyle izleme çalışmalarının düzenli olarak yapılması gerekir. En az yılda bir olması bir standart olarak öngörülmelidir. Asıl olan uygulama planında, haritada tespit edilen ihtiyaca uygun periyotlarla izlemenin yapılmasıdır. Bütün diğer alanlarda olduğu gibi bu alanda da çocuk hakları ve çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda uzman desteği alınmalıdır. Bu değerlendirmenin bütün göstergeleri kapsamalıdır. Zira 10. göstergeye kadar bütün göstergeler birbirleri ile son derece bağlantılıdır. Bunlardan birinin uygulanmaması veya yeterince uygulanmaması tamamını etkilemektedir.

Tedarik zincirinde etkili izleme, tedarikçi ziyaretleri, ilgili paydaşların (çocuklar dahil tüm çalışanlar, çocuk işçiliğini önleme konusunda sorumluluğu olan kurumlar, STK'lar ve diğerleri) görüşlerine başvurulması gibi birden fazla kaynaktan bilgi toplanmasını sağlayacak yöntem ile yapılması beklenmektedir. Bu değerlendirmeler hem tedarikçilerin işletme uygulamalarını hem de çocuklar dahil tüm çalışanların ve ilgili diğer kurum ve kişilerin görüşlerinin alınmasını kapsamalıdır. Buna süreçte işbirliği yapılan kurumlar, paydaşlar kadar, sistem içerisinde rol ve sorumluluğu olan kişi ve kuruluşlar da dahil edilmelidir.

Tedarikçilerin sağlaması gereken standartlar göstergelerin tamamını kapsamalı ve bu şartları sağlamayan tedarikçiler hakkında izlenecek yöntem yazılı olarak belirlenmiş ve tedarikçi sözleşmelerinde yer almış olmalıdır. Tedarik zinciri haritası esas alınarak, bu zincire özgü bir risk değerlendirmesinin düzenli olarak yaptırılıyor olması da bu konudaki önemli kriterlerden biridir. Bu önleme çalışmaları için gerekli bir adımdır. Özellikle kayıt dışı üretim aşamalarının bulunduğu imalatlarda, her bir üretim aşamasında bütün zinciri denetlemek mümkün olmayacağı için duruma özgü bir risk değerlendirmesi, tehlikeleri tespit etmek ve önleyici tedbirlere başvurmak açısından önemlidir.

Kriter 25 / Kontrol Soruları

1. Tedarikçilerinizden çocuk işçiliğinin önlenmesi konusundaki beklentilerinizi içeren yazılı bir belgeniz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

2. Tedarik zincirinizin tüm üretim sürecini en alt düzeye kadar kapsayan güncel bir haritalaması mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır

3. Tedarik zincirinizi kamuoyuna açık şekilde paylaşıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

4. Çocuk işçiliğine dair tedarikçi değerlendirmeleriniz aşağıdaki koşulları karşılıyor mu?

- ☐ Yazılı bir yöntemi olması
- ☐ Düzenli aralıklar (en az yılda 1) ile yapılması
- ☐ Uzman desteği alınarak yapılması
- ☐ 10 göstergenin tamamını içermesi
- ☐ Tedarikçi ziyaretlerini içermesi
- ☐ İlgili paydaşlar ile görüşmeleri içermesi

5. Göstergelere uymayan tedarikçiler için izlenecek belirlenmiş ve sözleşme ile taahhüt altına alınmış bir yönteminiz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Tedarik zincirinizde düzenli olarak (en az yılda bir) çocuk işçiliği risk değerlendirmesi yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

Kriter 26

Şirket, tedarik zincirinde çocuk işçiliğinin önleme politikasındaki göstergelerin sağlanabilmesi için tedarikçilerine kaynak ve bilgi desteği sağlamaktadır.

Açıklama: Şirketin göstergelerinin bütün tedarik aşamalarında uygulanabilmesi için, bu göstergelerin uygulamaya geçirilmesini sağlayacak yükümlülüklerin tedarikçi sözleşmelerinde yer alması gerekmektedir. Ancak, bu yeterli değildir. Zira göstergelerin uygulanmasının maliyeti, satın almaya ve/veya diğer desteklere yansımadağı takdirde, bu maliyet her basamakta bir sonrakine yansıtılmaya çalışacaktır ki, bu zincirin en sonunda anne-baba olan işçi veya çocuklar yer almaktadır. Bu nedenle, buradaki en önemli kriter, göstergelerin hayata geçirilmesinin maliyeti konusunda şirketin üstlendiği sorumluluktur. Bu sorumluluk, eğitim, araç veya benzeri destekler sağlamak olabileceği gibi, esas ürün fiyatını belirlerken kullanılacak satın alma politikası ile de kendini gösterir. Bu aşamaya kadar yapılması beklenen risk analizleri de şirkete bu konuda yol gösterecektir. Göstergelerin maliyetinin fiyata yansımadağı durumlarda çocuk emeği sömürüsü veya çocuk hakkı ihlali riskinin olduğunu kabul etmek gerekir. Ayrıca, şirketin tedarik zincirinde çocuk işçiliği kullanılmasına veya en azından göstergelerin sağlanıp sağlanmadığının izleme olanağının ortadan kalkmasına neden olabilecek, tedarikçileri zaman baskısına sokacak dar zamanlı iş siparişlerinden kaçınıyor olması ve şirket tedarikçilerine yönelik standartlara uygun bir satın alma politikası izlemesi de önemlidir.

Kriter 26 / Kontrol Soruları

1. Tedarikçi sözleşmeleriniz aşağıdakileri içeriyor mu?

- ☐ Asgari çalışma yaşı
- ☐ Çocuk işçi çalıştırma koşulları
- ☐ Yetişkin çalışanlara sağlanması gereken ekonomik ve sosyal haklar

2. Tedarik zincirinde beklenen standartların sağlanmasına dair bir maliyet analizi yaptınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3. Tedarik zincirinden beklenen standartların sağlanmasının maliyetini satın alma sırasında gözetiyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

4. Tedarikçilerinizin göstergelere uygunluğu sağlamasına yönelik sunduğunuz destekler (örn. eğitim, araç sağlama) var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

5. Tedarik zincirinizin tamamını kapsayacak şekilde, siparişler için asgari süreler belirlenmiş durumda mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

6. Tedarik zincirinizde siparişler için asgari sürelere uygunluğu denetliyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

GÖSTERGE VE KRİTERLERİN UYGULAMAYA GEÇİRİLMESİ





Arka Plan bölümünde açıklandığı üzere, bu rehberde yer alan gösterge ve kriterler hazırlanırken iş dünyasında insan haklarının izlenmesini ilgilendiren sözleşme, rehber, bildirme vd. belgelerden yararlanılmıştır. Bu nedenle de, bu rehberde yer alan gösterge ve kriterlerin hayata geçirilmesi şirketler için aynı zamanda diğer belgelerde yer alan ilgili standart, kriter veya göstergelerin de karşılanmasına katkı sağlayacaktır. Bu konuda yol gösterici olarak kullanılmak üzere, bu rehberdeki gösterge ve kriterlerin, temel bazı diğer izleme araçları ile olan ilişkisi Tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Rehberde yer alan gösterge ve kriterlerin uluslararası izleme araçları ile ilişkisi

GÖSTERGELER	İLİŞKİLİ İZLEME ARAÇLARI
GÖSTERGE 1 Şirketin etkili ve etkin bir çocuk işçiliğini önleme politikası vardır.	▪ ILO Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesine Yönelik Sonuçlar (işletme düzeyi prensip #3) ▪ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (genel politika kalar #A8; insan hakları #4; istihdam ve endüstri ilişkileri #1c) ▪ İş Dünyası ve İnsan Haklarıyla İlgili Yol Gösterici İlkeler (#16) ▪ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#1, 4) ▪ Uluslararası Af Örgütü Şirketler için İnsan Hakları Prensipleri (#1)
GÖSTERGE 2 Şirket bünyesinde çocuklar sadece yasal olarak izin verilen yaş ve koşullarda çalıştırılmaktadır.	▪ ILO Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesine Yönelik Sonuçlar (işletme düzeyi prensip #3) ▪ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (istihdam ve endüstri ilişkileri #1c, 4c) ▪ Global Compact (#5) ▪ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#2, 3) ▪ ISO 26000 (6.4.1, 6.4.2, 6.4.6) ▪ GRI Standardı (GRI 408-1 çocuk işçiliği) ▪ FLA İşyeri Davranış Kuralları (I.4, V.1-8) ▪ ETI Temel Yasası (#4.1, 4.3)
GÖSTERGE 3 Şirket bünyesinde yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine ve korunmasına yönelik etkin bir izleme sistemi bulunmaktadır.	▪ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (istihdam ve endüstri ilişkileri #1c) ▪ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#2) ▪ ETI Temel Yasası (#4.2)
GÖSTERGE 4 Şirketin tüm çalışanları için kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret politikası bulunmaktadır.	▪ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (istihdam ve endüstri ilişkileri #1e, 4b) ▪ Avrupa Sosyal Haklar Kaidesi (prensip #2, 5, 6, 14) ▪ Uluslararası Af Örgütü Şirketler için İnsan Hakları Prensipleri (#8) ▪ ISO 26000 (6.4.4) ▪ GRI Standardı (GRI 405-2 kadın ve erkekler için ücret oranları) ▪ FLA İşyeri Davranış Kuralları (II.3, IX.1, IX.2) ▪ ETI Temel Yasası (#5.1, 5.3, 8.1, 8.2)

GÖSTERGELER	İLİŞKİLİ İZLEME ARAÇLARI
GÖSTERGE 5 Şirketin sunduğu çalışma koşulları çalışanlar açısından iş, aile hayatı ve sosyal hayat için sürdürülebilir bir denge kurmaya elverişlidir.	■ ILO Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesin Yönelik Sonuçlar (işletme düzeyi prensip #3) ■ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#3) ■ Avrupa Sosyal Haklar Kaidesi (#9, 11, 12) GRI Standardı (GRI 401.3 ebeveynlik izni) ■ FLA İşyeri Davranış Kuralları (II.8)
GÖSTERGE 6 Şirketin tüm çalışanları örgütlenebilmektedir.	■ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (istihdam ve endüstri ilişkileri #1a) ■ Global Compact (#3) ■ Uluslararası Af Örgütü Şirketler için İnsan Hakları Prensipleri (#7) ■ GRI Standardı (GRI 407-1 örgütlenme özgürlüğü) ■ FLA İşyeri Davranış Kuralları (VI.2) ■ ETI Temel Yasası (#2.1)
GÖSTERGE 7 Şirketin etkin ve etkili bir şikayet mekanizması vardır.	■ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (genel politikalar #A9) ■ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#1) ■ ISO 26000 (6.3.6)
GÖSTERGE 8 Şirket çalışmalarının çocuk işçiliğinin önlenmesi politikası kapsamındaki standartlara ilişkin göstergelere uygunluğunu sağlamaya yönelik etkin bir izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.	■ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#1) ■ Uluslararası Af Örgütü Şirketler için İnsan Hakları Prensipleri (#9)
GÖSTERGE 9 Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi ve etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.	■ ILO Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesine Yönelik Sonuçlar (işletme düzeyi prensip #6) ■ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (genel politikalar #A2, A10, A11, A12; insan hakları #1, 2, 3, 5) ■ Global Compact (#1) ■ İş Dünyası ve İnsan Haklarıyla İlgili Yol Gösterici İlkeler (#17-21) ■ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#1) ■ ISO 26000 (6.3.3) ■ GRI Standardı (GRI 203-2 önemli dolaylı ekonomik etkiler; GRI 413 yerel topluluklar)

GÖSTERGELER	İLİŞKİLİ İZLEME ARAÇLARI
GÖSTERGE 10 Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda toplumsal ve sektörel kapasiteyi geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.	▪ ILO Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesine Yönelik Sonuçlar (işletme düzeyi prensip #5) ▪ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (genel politikalar #A1, A3) ▪ Çocuk Hakları ve İş İlkeleri (#2, 10) ▪ Uluslararası Af Örgütü Şirketler için İnsan Hakları Prensipleri (#3) ▪ ISO 26000 (6.8.3)
GÖSTERGE 10¹ Şirket tüm tedarikçilerini çocuk işçiliği ile mücadele için belirlenen 10 temel göstergeyi hayata geçirmelerini sağlamak üzere desteklemektedir.	▪ ILO Sürdürülebilir İşletmelerin Desteklenmesine Yönelik Sonuçlar (işletme düzeyi prensip #6) ▪ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (genel politikalar #A13) ▪ ISO 26000 (6.6.6) ▪ GRI Standardı (GRI 414 tedarikçi değerlendirmesi)

Bu rehberde yer alan göstergelerin tüm şirketler tarafından aynı anda hayata geçirilmesi beklenemez. Şirketin türü, büyüklüğü ve göstergelerin öncelik düzeyi şirketlerden beklentiyi şekillendirir. Nihai hedef küçük veya büyük fark etmeksizin bütün şirketlerin göstergelerin tamamını karşılamasıdır. Ancak, sorumlu olunacak göstergenin kapsamı ve şirketlerin büyüklüğüne göre hazırlık için gereken zaman bakımından bir sınıflandırma yapılması, herkesin bu sürece dahil olmasını sağlamak bakımından gereklidir. Bu amaca yönelik olarak Tablo-4, göstergelerin kapsamı açısından bir önceliklendirme planı sunmaktadır.

Tablo 4. Göstergelerin uygulamaya geçirilmesinde zaman odaklı önceliklendirme

	Yakın         Uzak
GÖSTERGE 1 Şirketin çocuk işçiliği ile mücadeleyle ilgili etkili ve etkin bir çocuk işçiliğini önleme politikası vardır.	Kriter 1 Şirketin, kendi sorumluluğunda olan üretimi ve/veya hizmeti ile tedarik zincirinde çocuk işçiliği ile mücadeleyi içeren, uygun yöntemle ve kapsamda hazırlanmış bir çocuk işçiliğini önleme politika belgesi bulunmaktadır.
	Kriter 2 Şirketin kendi sorumluluk alanında çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikasını hayata geçirmeye yönelik kapsamlı ve izlenebilir bir uygulama programı bulunmaktadır.
	Kriter 3 Şirketin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik politikası ilgili tüm taraflarca bilinmektedir.



GÖSTERGE 2 Şirket bünyesinde çocuklar sadece yasal olarak izin verilen yaş ve koşullarda çalıştırılmaktadır.	Kriter 4 Şirket bünyesinde çocukların çalıştırılabileceği işler, gelişimlerine zarar vermeyecek ve mesleki eğitimlerini destekleyecek nitelikte olacak şekilde belirlenmiştir.
	Kriter 5 Şirket bünyesinde çalıştırılan çocukların tamamına çocuk ve çalışan hakları ile uyumlu çalışma koşulları sağlanmaktadır.
	Kriter 6 Şirket bünyesinde çalıştırılan çocukların tamamının iş sağlığı ve güvenliklerinin sağlanması için her türlü önleme uyulmaktadır.
GÖSTERGE 3 Şirket bünyesinde yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine ve korunmasına yönelik etkin bir izleme sistemi bulunmaktadır.	Kriter 7 Yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine yönelik şirket içi tanımlanmış etkili bir yöntem bulunmaktadır.
	Kriter 8 Yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırıldığı tespit edilen çocukların korunmasına dair etkili ve amaca uygun bir müdahale sistemi kurulmuştur.
GÖSTERGE 4 Şirketin tüm çalışanları için kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret politikası bulunmaktadır.	Kriter 9 Şirketin verdiği en düşük ücret, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamaya yetecek düzeydedir.
	Kriter 10 Şirket çalışanlarına sürekli ve düzenli gelir elde etmelerini sağlayacak şekilde iş ve gelir güvencesi sağlanmaktadır.
GÖSTERGE 5 Şirketin sunduğu çalışma koşulları çalışanlar açısından iş, aile hayatı ve sosyal hayat için sürdürülebilir bir denge kurmaya elverişlidir.	Kriter 11 Şirket çalışanlarının çalışma süre ve saatleri anne-babalık rollerini yerine getirmelerine imkan sağlayacak şekilde düzenlenmektedir.
	Kriter 12 Şirket çalışanlarına ebeveynlik rollerine ilişkin ve ihtiyaçlarına uygun destekler (bakım ücreti, eğitim giderleri desteği, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım desteği vb.) sağlanmaktadır.
GÖSTERGE 6 Şirketin tüm çalışanları örgütlenmektedir.	Kriter 13 Şirket çalışanları yasal olarak tanınmış sendikal örgütlenme hakkını kullanabilmektedir.
	Kriter 14 Çalışanlar alternatif örgütlenme modeller oluşturabiliyor veya var olan örgütlere (sivil toplum kuruluşları) veya örgütlü olmayı sağlayacak platform ve benzeri oluşumlara katılabiliyordu.



GÖSTERGE 7 Şirketin etkin ve etkili bir şikayet mekanizması vardır.	Kriter 15 Şirketin etkin (meşru, erişilebilir, öngörülebilir, adil ve şeffaf) bir şikayet mekanizmasının bulunmaktadır.
	Kriter 16 Şirketin şikayet mekanizmasının kullanımını ve etkililiğini artırmaya yönelik tedbirler alınmıştır.
GÖSTERGE 8 Şirket çalışmalarının çocuk işçiliğinin önlenmesi politikası kapsamındaki standartlara ilişkin göstergelere uygunluğunu sağlamaya yönelik etkin bir izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.	Kriter 17 Şirketin kendi mal ve hizmet üretim sürecinde çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin politikasına dair etkin bir iç izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.
	Kriter 18 Şirket içi izleme-değerlendirme sisteminin etkin bir dış denetim mekanizmasını bulunmaktadır.
	Kriter 19 İzleme-değerlendirme ve denetim sonuçları ilgili tüm taraflarla düzenli ve kapsamlı şekilde paylaşılmaktadır.
GÖSTERGE 9 Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi ve etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.	Kriter 20 Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası olumsuz etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi bulunmaktadır.
	Kriter 21 Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası olumsuz etkilerine dair etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.
GÖSTERGE 10 Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda toplumsal ve sektörel kapasiteyi geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.	Kriter 22 Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda sektörü ve üretim sürecindeki paydaşlarını da içerecek biçimde toplumsal farkındalığı arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır.
	Kriter 23 Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda bu konuda sorumluluğu olan kurumlar ve sektördeki diğer kuruluşlarla işbirliğini güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.
	Kriter 24 Şirket, çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik koruyucu müdahaleler geliştirilmesi için toplumsal kapasiteyi güçlendirmeye yönelik çalışmaktadır.
GÖSTERGE 10^{*1} Şirket tüm tedarikçilerini çocuk işçiliği ile mücadele için belirleyen 10 temel göstergelyi hayata geçirmelerini sağlamak üzere desteklemektedir.	Kriter 25 Şirketin tedarik zincirinde yer alan tüm tedarikçileri şirketin çocuk işçiliği ile mücadele politikası kapsamında etkili bir şekilde izlenmekte ve değerlendirilmektedir.
	Kriter 26 Şirket, tedarik zincirinde çocuk işçiliğinin önleme politikasındaki göstergelerin sağlanabilmesi için tedarikçilerine kaynak ve bilgi desteği sağlamaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere, şirketlerin büyüklüğü de göstergeler açısından sorumlulukların belirlenmesinde kriter olarak kullanılmalıdır. Çok uluslu veya yabancı şirketler ile ihracat yapan ulusal şirketler bu standartların tamamını sağlamak ile yükümlüdür. Aynı zamanda da bunu mümkün olan en kısa sürede yapmalıdırlar. Yerel düzeyde üretim yapan veya hizmet sunan şirketler için ise yeni bir kriter uygulamaya ihtiyaç bulunmaktadır. İşletmelerin büyüklüklerine göre alacakları sorumluluklar ve bunları yerine getirme planları için tanınacak vadeler değişebilir.

Büyüklük tespitinde yaygın kullanılan kriter istihdam edilen kişi sayısıdır.¹ Buna göre; 250 ve üzeri kişi istihdam edenler büyük işletme, 250 ve daha az kişi istihdam eden işletmeler küçük ve orta ölçekli (KOBİ) kabul edilebilir. KOBİ'ler de kendi içinde sınıflandırılabilir: Mikro işletmeler (10'dan az çalışan), küçük işletmeler (10 ila 49 çalışan), orta ölçekli işletmeler (50 ila 249 çalışan). Günümüzde işyerlerinde, bu tür sınıflandırmalardan kaynaklanan kurallardan kaçınma yolu olarak çalışanlarını bir başka şirketin bordrosunda bulundurma yolu tercih edilebildiği için, bu değerlendirme yapılırken şirketin bordrosunda olan çalışan sayısı değil, fiilen çalışan sayısını dikkate almak gerekir.

Tablo-5, bu sınıflandırmayı kullanarak şirket büyüklüklerine göre şirketlerin sorumlu olmaları gereken göstergeleri ve bu göstergeleri hayata geçirmeleri için tanınması gereken zamana dair bir plan sunmaktadır.

Tablo 5. Şirket büyüklüğüne göre göstergelere dair sorumluluklar

	Mikro (<10 çalışan)	Küçük (10-49 çalışan)	Orta (50-249 çalışan)	Büyük (>250 çalışan)	ihracat yapan	Çok uluslu/ yabancı
GÖSTERGE 1 Şirketin etkili ve etkin bir çocuk işçiliğini önleme politikası vardır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
GÖSTERGE 2 Şirket bünyesinde çocuklar sadece yasal olarak izin verilen yaş ve koşullarda çalıştırılmaktadır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
GÖSTERGE 3 Şirket bünyesinde yasal olmayan yaş ve koşullarda çalıştırılan çocukların tespitine ve korunmasına yönelik etkin bir izleme sistemi bulunmaktadır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹ <https://data.oecd.org/entrepreneur/enterprises-by-business-size.htm> (E.T. 07.076.2021)

GÖSTERGE 4 Şirketin tüm çalışanları için kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret politikası bulunmaktadır.	5 yıl	3 yıl	1 yıl	✓	✓	✓
GÖSTERGE 5 Şirketin sunduğu çalışma koşulları çalışanlar açısından iş, aile hayatı ve sosyal hayat için sürdürülebilir bir denge kurmaya elverişlidir.	5 yıl	3 yıl	1 yıl	✓	✓	✓
GÖSTERGE 6 Şirketin tüm çalışanları örgütlenebilmektedir.	5 yıl	3 yıl	1 yıl	✓	✓	✓
GÖSTERGE 7 Şirketin etkin ve etkili bir şikayet mekanizması vardır.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
GÖSTERGE 8 Şirket çalışmalarının çocuk işçiliğinin önlenmesi politikası kapsamındaki standartlara ilişkin göstergelere uygunluğunu sağlamaya yönelik etkin bir izleme-değerlendirme sistemi bulunmaktadır.	---	3 yıl	1 yıl	✓	✓	✓
GÖSTERGE 9 Şirket faaliyetlerinin çocuk işçiliği üzerindeki mevcut ve olası etkilerine dair düzenli bir değerlendirme sistemi ve etkin bir risk yönetim planı bulunmaktadır.	---	---	3 yıl	✓	✓	✓
GÖSTERGE 10 Şirket çocuk işçiliği ile mücadele konusunda toplumsal ve sektörel kapasiteyi geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır.	---	---	3 yıl	✓	✓	✓
GÖSTERGE 10¹ Şirket tüm tedarikçilerini çocuk işçiliği ile mücadele için belirlenen 10 temel göstergeli hayata geçirmelerini sağlamak üzere desteklemektedir.	---	---	---	✓	✓	✓



KALKINMA
ATÖLYESİ



Kingdom of the Netherlands

Bu yayın Hollanda Büyükelçiliği MATRA desteğiyle yürütölen bir proje kapsamında hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Kalkınma Atölyesi sorumlu olup herhangi bir şekilde Hollanda Büyükelçiliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.