

*Av. Kübra Köksal Yılmaz*

# AKADEMİ

## HREDD EĞİTİMİ MODÜL I

HREDD Eğitim Çalışmaları –  
Kadın ve Çocuk İşçiler Bakımından  
Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü



# 1. Giriş

- Tedarik zinciri, bir ürün veya hizmetin üretiminden son kullanıcıya ulaşana kadar geçen tüm süreçleri kapsar.
- Özen yükümlülüğü, şirketlerin insan hakları ihlallerini önlemek, tespit etmek ve düzeltmekle sorumlu olduğu bir etik ve yasal çerçevedir.
- Kadın ve çocuk işçiler, bu zincirin en savunmasız gruplarıdır.

- Kadınlar eski çağlardan bu yana her dönemde emekleriyle ve çalışmalarıyla varlıklarını ortaya koymuşlardır. Sanayi devrimiyle beraber 1750'den 1914'e ve I. ve II. Dünya savaşına kadar olan dönemde kadın emeği ücretlendirilmeye başlanmış ve ücretli işçi olarak çalışma hayatına girmişlerdir.

- Kadınlar çalışma hayatına girmeleriyle aile içerisinde özgürleşirken, iş ortamında karşılaştıkları ayrımcı uygulamalardan dolayı çeşitli sorunlar yaşamaya başlamışlardır. Bunlardan en çok bilinenlerinde biriside 1857 yılında New Yorklu dokuma işçisi kadınların eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı sürdürdüğü mücadele ile başlayan ve bu önemli günü 8 Mart'ı tüm dünya kadınlarının kutladığı uluslararası bir güne dönüştüren mücadele sürecidir.

- Kadın erkek eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması; kadınların iyi eğitim almaları, daha fazla iş alanında var olmaları ve daha iyi ücret kazanmaları durumunda mümkün olabilecektir.

Esasen kadın işçilerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı “doğrudan” ya da “dolaylı” ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda “doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, işçinin cinsiyetinden veya cinsiyetinden kaynaklanan bir nedenle işveren tarafından işe alınmaması ve farklı çalışma koşullarına veya ücret uygulamalarına tabi tutulmaması durumunda ortaya çıkmaktadır”.

Öte yandan, “dolaylı cinsiyet ayrımcılığında, söz konusu uygulama ilk bakışta ayrımcılık olarak algılanmasa da sonuçları açısından fark oluşturması nedeniyle ayrımcılık olarak kabul edilmektedir.

- Türkiye genelinde kadın istihdam oranı yüzde 27 iken, AB ülkelerinde bu oran yüzde 57 civarındadır. Türkiye’de her 3 kadından 2’si işsizdir. Kadın nüfusun istihdam artışı, erkek istihdam artışının üçte biri kadardır. Kadınların iş hayatında düşük oranda istihdam olanağı bulması kadın emeğine bakış açısındaki olumsuzluklardan kaynaklanmaktadır.

- Geleneksel yapıdan ve toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenlerle kadının görevleri aile içi işlerle çerçeveselendirilmektedir. Kadın annedir evinin kadınıdır ve üstlenebileceği görevler ev işleri ve anneliktir. Oysaki kadınların iş dünyasında güçlenmesi ülke refahını artıran en önemli faktörlerden biridir.



- Kadının işgücüne katılımının düşük olmasının başlıca nedenleri; kadınların kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılması, erkeklere oranla zor koşullarda çalıştırılarak düşük ücret verilmesi, çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği ve kreş açılmamasıdır.

- Cinsiyet eşitliği, ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” temel ilkelerindendir.
- Kadınlara Daha Fazla ve Daha İyi İş Sağlama istihdam yaratma, eğitim, girişimciliği geliştirme, işgücü piyasasına daha iyi erişim sağlama ve fırsat eşitliği gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlamayı amaçlamaktadır.
- Avrupa Parlamentosu’nun “Genişleme” başlıklı Komisyon raporlarında; «Kadın-erkek arasında fırsat eşitliği sağlanmadan tam üyelik olmaz.» denilmektedir. Kadın erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için çalışma yaşamı ile ilgili gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, yasaların uygulanmasında gerekli özenin gösterilerek uygulama sorunlarının acilen çözülmesi, toplumsal yaşamın her alanına (evde-okulda-işte) eşitliğe aykırı süregelen kalıplaşmış geleneksel toplumsal düşünce ve davranış biçimlerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

- Eşitlik ilkesi Anayasa'nın 10. ve 55. maddelerinde de ifade edilmiş, 10. maddede “herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 55. maddenin kenar başlığı “Ücrette Adalet Sağlanması” şeklindedir. Cinsiyete dayanan ayrımcılık yapılamayacağı hususu Anayasa’da özel olarak belirlenmiştir.

- Erkekler kadınlara oranla daha fazla ücret almaktadır. Çalışma ortamlarında uygulanması gereken “Eşit işe eşit ücret” ilkesine kadınlar için de ivedilikle etkinlik kazandırılmalıdır. Bu ilke İş Yasasında «eşit davranma ilkesi» başlığı altında (madde 5) de tanımlanmıştır. İşverenin “cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem” yapmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalan kadın bunu belirttiğinde ayrımcılık uygulamadığını ispat etme yükümlülüğü işverendedir.

- Türk iş hukukundaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların, özellikle kadın mühendislerin istihdamını önemli ölçüde etkilemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'ndeki yasaklar, kadınların sanayide çalışabileceği alanları son derece kısıtlamaktadır. Bu nedenle bu düzenlemelerin teknolojik ve bilimsel gelişmeler dikkate alınarak, Avrupa hukuku ve uluslararası hukuk ışığında gözden geçirilmesi ve kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir.

- Ele alınması gereken bir diğer konu da kadın işçilerin cinsel tacize karşı korunması gerektiğidir. Cinsel tacize uğrayan işçi, haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.
- İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca “işveren, işçiye cinsel tacizde bulunursa ya da işçi başka bir işçi veya üçüncü kişilerce işyerinde cinsel taciz uğrarsa ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

## 2. Kadın ve Çocuk İşçilerin Tedarik Zincirindeki Durumu

- Kadın İşçiler:
  - Düşük ücretler, cinsiyete dayalı ayrımcılık.
  - İşe alım ve işten çıkarılmada eşitsizlik.
- Çocuk İşçiler:
  - Ekonomik sebeplerle çalışmak zorunda kalma.
  - Fiziksel ve zihinsel sağlık üzerindeki olumsuz etkiler.

## **Türkiye’de Çocuk İşçiliği**

Gelişmişlik farklarına bakılmaksızın çocuk işçiliği günümüz dünyasında tüm ülkelerin başlıca sorunları arasında yer almaktadır. Temel nedenleri; ucuz işgücü, yoksulluk, eğitim imkânlarına erişimin kısıtlı olması, göç, kültürel ve geleneksel yapı olan çocuk işçiliği günümüzde de halen devam ederek güncelliğini korumaktadır. Küçük yaşta çalışma hayatına katılan çocuklar eğitimden yoksun kalmakta aynı zamanda fiziksel ve psikolojik gelişimleri de olumsuz etkilenmektedir.



Çocukluk döneminin ve çocukların gelişiminin önündeki en büyük engellerden birisi “çocuk işçiliği” dir. İster gelişmiş, ister az gelişmiş, isterse gelişmekte olan ülke olsun bugün çocuk işçiliği tüm ülkelerde başlıca sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

World Vision (Dünya Görüşü) adlı kuruluş tarafından hazırlanan raporda, Dünya’da 21. yüzyılda karşılaşılabilecek en önemli 10 sorun sıralanmıştır. Açlık, savaş, yoksulluk, çevre sorunlarının yanında bir de çocuk işçiliği bulunmaktadır

Çocukların küçük yaşta çalışma hayatı içerisinde yer almaları yetişkinler için tasarlanan işlerin çocuklarca görülmesi, fiziksel olarak bir yetişkin gelişmişliğinde olmamaları sebebiyle hastalık, risk ve zararlardan yetişkinlere göre daha fazla etkilenmeleri anlamına gelmektedir

- Uluslararası Göç Örgütü 2016 yılında yaptığı araştırmaya göre 25 milyon insan zorla çalıştırılmaktadır.

- Bunlardan 10 milyonu ise çocuk işçidir.
- Zorla çalıştırılan bu çocuklar günümüz dünyasının “modern köleleri”dir.

- Dünyadaki çocuk işçilerin %70,9'u tarım sektöründe, çalışan her beş çocuktan biri bir başka deyişle %17,1'i hizmet sektöründe, %11,9'u ise sanayi sektöründe çalıştırılmaktadır (ILO, 2017b)

- 151,6 milyon çocuk işçinin yarıya yakın kısmı olan 72,5 milyonu sağlık, güvenlik ve psikolojik gelişimlerini tehlikeye atan işlerde çalışmaktadır

- 5 ile 17 arasındaki yaş grubunda çalışan çocuk sayısı ile sağlık riskinin en fazla olduğu bölge 72,1 milyon ile Afrika'dır. Her beş çocukta biri çalışmaktadır.
- Afrika'yı 62 milyon ile Asya ve Pasifik 10,7 milyon ile Amerika kıtası, 5,5 milyon ile Avrupa ve Orta Asya, 1,2 milyon ile Arap Devletleri izlemektedir. 5-14 yaş aralığındaki çocukların yaklaşık üçte biri eğitim görememektedir.
- Yine bu grubun % 38'i tehlikeli işlerde çalışmaktadır. 15-17 yaş aralığında olup çalışanların ise yaklaşık üçte ikisi haftada 43 saatten fazla çalışmaktadır

- Çocuk tanımında uluslararası düzenlemelerdekine benzer farklılıklar ulusal düzenlemelerimizde de mevcuttur.
- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda, bir kimsenin bizzat kendi fiil ve muameleleri ile kendi lehine haklar ve aleyhine borçlar yaratabilme iktidarı olan fiil ehliyetine sahip olabilmesi için, kanunun tayin ettiği belli bir yaş sınırını aşması (reşit olması) gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu yaş sınırı da 18 olarak tespit edilmiştir (md.11). Medeni Kanun'da, belirtilen yaş sınırının altında kalan insanlar "küçük" olarak ifade edilmiştir.



- 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmalarının yasak olduğu ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde, 14 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmalarının mümkün olduğu belirtilmiştir (md.71).

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 15 yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanların, işçi sendikalarına üye olabileceklerini hükme bağlamıştır (md 17).

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 15 yaşını bitiren 18 yaşını doldurmamış bireyler genç çalışan olarak tanımlanmıştır [md3.]

- Kullanılan ölçütler ne olursa olsun çocukluk dönemi, fiziksel, ruhsal ve toplumsal gelişmenin hızla sürdüğü ve bu nedenle de özel korumayı gerektiren bir dönemdir.
- Mutlaka yaşa endeksli bir tanım yapacak olursak; çalışmamızın içeriğini de dikkate alarak, çocuğu, fiziksel, ruhsal ve toplumsal gelişmesini sürdüren ve özel korumayı gerektiren 15 yaş altındaki kişi olarak tanımlayabiliriz

- Çocukların Bazı İşlere Uygunluğu
- Çocuk İşgücünün Maliyeti
- Nüfus Artışı
- Düzensiz Kentleşme
- Eğitimsizlik
- *Kültürel Nedenler* ; Çocuk ve Çocuk Emeline Bakış, Sosyalleşme ve Enformel Çıracılık, Çocuğa Karşı Ayrımcılık

- Çocuk emeğinin üretim amaçlı kullanılması anlamını taşıyan çocuk işçiliği bilgi çağı olan günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Bu sorun yalnızca az gelişmiş ülkelere mahsus bir nitelik taşımamakta aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de gözlemlenmektedir

- Yapılan araştırmalar çocukların çalışmasında; göç, yoksulluk, çocukların çalışmasının hane halkı ekonomisine katkısı, eğitim olanaklarına erişimin kısıtlı olması, geleneksel yapı, ucuz işgücü gibi faktörlerin önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Bu sorunun azaltılması için bu faktörleri içeren önlemler almak gerekmektedir.

### 3. Hukuki Çerçeve

- Uluslararası Düzenlemeler:
  - ILO Sözleşmeleri: 138 ve 182 No'lu Sözleşmeler.
  - BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri.
- Türkiye'de Mevzuat:
  - İş Kanunu ve Çocuk Koruma Kanunu düzenlemeleri.



## **4. Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğünün Uygulaması**

- Kadın ve Çocuk İşçilerin Korunması:
  - Risk analizi ve bağımsız denetim mekanizmaları.
  - Tedarikçi sözleşmelerine insan hakları şartlarının eklenmesi.
- İyi Uygulama Örnekleri:
  - Eğitim ve liderlik programları.
  - Çocuk işçiliği önleme politikaları.

## 6. Sonuç ve Öneriler

- Tedarik zincirinde kadın ve çocuk işçilerin korunması, hem etik hem ekonomik açıdan önemlidir.
- Şirketler, insan haklarına duyarlı iş modelleri geliştirmelidir.
- Eğitim ve farkındalık çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır.



İLGİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR  
EDERİZ

**AKADEMİ**

Eğitmen:  
*Av. Kübra KÖKSAL*  
**YILMAZ**

BERLİN | İSTANBUL | KIBRIS

[koksalakademi.com](http://koksalakademi.com)