

AKADEMİ

HREDD EğİTİMİ MODÜL I

**CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) ve
Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu'ndaki Özen
Yükümlülüğü
ile
Türkiye'nin onayladığı ve insan hakları bağlamında önem taşıyan
ILO sözleşmeleri**



İÇERİK

1. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO

2. Türkiye'nin Onayladığı ve İnsan Hakları Bakımından Önem Taşıyan Sözleşmeler

1. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, 1919

Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil eder. ILO Anayasası

Kuruluş tarihi: 1919 Versay Anlaşması

1944 Fildelfiya Bildirgesi

Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi (1988)

ILO Sekreteryası: Cenevre

40 ülkede bölge, alan, ülke ofisi

Amaç: Sosyal adalet ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi

***İnsan haklarına saygı**

***Yeterli yaşam şartları**

***İnsanca çalışma koşulları**

***İstihdam imkanları**

***Ekonomik güvence**

Yönetim Kurulunca atanan Genel Direktör tarafından yönetilir.

İşveren temsilcileri - İşçi temsilcileri – Hükümetler

Uluslararası Çalışma Konferansı (Yılda 1)

Üye ülkeler -----2 hükümet temsilcisi 1 işveren temsilcisi ile toplantıya katılım

ILO Çalışmaları

Üye ülkeler -----28 hükümet temsilcisi 14 işveren ve 14 işçi temsilcisi ile idare edilmektedir.

2 yılda bir çalışma programı ve bütçesi belirlenmektedir.

ILO Stratejisi;

- **Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek,**
- **Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri, için daha fazla fırsat yaratmak**
- **Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak**
- **Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek**

Sözleşmeler; 188

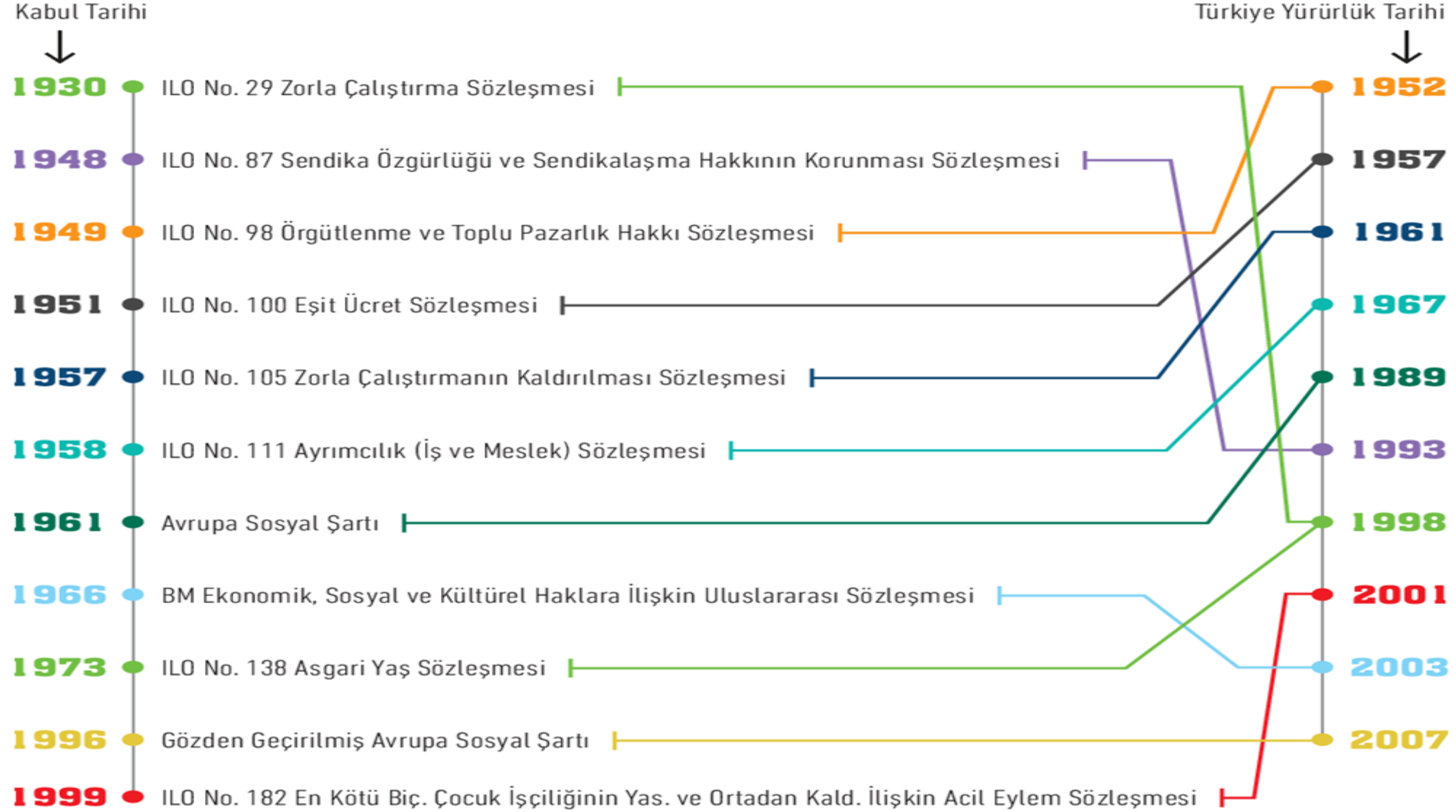
Tavsiye kararları 199

Teknik yardım

Eğitim ve danışmanlık

220 üye ülke
1932 Türkiye üye

Türkiye, çalışma hayatını ilgilendiren temel uluslararası düzenlemelerin tamamına taraftır.



International Labour Organization ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)

Filadelfiya Bildirgesi (1944)

- Emek bir ticari mal değildir.
- Sürdürülebilir bir gelişme için ifade ve örgütlenme özgürlüğü esastır.
- Dünyanın herhangi bir yerindeki yoksulluk, dünyanın her yerindeki refahı tehdit etmektedir.
- Bütün insanlar, ırk, inanç ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve fırsat koşullarında maddi ve manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahiptirler.

Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi (1988)

- o İşçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü ve etkin toplu pazarlık haklarına “iyi niyet çerçevesinde riayet etme, geliştirme ve gerçekleştirme” taahhüdü
- o Zorla ve zorunlu çalıştırılmanın ortadan kaldırılması
- o Çocuk emeğinin yasaklanması
- o Ayrımcılığın yok edilmesi

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)

sözleşmeleri

□ CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) ve Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu

□ CSDDD ve Alman Kanunu'nda ILO Sözleşmelerinin Yeri

*Her iki düzenleme, tedarik zincirinde ILO'nun temel ilkelerine uygunluk sağlanmasını zorunlu kılar.

*Şirketler, tedarik zincirindeki tüm paydaşların bu sözleşmelere uyduğunu denetlemekten ve uyumun sağlanması için gerekli önlemleri almaktan sorumludur.

*Bu yükümlülükler, yalnızca şirketin doğrudan faaliyetlerini değil, aynı zamanda tedarikçilerini ve dolaylı olarak ilişkili olduğu diğer iş ortaklarını da kapsar.

2. Türkiye'nin onayladığı ve insan hakları bağlamında önem taşıyan ILO sözleşmeleri

- ❑ ILO 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930) (RG, 23 Haziran 1998, 23381)/ 105 No'lu Sözleşme (1957) - Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (RG, 21.12.1960, 10686)
- ❑ Zorla çalıştırmayı yasaklayarak bireylerin özgürce çalışma hakkını garanti altına almayı amaçlamaktadır.
- ❑ Politik baskı veya ekonomik kalkınma adına zorla çalıştırmayı, iş disiplini sağlama bahanesiyle uygulanan zorla çalıştırmayı, ayrımcılık ve cezalandırma amacıyla zorla çalıştırmayı özellikle yasaklamaktadır.
- ❑ **Türkiye'de Uygulama:** Bu tür ihlaller özellikle insan ticaretiyle mücadele ve işçi haklarını koruma yasalarıyla önlenmeye çalışılmaktadır. Türkiye'de İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu, zorla çalıştırmayı yasadışı ilan etmektedir.

İnsan Hakları Hukukunun Kaynakları **Uluslararası Kaynaklar-Kölelik, Kölelik-Benzeri** **Uygulamalar ve Zorla Çalıştırma**

- Kölelik, kölelik benzeri uygulamalar ve zorla çalıştırma konusunda uluslararası düzeyde çeşitli sözleşme ve Protokoller yapılmıştır. Bunlar arasında Kölelik Sözleşmesi 1926
- Kölelik Sözleşmesini Değiştiren Protokol 1953
- Kölelik, Köle Ticareti Köleliğe Benzer Uygulamalar ve Kurumların Kaldırılması Hakkında Ek Sözleşme,
- 1930 Tarihli ve 29 No.lu Zorla Çalışma Sözleşmesi
- 1957 tarihli ve 105 No.lu Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi Sözleşmesi

□ILO 138 No'lu Sözleşme (1973) - Asgari Yaş Sözleşmesi (RG, 27.01.1998, 23243)

- **Amacı:** Çocuk işçiliğini önlemek için asgari çalışma yaşı standartlarını belirlemek.
- **Kapsam:**
 - * Genel olarak asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak gelişmekte olan ülkelerde bu sınır 14'e indirilebilir.
 - * Hafif işlerde çalıştırma yaşı 13 olarak belirlenmiştir.
 - * Tehlikeli işlerde çalışma yaşı ise en az 18'dir.
- **Türkiye'de Uygulama:** 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşındaki çocuklar hafif işlerde çalışabilir.

☐ ILO 182 No'lu Sözleşme (1999) - Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Yasaklanması Sözleşmesi

- **Amacı:**

- * Çocukların tehlikeli ve sömürücü işlerde çalıştırılmasını kesin olarak yasaklamak.

- * Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri

- * Kölelik ve borç karşılığı çalıştırma.

- * Çocukların silahlı çatışmalarda kullanılması.

- * Çocukların fuhuş, pornografi ve yasadışı faaliyetlerde (ör. uyuşturucu üretimi) kullanılması.

- **Türkiye'de Uygulama:** Türkiye, bu sözleşmeyle çocuk işçiliği tamamen yasaklamayı ve çocukların eğitimi ile refahını teşvik etmeyi taahhüt etmiştir. Türkiye'de çocuk işçiliğiyle mücadele ulusal düzeyde planlarla sürdürülmektedir.

☐ ILO 87 No'lu Sözleşme (1948) - Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkı Sözleşmesi

- **Amacı:**

İşçilerin ve işverenlerin, önceden izin almadan sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğünü sağlamak.

- **Haklar:**

- * Sendikaların bağımsız çalışması.
- * Üyelerin sendikadan çıkarılmama güvencesi.
- * Devlet müdahalesi olmaksızın sendikaların işleyişi.

- **Türkiye'de Uygulama:** Bu hak Anayasa ve Sendikalar Kanunu ile korunmaktadır, ancak uygulamada bazı sınırlamalar eleştirilmektedir.

□ILO 98 No'lu Sözleşme (1949) - Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Korunması Sözleşmesi

- **Amacı:** İşçilerin sendikal faaliyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğramalarını önlemek ve toplu pazarlık haklarını korumak.
- **Kapsam:**
 - * İşverenin sendika üyesi işçileri cezalandırması yasaktır.
 - * Sendikalarla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı garanti altına alınır.
- **Türkiye'de Uygulama:** Toplu iş sözleşmeleri, İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Çalışanlar, toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir

□ILO 100 No'lu Sözleşme (1951) - Eşit Ücret Sözleşmesi (RG, 22.12.1966, 12484)

- **Amacı:**

*Kadın ve erkek işçilere eşit değerde iş için eşit ücret verilmesini sağlamak. Eşit işe eşit ücret ilkesini hayata geçirmek.

- **Temel İlkeler:**

* Eşit iş için eşit ücret ilkesi, cinsiyet ayrımı yapılmadan uygulanır.

* Ücret politikaları, tarafsız kriterlere dayalı olmalıdır.

- **Türkiye'de Durum:** Anayasa ve İş Kanunu, bu hakkı güvence altına almaktadır. İş Kanunu'nda cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yasaklanmıştır.

- **1951 Tarihli ve 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi**
 - **UÇÖ Genel Konferansı tarafından 29 Haziran 1951 tarihinde, 34. oturumunda kabul edilmiş; 6. maddesi gereğince 23 Mayıs 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Bir giriş ile 14 maddeden oluşan Sözleşme ile, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, kadın erkek tüm işçilere eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması öngörülmüştür.**

☐ILO 111 No'lu Sözleşme (1958) - Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

- **Amacı:**

İş ve meslek alanında ırk, cinsiyet, din, dil, siyasal görüş ve benzeri temellere dayalı ayrımcılığı önlemek.

- **Kapsam:** • İşe alım, ücretlendirme, terfi ve eğitim gibi konularda ayrımcılık yasaktır. • Ayrımcılıkla mücadele için pozitif ayrımcılık politikaları teşvik edilir.

- **Türkiye'de Uygulama:** İş Kanunu'nun 5. maddesi ayrımcılığı açıkça yasaklar.

- **1958 Tarihli ve 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi**
 - UÇÖ tarafından 25 Haziran 1958 tarihinde, kabul edilen Sözleşme; 8. maddesi gereğince 15 Haziran 1960 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından, 4 Haziran 1958 tarihinde kabul edilmiş, 13.12.1966 gün ve 811 sayılı Kanunla onaylanmasının uygun bulunması üzerine, **2.9.1967** gün ve 6/8730 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla onaylanmıştır.
 - Sözleşme ile **ayrımcılık tanımlanmış ve iş ve meslek fırsat ve muamelelerinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken ayrımı yapılmaması, devletlerin bu maksatla uygun metodlar belirlemeleri ve işbirliği yapmaları** kararlaştırılmıştır.

- **Her Türlü Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Sözleşmesi**
(RG, 16.06.2002, 24787)
 - BM Genel Kurulu’nun 21 Aralık 1965 tarih ve 2106 (XX) sayılı kararıyla benimsenerek imza ve onaya açılmış
 - 4 Ocak 1969 yılında yürürlüğe girmiştir.
 - Sözleşme, Türkiye tarafından 13 Ekim 1972 yılında imzalanmış
 - **16 Eylül 2002** yılında da Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır.
 - **Irk ve etnik köken ile ilgili her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır.**

☐ ILO 155 No'lu Sözleşme (1981) - İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (RG, 13.01.2004, 25345)

- **Amacı:**

İşçilerin (Çalışanların) fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak için işyerlerinde güvenli çalışma koşulları sağlanmasını zorunlu kılmak.

- **Türkiye'de Uygulama:**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu sözleşmenin esaslarını içermektedir. Bu kanuna göre çalışanların sağlığını koruma yükümlülüğü işverenlere aittir.

☐ILO 161 - İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (1985) (RG, 13.01.2004, 25345)

- **Amacı:**

İşyerlerinde sağlık hizmetlerinin sunulması ve kazaların önlenmesi.

- **Türkiye’de Uygulama:**

İşyerlerinde işyeri hekimi ve sağlık personeli bulundurulması zorunludur.

□ILO 26 - Asgari Ücret Belirleme Sözleşmesi (1928) (RG, 02.09.1974, 14994)

- **Amacı:**

Çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde bir asgari ücret belirlenmesi

- **Türkiye’de Uygulama:**

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, yıllık olarak bu sözleşmeye uygun şekilde asgari ücret belirler.

☐ILO 131 No'lu Sözleşme (1970) - Asgari Ücret Belirleme Sözleşmesi

- **Amacı:**

Asgari ücret belirlenirken sosyal, ekonomik koşulların ve çalışanların yaşam standartlarının dikkate alınması.

- **Türkiye'de Uygulama:**

Asgari ücretin belirlenmesinde, işçi ve işveren temsilcilerinin görüşü alınır.

***Bu sözleşmeler, çalışanların temel haklarını güvence altına alır.**

***Türkiye, bu sözleşmeleri onayladıktan sonra kendi iç mevzuatında düzenlemeler yapmıştır.**

***Ancak, uygulamada bazı sorunlar devam etmekte olup, denetim ve farkındalık artırıcı çalışmalar önem taşımaktadır.**

***Bu sözleşmeler, işçi haklarının uluslararası standartlara uygun olarak korunmasını sağlar ve Türkiye'nin uluslararası alanda insan haklarına uyumlu bir çalışma düzeni sağlamasına yardımcı olur.**

Sonuç olarak:

***AB'nin İnsan Hakları ve Çevresel Özen Yükümlülüğü düzenlemeleri, işletmelerin tedarik zinciri boyunca insan hakları ve çevresel riskleri yönetmesini zorunlu hale getiriyor.**

***Türkiye, bu düzenlemelere uyum sağlayarak Avrupa'nın güvenilir tedarik ve üretim merkezi olarak rekabet avantajı elde edebilir.**

***Son dönemlerde Avrupa gibi önemli pazarlarda çıkan yeni LkSG, CSDDD gibi yasalar, şirketlerin tedarik zincirlerini daha dikkatli yönetmelerini ve insan hakları ile çevresel riskler konusunda denetlemelerini zorunlu kılmaktadır.**

Sonuç olarak:

***LkSG, Alman şirketleriyle iş yapan Türk tedarikçileri insan hakları, çevre ve işçi hakları alanlarında yüksek standartlara uymaya zorlamaktadır. Bu durum, Türk şirketleri için hem bir uyum süreci hem de uluslararası iş dünyasında rekabet avantajı elde etme fırsatıdır.**

***Ancak, bu sürecin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için Türk tedarikçilerin altyapılarını güçlendirmeleri ve sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşıma geçmeleri gerekmektedir.**



İLGİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİZ

AKADEMİ

Eğitmen :

Dr. Mehmet Bağcı

BERLİN | İSTANBUL | KIBRIS

koxsalakademi.com