



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



iHKİB
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

SOSYAL 09 UYGUNLUK

Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe
Çocuk Emeliyle Mücadele





Uluslararası
Çalışma
Örgütü



iHKiB
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE
KONFERTASYON İNŞAATÇI KESİM BİRLİĞİ

SOSYAL 09 UYGUNLUK

Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe
Çocuk Emeğiyle Mücadele

Ağustos 2019



Çocuk İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü - ILO'ya göre "Çocuk işçiliği" çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksilten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işler olarak tanımlanır.

Çocukların özellikle zor koşullar altında uzun sürelerde çalıştırılması ruhsal ve bedensel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekte, uzun vadede bu çocukların üretken bireyler yerine yardıma ve desteğe muhtaç kişilere dönüşmelerine neden olmaktadır.

Dünyada çocuk işçiler bugün de ağırlıklı olarak tarım sektöründe toplanmıştır (%70,9). Hemen hemen her beş çocuk işçiden biri hizmet sektöründe (%17,2) %11,9'u da sanayide çalışmaktadır. (ILO, 2017 – Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012-2016)

ILO'nun 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi çerçevesinde, Türkiye'de çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak "Sokakta Çalışma", "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma" ve "Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma" belirlenmiştir.

(Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2017 – Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı, 2017-2023)

4857 sayılı İş Kanununun 71. Maddesine (Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı) göre: On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını

“Çocuk işçiliği” çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksilten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işlerdir.

Türkiye'deki Çocuk İşçiliği'nin en kötü biçimlerinden biri de "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma" olarak belirlenmiştir.

doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Bu çerçevede, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile

- Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler,
- Onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler,
- On dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler,
- Onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalışabilecekleri işler belirlenmiştir.

'Mensucattan hazır eşya imali işleri (perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri)' Yönetmeliğin onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz

yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler arasında yer almaktadır.

Bununla birlikte Yönetmelik, 18 yaşını doldurmayan işçilerin çalıştırılmayacağı işleri aşağıda belirtmektedir.

“Yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi;

- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde,
- Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde,
- Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde,
- Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde,
- Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde,
- Sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde,
- Radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde,
- Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde,
- Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde,
- Eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde,
- İşyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde,



- Eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde,
- Para taşıma ve tahsilat işleri ile
- 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde

18 yaşını doldurmamayan işçiler çalıştırılmaz.”

Çocuk İşçiliğinin Nedenleri Nelerdir?

1. Yoksulluk
2. Eğitim hizmetlerine erişememe
3. Göç: Kırdan kente göç, mevsimlik göç, mülteci durumunda olma
4. Yetişkin aile bireylerinin işsizliği
5. Çocuk işçiliğinin kabulüne yönelik geleneksel bakış açısı
6. Ucuz işgücü talebi

İşyerlerinde Çocuk Emeği ile Mücadele Çalışmaları

İşletmeler çocuk işçiliğini destekleyici hiçbir çalışmada bulunmamalıdır. Bunun için çocukların yaşlarının tespiti için mekanizmalar kurulmalı ve işyerinde çalıştığı tespit edilecek çocukların rehabilitasyonu ile ilgili politika ve prosedürler geliştirilmelidir.

Etkin Yaş Tespit Sistemi

İşyerlerinde etkin yaş tespit sistemlerinin kurulması aşağıdaki adımlarla gerçekleştirilir. Sistemin doğru kurgulanabilmesi için öncelikle, 16 yaşından küçük herhangi bir kişinin işe alınmaması veya işletmede bulunmamasının sağlanmasından sorumlu bir yönetici üst yönetim tarafından atanır. Küçük işletmelerde işletme sahibi bu konudan sorumlu olmalıdır.



• Çocuk Emeği ile Mücadeleden Sorumlu Yöneticinin Görevleri

- İş kanunu ve çocuk hakları ile ilgili bilgi edinmek.
- İlgili birim yöneticileri ile beraber çocuk işçiliğini önleme politikası ve prosedürü, çocuk işçiliğın tesbiti halinde rehabilitasyon prosedürü yazmak ve bunu işletmede uygulamak.
- Çocuk işçiliğının engellenmesi ile ilgili eğitim programı yapılmasını sağlamak ve personel bölümünün oryantasyon eğitimine bunu entegre etmesini sağlamak.
- İşletmeye bir çocuk geldiğinde konuyla ilgilenmek ve birimleri prosedüre uygun şekilde yönlendirmek.
- İşletmede belli aralıklarla bu konuda denetimlerini sürdürmek ve firma sahibine raporlamak.
- İşletmenin tedarikçi,taşeron ve fasonlarına çocuk emeğiyle mücadele ile ilgili politika ve prosedürlerle ilgili bilgi verilmesini sağlamak.
- Gerektiğinde fason işletmelerde çocuk işçiliğının kullanılıp kullanılmadığına dair denetimlerde bulunulmasını ve bunların raporlanmasını sağlamak.
- İşletme dışında veya ulaşılamayacak bir durumda olduğunda kendisinin görevini yapması için personel bölümünden birini yetkilendirmek ve gerekli eğitimleri almasını sağlamak.

• Personel Bölümü'nün Görevleri

- İşe girişlerde detaylı kimlik kontrolü yaparak 16 yaş altında çalışan olmadığının tespitini yapmak.
- Personel dosyalarında çalışanların kimlik fotokopilerini bulundurmak.



İşletmede çocuk emeği ile mücadele için üst düzey bir yönetici yetkilendirilmiştir.



• Güvenlik ve Bekçi Görevlileri

- İşletmeye gelen her kim olursa olsun, refakatçi eşliğinde olsa dahi mutlaka kimlik tesbiti yapmak.
- Girişte "ziyaretçi kayıt defteri" bulundurmak ve işletmeye giren herkes için doldurtmak.
- 16 yaşından küçük bir ziyaretçi olduğunda konuyla ilgili üst yönetim ve personel sorumlusunu bilgilendirmek.
- 16 yaşından küçük olduğundan şüphelendiği kişilerin kimlikleri yoksa konudan sorumlu yöneticiyi ve personel sorumlusunu bilgilendirmek.

Eğitim & Farkındalık Yaratılması

- Tüm çalışanlar asgari çalışma yaşı ile ilgili bilgilendirme eğitimi almalı ve bu sayede işletmedeki tüm bireylerde farkındalık oluşturulmalıdır.
- Bu farkındalığın devam ettirilmesi için aynı zamanda çalışan duyuru panosunda ve işletmenin belli yerlerinde posterlerle konuya dikkat çekilmelidir.
- İşe yeni girenlerin Oryantasyon (İşbaşı) Eğitimleri'nde eğitim konularından biri de çocuk işçiliğinin engellenmesi olmalıdır.
- Şeflere, personel bölümü çalışanlarına, güvenlik çalışanları ve resepsiyonistlere çocuk işçiliği ile ilgili düzenli (en az senede bir) eğitim verilmeli ve bu yıllık eğitim programının bir parçası olmalıdır. Bahsi geçen personel/ler değiştiğinde eğitim, yeni kişinin/kişilerin istihdamının ilk ayı içinde verilmeli ve dokümanite edilmelidir.
- Konuyla ilgili politika ve prosedürler çalışan duyuru panosunda ve resepsiyonda asılı olmalı, aynı zamanda tedarikçi, taşeron, fason

anlaşma metinlerinin içinde işletmenin çocuk işçilikle ilgili politikalarından bahsedilmeli ve beklenti net olarak ortaya koyulmalıdır.

Bakınız: *Çocuk Emeği ile Mücadele Prosedürü*

Çocuk İşçilik Tespitinde Rehabilitasyon Çalışmaları

• Sorumlu Yönetici Atanması & Yöneticinin Görevleri

- Çocuk işçinin rehabilitasyonu çalışmaları için herhangi bir yüz kızartıcı suçtan hüküm giymemiş bir yetkin personeli görevlendirmek.
- Çocuk işçiliği rehabilitasyon çalışmalarının doğru yapılmasının takibi ve ilgili kamu kurumları, gerekirse sivil toplum kuruluşları ile bağlantı kurarak destek sağlamak.
- Çocuk işçiliği rehabilitasyon çalışmaları sonuçlanana dek süreci yakından takip etmek ve denetlemek.



İşletmede çocuk işçiliği olduğunun tespiti halinde, çocuk işçi istihdamında hangi kişiler ve bölümler rol aldı ise, ilgili tüm kişi ve bölümlere (daha önce eğitim almış olsalar dahi) çocuk işçiliğinin engellenmesi ile ilgili detaylı eğitim verilir ve dokümante edilir.

• Personel Bölümü'nün Görevleri

- Çocuğun velisini işyerine çağırmak ve gerekli kimlik tesbitini yaparak kimlik bilgilerini, telefon bilgilerini, ev adresini almak.
- Çocuğun nasıl işe girdiğini ve ne kadar zamandır çalıştığını tespit etmek.
- İşletmede bu şekilde işe alınan başka çocuklar olup olmadığını tespit etmek.
- Süreci yönetecek kişiyi ve üst yönetimdeki sorumlu yöneticiyi tüm süreçle ilgili bilgilendirmek.

• Çocuk İşçilik Tespitinde Süreci Yürütecek Yöneticinin Görevleri

- Aileyi doğru bir şekilde yönlendirerek çocuğun- kız çocuklarının kırılganlık durumunu da dikkate alarak- okula tekrar kaydedilmesini sağlamak.
 - Devlet ve yardımcı olabilecek sivil toplum örgütleriyle bağlantıya geçmek.
 - Çocuğun okula devam ettiğinin belli aralıklarla kontrolünü sağlamak.
 - Çocuğun ebeveynleriyle belli aralıklarla görüşmek ve onlardan bilgi almak.
 - Aileye bağlanan asgari ücretin aylık olarak alındığının kontrolünü sağlamak.
 - Süreçle ilgili rapor yazmak ve gerekli dokümanları kayıtlarda tutmak. (Bu raporların birer kopyası Çocuk İşçiliğinin Engellenmesi ile ilgili atanan üst düzey yöneticide de bulunur.)
- Ailenin telefon, adres bilgileri
 - Çocuğun devam ettiği okul
 - Aileye yatırılan asgari ücretin banka dekontları
 - Aile ve çocuk ile görüşme notları (tarihleriyle)

Bakınız: Çocuk Emeği ile Mücadele Prosedürü



Çırakların Çalışma Şartları

Çalışan çocuk konusunda karşımıza çıkan bir diğer kavram 'çırak' kavramıdır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre 'çırak, bir sanatı, o sanat için düzenlenen teorik öğrenim programına göre o iş yerinde öğrenmek, sanatın gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını geliştirmek amacıyla temelde iktisadi olmayan, emeğiyle ve çıraklık sözleşmesiyle işyeri sahibinin hizmetine giren öğrenci statüsündeki kişidir.' şeklinde tanımlanmaktadır.

"Aday çırak", çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişiyi,

"Çırak", çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi,

"Öğrenci", işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenleri anlatır.

Çırak olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

A- Kayıt olduğu tarihte 19 yaşından gün almayan öğrenciler;

1- Mesleki eğitim merkezlerine en az ilköğretim mezunları ile 1996-1997 öğretim yılı ve daha önceki yıllarda ilkokullardan mezun olanlar (5. sınıfı bitirenler) veya ortaokullardan ayrılan öğrenciler kayıt yaptırabilir.

2- Kanun kapsamında bulunan herhangi bir meslekte çalışıyor olmak,

Kayıt olduğu tarihte 14 yaşından küçük olan öğrenciler Aday çırak 14 yaş üstü öğrenciler ise çırak statüsünde değerlendirilir.

**İşyeri sahibi,
aday çırağı
ve çırağı
çalıştırmaya
başlamadan
önce kişinin
velisi, reşit
ise kendisi
ile yazılı
“çıraklık
sözleşmesi”
yapmak
zorundadır.**

3- Sağlık durumu pratik eğitimi yapacağı (çalışacağı) mesleğe uygun olmak,

4- Kayıt olduğu tarihte 14 yaşından küçük olan öğrenciler Aday çırak 14 yaş üstü öğrenciler ise çırak statüsünde değerlendirilir,

B- Kayıt olduğu tarihte 18 yaşını doldurup 19 yaşından gün alan öğrenciler;

Yukarıdaki şartlara ilave olarak ;

1- Daha önce mesleki (çıraklık) eğitimden geçmemiş olmak,

2- Askerlikle ilişkisi bulunmamak,

İşyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce kişinin velisi, reşit ise kendisi ile yazılı “çıraklık sözleşmesi” yapmak zorundadır.

Çıraklıkta Deneme Süresi

Çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz. Bu süre Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilir. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü'ne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşir ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır.

Deneme döneminde ücret ödenir. Aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar.

İşyerinde Çırak Çalıştırma Yüzdesi

Aday çırak ve çırak almak için işyerinde usta öğretici bulunması şarttır. On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul öğrencilerine beceri eğitim yaptırır.

Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur.

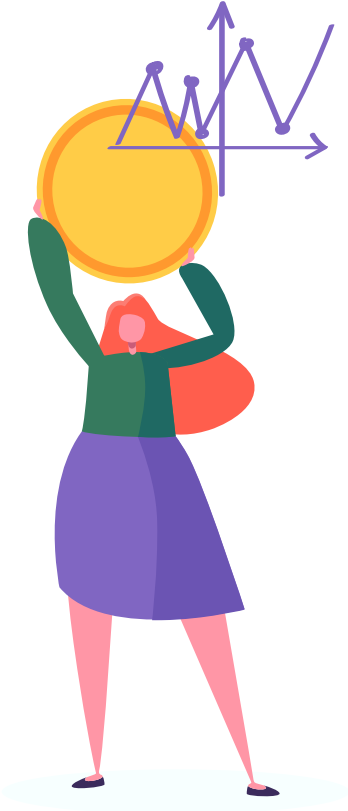
Teorik Eğitim Şartı, Süreleri ve Ödemeleri

İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin teorik eğitimi, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletmelerin eğitim birimlerinde yapılır. Çalışma saatleri içinde yapılacak teorik eğitim haftada oniki saatten az olamaz. Bu eğitim yoğunlaştırılmak suretiyle de yapılabilir. Teorik eğitim günlerinde öğrenciler ücretli izinli sayılır.

On ve daha fazla personel çalıştıran ve Milli Eğitim Bakanlığınca işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler.

Çıraklık Ücretleri

Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar; aday çırak veya çırağın velisi veya kişi reşit ise kendisi; öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Milli



Eğitim Bakanlığınca belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde meslek eğitimi gören örgün eğitim öğrencilerine, asgari ücretin net tutarının yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 30'undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 15'inden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan aşağı ücret ödenemez.

Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır. Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur.

Çırakların Yıllık İzinleri

Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir.

ILO; Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

IPEC; Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (International Programme on the Elimination of Child Labour)

Vaka Analizi

VAKA ANALİZİ

Güngören'de bir örgü atölyesinde 26 kişi çalışmaktadır. Atölye bir iş merkezinin 2. Katındadır. Alt katta başka bir örgü atölyesi daha bulunmaktadır. Alt kattaki örgü atölyesinde okulu tatil olan 2 çocuk çalışmaktadır. Yaz ayları olduğundan çalışanların çoğu yıllık izinlerini kullanmaktadırlar. İşletmenin iki ustabaşından birisi de yıllık iznini kullanmak üzere tatile çıkmıştır. İşe yeni başlayan Mehmet usta, okullar da hazır tatil olmuşken 13 yaşındaki erkek yeğenini işyerine getirmiş ve depo bölümünde çalışanlara yardım ederek iş deneyimi kazanmasının kendisine ileride faydalı olacağını düşünmüştür. Aynı zamanda çocuğun yanında güvende olacağından dolayı bu kararından memnundur. Firma sahibi 3 günlüğüne bir fuara gittiğinden kendisinin konuyla ilgili haberi olmamıştır.

Çocuk , toplam 2 kişinin çalıştığı depo bölümünde ufak tefek işlere yardımcı olmakta ve diğer bölümlerden evrak almak, iletme gibi hafif işler yapmaktadır. Çalışmanın 4. gününde işler iyice yoğunlaşmış ve depoda çalışanlar 2. Kattan caraskala yükleme yaparken yakında durmaması gereken çocuk, çalışanlara bakarken dengesini kaybederek 2. Kattan aşağı düşmüş ve ayağı kırılmıştır.

Bu durumu çocuk işçiliği açısından değerlendiriniz ve çocuğun işyerinde çalışmaması için hangi önlemlerin alınmış olması gerektiğini, hangi prosedürlerin uygulanmadığını belirtiniz.

Vaka Analizi

VAKA ANALİZİ

DEĞERLENDİRME

Muhtemelen işyerinde bir çocuk emeği ile mücadele politika ve prosedürü yoktur. Aynı zamanda bulunulan yerde çocuk işçiliği yaygın olarak görülen ve kültürel anlamda belli ölçüler içinde zararlı dahi sayılmayan bir algı olabildiği görülmektedir.

Her şeyden önce çocuk işçi hastaneye kaldırılarak gereken sağlık müdahaleleri yapılmalıdır.

Örnekten de görüldüğü üzere, çocuğa tehlikeli işler verilmese dahi, çocuk kanuna aykırı olarak istihdam edilmiş ve tehlikeli bir ortamda çalışarak zarara uğramıştır.

İşletmede ise personel bölümü işe alımların kesinlikle kendileri tarafından yapılması ile ilgili gerekli bilgilendirmeyi tüm yönetici ve çalışanlarla paylaşmalıdır. İşletme küçük olduğundan çocuk işçiliği ile mücadeleden işletme sahibi sorumlu olmalı ve kendisinin işyerinde olmadığı zamanlar konuyla ilgilenmek üzere tercihen personel bölümünden veya şef/ustalardan birisini görevlendirmelidir.

Söz konusu işe alımı yapan ustaya detaylı eğitim ve bilgi verilmeli, konuyla ilgili algısı değiştirilmelidir.

Aynı zamanda tüm yönetici ve çalışanlara gerekli eğitim verilmeli, dokümanite edilmelidir.

Çocuk işçinin rehabilitasyonu ile ilgili ise kitapçıkta örnek olarak verilen prosedür (Çocuk Emeğiyle Mücadele Prosedürü) kullanılmalı ve içindeki adımlar izlenerek gerekli çalışmalar tamamlanmalıdır.

Çocuk Emeği ile Mücadele Prosedürü

FİRMA ADI

**ÇOCUK EMEĞİ İLE
MÜCADELE PROSEDÜRÜ**

YAYIN TARİHİ:

Bölüm: Personel İşleri

Revizyon Tarihi:

4857 İş Kanunu'nun 71 inci maddesi uyarınca, 15 yaşını doldurmamış (16 yaşından gün almamış) çocukların çalıştırılması yasaktır. FİRMA 'da 15 yaşını doldurmamış çocuk işçi yasal olarak çalıştırmaz. İşletmemiz ekonomik anlamda çocuk işçi istismarını reddeder ve çocuk emeğini önlemek için her türlü tedbirin alınmasını sağlar.

1. Amaç

FİRMA'nın tüm birimlerinde çocuk emeğini önlemek için işletme içerisinde tedbirlerin alınması, sistem kurarak sürekliliğini sağlamak.

2. Kapsam

FİRMA çalışanları, firma tedarikçi, fason, taşeronları.

3. Sorumluluklar

Firma üst yönetimi: Firma genelinde, çocuk işçiliğin engellenmesi ve kullanıl-maması konusunda sorumludur.

Personel Sorumlusu & Sosyal Uygunluk Sorumlusu: Çalışanların çocuk işçiliği ile ilgili bilinçlendirilmesinden sorumludur.

Güvenlik/ Bekçi: İşletmeye girmek isteyen kişilerin kimlik kontrollerinden ve çocuk ziyaretçi olursa sadece resepsiyonda tutulmasından ve ilgili birimlere bilgi verilmesinden sorumludur.

Resepsiyon Görevlisi: Herhangi bir çocuk işletmeyi ziyaret ediyor ise sadece resepsiyonda tutulmasından ve ilgili birimlere bilgi verilmesinden sorumlu-dur.

4. Tanımlar

4.1. ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

Çocuk işçiliği : Türk İş Kanunu'na göre 15 yaşını doldurmamış çalışana denir.

4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü- ILO 'nun 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşme-sine göre belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın, altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacaktır.

"Çocuk işçiliği" çoğu kez çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açı-sından zararlı işler olarak tanımlanır.

Çocuk Emeği ile Mücadele Prosedürü

5. Uygulama

5.1. Çocuğun İşletme İçine Alınmaması

5.1.1. Çocuk Emeğiyle Mücadeleden Sorumlu Yöneticinin Görevleri

- İş kanunu ve çocuk hakları ile ilgili bilgi edinmek.
- İlgili birim yöneticileri ile beraber çocuk işçiliğini önleme politikası ve prosedürü, çocuk işçiliğın tesbiti halinde rehabilitasyon prosedürü yazmak ve bunu işletmede uygulamak.
- Çocuk işçiliğının engellenmesi ile ilgili eğitim programı yapılmasını sağlamak ve personel bölümünün oryantasyon eğitimine bunu entegre etmesini sağlamak.
- İşletmeye bir çocuk geldiğinde konuyla ilgilenmek ve birimleri prosedüre uygun şekilde yönlendirmek.
- İşletmede belli aralıklarla bu konuda denetimlerini sürdürmek ve firma sahibine raporlamak.
- İşletmenin tedarikçi,taşeron ve fasonlarına çocuk emeğiyle mücadele ile ilgili politika ve prosedürlerle ilgili bilgi verilmesini sağlamak.
- Gerektiğinde fason işletmelerde çocuk işçiliğının kullanılıp kullanılmadığına dair denetimlerde bulunulmasını ve bunların raporlanmasını sağlamak.
- İşletme dışında veya ulaşılamayacak bir durumda olduğunda kendisinin görevini yapması için personel bölümünden birini yetkilendirmek ve gerekli eğitimleri almasını sağlamak.

5.1.2. Personel Bölümü'nün Görevleri

- İşe girişlerde detaylı kimlik kontrolü yaparak 16 yaş altında çalışan olmadığının tespitini yapmak.
- Personel dosyalarında çalışanların kimlik fotokopilerini bulundurmak.

5.1.3. Güvenlik ve Bekçi Görevleri

- İşletmeye gelen her kim olursa olsun, refakatçi eşliğinde olsa dahi mutlaka kimlik tesbiti yapmak.
- Girişte "ziyaretçi kayıt defteri" bulundurmak ve işletmeye giren herkes için doldurtmak.
- 16 dan küçük bir ziyaretçi olduğunda konuyla ilgili üst yönetim ve personel sorumlusunu bilgilendirmek.
- 16 yaşından küçük olduğundan şüphelendiği kişilerin kimlikleri yoksa konudan sorumlu yöneticiji ve personel sorumlusunu bilgilendirmek.

5.1.4. Resepsiyon Görevlisi:

- Herhangi bir nedenle ziyarete gelen 16 yaşından küçük çocuğın resepsiyon haricinde işletme içinde hiçbir yere girmesine izin verilmemesi.
- İlgililere konuyla ilgili bilgi aktarılması

5.1.5. Ziyaret Amacına Göre Alınacak Önlemler

- 15 yaşını doldurmamış çocuk, iş başvurusu amacı ile geldi ise kendisine çocuk işçiliğının bu işletmede kullanılmadığı bilgisi verilir ve kendisine katan hakkında kısa bilgi verilerek yolcu edilir.

Çocuk Emeği ile Mücadele Prosedürü

- 15 yaşını doldurmamış çocuklar ziyaret amacı ile akrabalarına geldilerse, resepsiyonda görüşmelerine izin verilir.
- 15 yaşını doldurmamış çocuk, iş başvurusunu işletme içinden bir tanıdık/ akraba aracılığı ile yaptı ise, o kişi veya kişilere çocuk işçiliğini önleme politikası ve prosedürü ile ilgili gereklilikler hatırlatılır, eğitim tekrarlanır.

5.2. Mevcut Çocuk İşçinin İstihdamının Farkedilmesi

İstenmeden herhangi bir bölümdeki ihmal veya bilinçsizlikten dolayı, çocuk işçinin üretimde çalıştığı tespit edilmesi halinde; çocuk işçi derhal üretim alanından uzaklaştırılır. Çalışma nedenleri araştırılarak aşağıdaki yöntemler izlenir:

- Sorumlu Yönetici Atanması & Yöneticinin Görevleri
 - o Çocuk işçinin rehabilitasyonu çalışmaları için herhangi bir yüz kızartıcı suçtan hüküm giymemiş bir yetkin personeli görevlendirmek.
 - o Çocuk işçiliği rehabilitasyon çalışmalarının doğru yapılmasının takibi ve devlet, gerekirse sivil toplum kuruluşları ile bağlantı kurarak destek sağlamak.
 - o Çocuk işçiliği rehabilitasyon çalışmaları sonuçlanana dek süreci yakından takip etmek ve denetlemek.
- Personel Bölümü'nün Görevleri
 - o Çocuğun velisini işyerine çağırmak ve gerekli kimlik tesbitini yaparak kimlik bilgilerini, telefon bilgilerini, ev adresini almak.
 - o Çocuğun nasıl işe girdiğini ve ne kadar zamandır çalıştığını tespit etmek.
 - o İşletmede bu şekilde işe alınan başka çocuklar olup olmadığını tespit etmek
 - o Süreci yönetecek kişiyi ve üst yönetimdeki sorumlu yöneticiyi tüm süreçle ilgili bilgilendirmek.
- Çocuk İşçilik Tespitinde Süreci Yürütecek Yöneticinin Görevleri
 - o Aile'yi doğru bir şekilde yönlendirerek çocuğun okula tekrar kaydedilmesini sağlamak.
 - o Devlet ve yardımcı olabilecek sivil toplum örgütleriyle bağlantıya geçmek.
 - o Çocuğun okula devam ettiğinin belli aralıklarla kontrolünü sağlamak.
 - o Çocuğun ebeveynleriyle belli aralıklarla görüşmek ve onlardan bilgi almak.
 - o Aileye bağlanan asgari ücretin aylık olarak alındığının kontrolünü sağlamak.
 - o Süreçle ilgili rapor yazmak ve gerekli dokümanları kayıtlarda tutmak. (Bu raporların birer kopyası Çocuk İşçiliğinin Engellenmesi ile ilgili atanan üst düzey yöneticide de bulunur.)
 - Ailenin telefon, adres bilgileri
 - Çocuğun devam ettiği okul
 - Aileye yatırılan asgari ücretin banka dekontları
 - Aile ve çocuk ile görüşme notları (tarihleriyle)

Hazırlayan

Ad Soyad, Pozisyon, İmza

Onaylayan

Ad Soyad, Pozisyon, İmza

NOTLARIM, İŞLETMEDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM

NOTLARIM, İŞLETMEDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM

**ILO Ankara - Uluslararası
Çalışma Örgütü**

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi
No: 4, 06450 Oran, Ankara
Tel: + 90 312 491 98 90
Faks: +90 312 491 99 45
E-posta: ankara@ilo.org

**İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon
İhracatçıları Birliği (İHKİB)**

Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi
Dış Ticaret Kompleksi B Blok P.K.34196
Yenibosna, İstanbul
Tel: + 90 212 454 02 00
Faks: +90 212 454 02 01
E-posta: konfeksiyon@ihkib.org.tr

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi ve İHKİB işbirliğinde
Sn. Ebru Gökbulut tarafından hazırlanmıştır.



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İHKİB
İSTANBUL HAZIR GİYİM VE
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

Suriyeli mültecilerin ve ev sahibi toplulukların istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi alanında ILO tarafından yürütülen bu çalışmalar ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (U.S. Department of State, PRM) tarafından desteklenmektedir.