



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**İKMİB** İstanbul  
Kimyevi Maddeler ve Mamulleri  
İhracatçıları Birliği  
Istanbul Chemicals and Chemical Products Exporters' Association

# SOSYAL 09 UYGUNLUK

**Plastik ve Mamulleri Sektöründe**

Çocuk İşçiliğiyle Mücadele





# SOSYAL 09 UYGUNLUK

**Plastik ve Mamulleri Sektöründe**  
Çocuk İşçiliğiyle Mücadele



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKİB**  
İSTANBUL HAZİR GÜYİM VE  
İŞİ VE İŞİ VERİLERİ

---

**Haziran 2021**



## Çocuk İşçiliği

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, **15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.**

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). Her beş çocuk işçiden hemen hemen biri hizmet sektöründeyken (%17,2) %11,9'u da sanayide çalışmaktadır. (ILO, 2017 – Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012-2016)

Türkiye, 1992 yılında ILO'nun "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı"na (IPEC-International Programme on the Elimination of Child Labor) katılan ilk altı ülkeden biri olmuştur.

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)

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

## Türkiye'deki Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinden biri de "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma" olarak belirlenmiştir.

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

- on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler
- on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler,
- on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler,
- on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin,

hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları belirlenmiştir.

Bununla birlikte Yönetmelik, 18 yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmayacağı işleri aşağıda biçimde 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 ışınlarla 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,
- işyeri 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 doldurmamış 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 İşçiliğiyle 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 İşçiliğiyle Mücadeleden Sorumlu Yöneticinin Görevleri

- İş kanunu ve çocuk hakları ile ilgili bilgi edinmek. o İlgili birim yöneticileri ile beraber çocuk işçiliğini önleme politikası ve prosedürü, çocuk işçiliğinin tespiti halinde rehabilitasyon prosedürü yazmak ve bunu işletmede uygulamak.
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi ile ilgili eğitim programı yapılmasını sağlamak ve personel





bölümünün oryantasyon eğitimine bunu entegre etmesini sağlamak.

- İşletmeye bir çocuk geldiğinde durumla ilgilenmek ve birimleri prosedüre uygun şekilde yönlendirmek.
- İşletmede belli aralıklarla bu konuda denetimlerini sürdürmek ve işletme sahibine raporlamak.
- İşletmenin tedarikçi, taşeron ve fasonlarına çocuk işçiliğiyle mücadele ile ilgili politika ve prosedürlerle ilgili bilgi verilmesini sağlamak.
- Gerektiğinde fason işletmelerde çocuk işçiliğinin kullanılıp kullanılmadığına dair denetimlerin gerçekleştirilmesini 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.
- Çocuklarla ilk karşılaşacak personele gerekli eğitimi vermek ( güvenlik, bekçi ve resepsiyonistler gibi)



İşletmede çocuk işçiliği ile mücadele için üst düzey bir yönetici yetkilendirilmelidir.



### • Güvenlik ve Bekçi Görevleri

- İşletmeye gelen her kim olursa olsun, refakatçi eşliğinde olsa dahi mutlaka kimlik tespiti 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 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) Eğitimlerinde 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 doküman altına alınmalıdır.
- 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 işçiliğiyle 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 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 tespitini 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 okula tekrar kaydedilmesini sağlamak.
- Devlet ve yardımcı olabilecek sivil toplum örgütleriyle bağlantıya geçmek.
- Çocuğun okula devam ettiğinin belli aralıklarla kontrolünü sağlamak.
- Okul yöneticilerini konu ile ilgili bilgilendirmek ve belirli aralıklarla kendilerinden bilgi almak.
- Çocuğun ebeveynleriyle belli aralıklarla görüşmek ve onlardan bilgi almak.
- Aileye bağlanan asgari ücretin aylık olarak alındığının ve bunun gereken kısmının çocuğun eğitimi için kullanıldığının 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 ve ilgili okul yönetici iletişim bilgileri
- Aileye yatırılan asgari ücretin banka dekontları
- Aile ve çocuk ile görüşme notları (tarihleriyle)

**Bakınız:** Çocuk işçiliğiyle 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

**Aday Çıraklar:** İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilirler.

**Aday çırak ve çırak;** öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler.

Mesleki eğitim merkezi programına çırak öğrenci olarak kayıt olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

a. En az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu 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.**

**b.** Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak. Tehlikeli ve çok tehlikeli işler veya özellik arz eden mesleklere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu, ilgili kuruluşların görüşü alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenir.

Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir. Mevsime göre özellik arz eden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda bloklaştırılmış olarak yapılabilir.

### **Çıraklık Sözleşmesi**

6899 No’lu Mesleki Eğitim Kanunu Madde 13: Bu Kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren iş yerleri, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında on dokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur.

### **Çıraklıkta Deneme Süresi & Ücretlendirme**

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.

---

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

---

## 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.

## 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 yaptırmaması 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 Millî 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

Hadımköy'de bir plastik fabrikasında 86 kişi çalışmaktadır. Fabrikanın üretimi genelde tek kullanımlık çatal, kaşık, bıçak ve bardaktır. İşletmenin ana müşterileri oteller ve seyahat firmalarıdır. Dolayısı ile yaz döneminde işler çok daha yoğun olmakta, hatta nerede ise 2 katına çıkmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar yoğun mesai yapsa da fazladan dönemsel elemana ihtiyaç olmaktadır.

Ustalardan birisinin 11 ve 13 yaşlarındaki iki oğlu son iki senedir her yaz yaklaşık üç ay burada çalışmaktadır. Çocuklar günde 9 saat paketleme yapmaktadırlar. Ayrıca bu yaz döneminde kırma bölümünde çalışan operatörün 13 yaşındaki oğlu da babasının yanında yardımcı olarak kısa dönem çalışmaya başlamıştır. Babasının rahatsız olup işe gelmediği bir gün, kırma makinasını çalıştırmaya çalışan çocuğun gözüne, göz koruyucu kullanmadığından plastik parçası saplanmış ve acilen hastaneye kaldırılmıştır. Bunun üzerine çalışma izni olan Suriyeli çalışanlardan birinin 15 yaşındaki oğlu geçici olarak kırmada çalışması için alınmıştır.

Tüm bunlar olurken personel sorumlusu kişi senelik izindedir ve firma sahibi de bir iş seyahati için yurtdışındadır. Ustalar genellikle firma sahibi ile iletişim kurmaya alışmış eski emektarlar olduğundan işe yeni başlayan genç bir mühendis olan üretim müdürüne konuyla ilgili bilgi vermemişlerdir.

**Bu durumu çocuk işçiliği açısından değerlendiriniz.**

## Vaka Analizi

### VAKA ANALİZİ

#### ÇÖZÜM:

*Muhtemelen işyerinde bir çocuk işçiliği ile mücadele politika ve prosedürü yoktur.*

*Çalışanlara konu ile ilgili de bir eğitim verilmediği açıktır. Aynı zamanda bulunulan yerde çocuk işçiliği yaygın olarak görülen ve sosyo-kültürel anlamda belli ölçüler içinde bunun zararlı dahi sayılmayan bir algı olabildiği görülmektedir.*

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

*Babalarının yanında iki yazdır çalışan iki çocuk, 13 yaşında kırma bölümünde babasının yanına yardıma gelen çocuk ve bu çocuk hastaneye sevk edildikten sonra yerine alınan Suriyeli 15 yaşındaki çocuk en başta işletmeye kesinlikle alınmamalıdır.*

*Bunu sağlayacak olan sorumlu yöneticiler çocuk işçiliğinin engellenmesi için gerekli politika ve prosedürleri oluşturmalı, çalışanlara gerekli eğitimleri vermeli, işe alımların sadece personel / İK bölümleri tarafından yapılması gerekliliğini hatırlatmalıdır.*

*Aynı zamanda eski usul çalışma şartlarına alışmış olan ve muhtemelen değişim ile ilgili direnç gösteren emektar usta ve operatörler de bu eğitimi aldıktan sonra gerekirse firma sahibi/ personel bölümü tarafından ayrıca bilgilendirilmeli ve belirli bir yöneticinin yokluğunda vekalet edecek olan yöneticinin her türlü konu hakkında mutlak surette haberdar edilmesi konusunda uyarılmalıdır.*

*Konu aynı zamanda duyuru panosunda paylaşılmalı ve herhangi bir prosedüre aykırı davranış disiplin gerekliliklerince uyarı şeklinde çalışana bildirilmelidir.*

## 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 İşçiliğiyle 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 koldan sorumlu yöneticisi 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 kandan 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 atanmış 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, İŞLETMELERDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:**

### **YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **UYGULAMA BAŞLATAÇAKLARIM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **NOTLARIM, İŞLETMELERDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:**

### **YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKiB**

İSTANBUL HAZIR GİYİM VE  
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

## **ILO Türkiye Ofisi**

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

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi için Sn. Ebru Gökbulut tarafından hazırlanmıştır.

"Türkiye'deki Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İş Fırsatları Projesi", ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (U.S. Department of State, BPRM) tarafından desteklenmektedir.