

ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEMeye YÖNELİK YENİ BİR ADIM: AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEYİ'NİN KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DURUM TESPİTİNE DAİR DİREKTİF ÖNERİSİ

Didem YARDIMCIOĞLU*

ÖZ

Çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından oldukça zararlı olan çocuk işçiliği uzun yıllardan beridir önlenmeye ve sona erdirilmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda başta Uluslararası Çalışma Örgütü olmak üzere çeşitli kurum ve kuruluşlarca önemli çalışmalar yapılmakta, projeler yürütülmekte ve çocuk işçiliği ile mücadelede ortak bir standart oluşturmak adına uluslararası düzeyde hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemelere katkı sunacak hukuki metinlerden biri de 23.02.2022 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından kabul edilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisi'dir. Direktif önerisinde şirketlerin, tedarik zincirleri boyunca faaliyetlerinden kaynaklanan çocuk işçiliği, zorla çalıştırma gibi insan hakları ihlallerinden ve biyolojik çeşitlilik kaybı, çevre kirliliği gibi olumsuz çevresel etkilerden sorumlu tutulacakları düzenlenmiştir. Bu sorumluluk hem idari hem de hukuki sorumluluk şeklinde olacaktır. Böylece

* Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-mail: didem.yardimcioglu@dicle.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-2890-5867.

Makalenin Gönderim Tarihi : 01.11.2022.

Makalenin Kabul Tarihi : 23.06.2023.

şirketlerin, kendileri veya tedarik zincirlerindeki şirketler tarafından çocuk işçi çalıştırılması durumunda hem tazminat ödeme yükümlülüğü hem de denetim makamları uyarınca kesilecek idari para cezaları ile karşı karşıya kalmaları söz konusu olabilecektir. Bu yönüyle Direktif önerisi şirketlere değer zincirlerinde durum tespiti yapma ve çocuk haklarına saygılı davranma konusunda bir yükümlülük getirmiş olmaktadır. Bu kapsamda Direktif önerisi başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere, ülkemizdeki ve diğer ülkelerdeki çocuk işçiliği ile mücadeleye ilişkin çalışmalara olumlu katkı sunacak nitelikte, oldukça değerli bir hukuksal metin olma niteliğine sahiptir ve bu özelliği nedeniyle çalışmamızın konusunu teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çocuk işçiliği, durum tespiti, küresel değer zincirleri, kurumsal sürdürülebilirlik, çocuk hakları.

A NEW STEP TO PREVENT CHILD LABOUR: PROPOSAL FOR A DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL ON CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE

ABSTRACT

Child labour, which prevents children from living their childhood, reduces their potential and dignity, and is very harmful for their physical and mental development, has been tried to be prevented and ended for many years. In this direction, important studies are carried out by various institutions and organizations, especially the International Labor Organization, projects are carried out and legal regulations are made at the international level in order to create a common standard in the fight against child labour. One of the legal texts that will contribute to these regulations is the Proposal for the Corporate Sustainability Due Diligence Directive, which was accepted by the European Parliament and the Council on 23.02.2022. In the proposal of the directive, it is regulated that companies will be held responsible for human rights violations such as child labour and forced labour and negative environmental impacts such as loss of biodiversity and environmental pollution throughout their supply chains. This responsibility will be in the form of both administrative and civil liability. Thus, companies may be faced with both the obligation to pay compensation and administrative fines in accordance with the supervisory authorities in case of child labour by themselves or by the companies in their supply chain. In this respect, the proposal of the Directive imposes an obligation on companies to do due diligence in value chains and to respect children's rights. In this context, the Directive proposal has the quality of being a very valuable

legal text that will contribute positively to the studies on the fight against child labour in our country and other countries, especially in the European Union countries, and due to this feature, it constitutes the subject of our study.

Keywords: Child labour, due diligence, global value chains, corporate sustainability, rights of the child.

I. GİRİŞ

Bir toplumun geleceğini temsil eden çocuklar ve gençlerin korunması, onların iyi bir eğitim alması, hem fiziksel hem de ruh sağlıklarının korunması, esasında tüm bir toplumun da korunması ve gelişmesi anlamına gelmektedir. Şüphesiz bu gelişimin önündeki en büyük engellerden birisi ise çocuk işçiliğidir. Çocuklar ile gençlerin fiziksel ve ruhsal açıdan gelişimini olumsuz yönde etkileyen, eğitime ulaşma olanaklarını kısmen veya tamamen ellerinden alan çocuk işçiliği, gerek uluslararası gerekse ulusal düzeydeki hukuki düzenlemelerle engellenmeye çalışılmaktadır.

Çocukları çalışma hayatına iten nedenler çok farklı kategorilerde ortaya çıkabilmektedir. Genel olarak bu nedenler ekonomik nedenler (yoksulluk), sosyal nedenler (nüfus artışı, düzensiz göç ve kentleşme, eğitimsizlik) ve kültürel nedenler/geleneksel bakış açısı (çocuğun çalışması ailesi için gelir kaynağı olarak görülmekte, çocuk ise para kazanarak kendisini büyümüş ve yetişkin hissetmektedir) şeklinde sıralanabilir¹. Bu nedenler sebebiyle ne yazık ki dünyada ve ülkemizde

¹ Ünal Narmanlıoğlu, “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 670-671; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2022, s. 205; Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir/İstanbul 2020, s. 486; Mustafa Çöpoğlu, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 14, Nisan 2018, s. 370 vd.; Özge Tuçe Gökalp, “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, Electronic Journal of Vocational Colleges, Mayıs 2012, s. 128; Zakir Avşar/Eren Öğütoğulları, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği İle Mücadele Stratejileri”, SGD, C. 2, S. 1, Ocak 2012, s. 12; Salih Barışık/Tarık Ege/Türker Şimşek, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 17, S. 2, 2016, s. 165 vd.; Levent Şahin, “Geçmişten Günümüze Çocuk İşçiliği”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C. 7, S. 2, 2012, s. 105 vd.; Cem Kılıç, “Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Çocuk İşgücü

çocuk işçiliği çok uzun yıllardan beridir mücadele edilmesine rağmen tamamen ortadan kaldırılabilmiş değildir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF)'nin ortak çalışması sonucu yayınlanan raporda² çocuk işçiliği ile mücadeledeki ilerlemenin yirmi yıldan beri ilk kez durduğu ve çocuk işçi sayılarının tüm dünya genelinde arttığı belirtilmektedir. Rapora göre, çocuk işçi olarak çalıştırılan çocukların sayısı 8.4 milyon artarak dünya çapında 160 milyona ulaşmış bulunmaktadır. Bu çocukların yarısından fazlasını ise 5-11 yaş arası çocuklar oluşturmaktadır. Raporda da vurgulanmış olduğu üzere, Covid-19 salgınının da etkisiyle tüm dünyada 8.9 milyon çocuk daha 2022 yılının sonuna kadar çocuk işçiliğine itilme riski taşımaktadır³.

Hem birey hem de toplum açısından olumsuzluklara yol açan, ülkelerin yeni nesillerini tahrip ederek toplumların geleceğini tehdit eden çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak, en azından minimuma indirmek için yapılan uluslararası düzeydeki hukuksal düzenlemelere ilaveten 23 Şubat 2022 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti ve 2019/1937 Sayılı Direktifte Değişiklik Yapılmasına Dair Direktif Önerisi kabul edilmiştir⁴. Direktif önerisinde şirketlerin, tedarik zincirleri boyunca faaliyetlerinden kaynaklanan çocuk işçiliği, zorla çalıştırma gibi insan hakları ihlallerinden ve biyolojik çeşitlilik kaybı, çevre kirliliği gibi olumsuz çevresel etkilerden sorumlu tutulacakları düzenlenmiştir. Direktif'in uygulanmaya başlanması ile birlikte, şirketler kendilerine bağlı kuruluşlarda ve tedarik zincirlerinde muhtemel ve mevcut olumsuz insan hakları ihlalleri ve çevresel etkileri izlemek, belirlemek, değerlendirmek, önlemek, sona erdirmek ve iyileştirmekle yükümlü olacaktır⁵. Böylece şirketlere tedarik zincirlerinde

Kullanımı (Çocuk İşçiliğini Önleme Uluslararası Programı-IPEC)", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 2001, s. 52 vd.

² Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward, UNICEF/ILO Joint Publication, New York, Haziran 2021. Rapor metni için bkz., <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>, (17.06.2022).

³ Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward, s. 8 vd.

⁴ Direktif önerisinin İngilizce metni için bkz., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>, (19.06.2022).

⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1145, (01.06.2022).

çocuk işçiliği ile mücadele etme konusunda hukuksal bir sorumluluk yüklenecektir. Özellikle küresel ölçekteki büyük şirketler düşünüldüğünde bu düzenlemenin tüm dünya ülkelerindeki çocuk işçiliğine olan etkisi daha net anlaşılabilir. Bu yönüyle çocuk işçiliğini önleme, azaltma ve en nihayetinde tamamen ortadan kaldırma amacına bir adım daha yaklaşılması söz konusu olabilecektir.

Biz de bu doğrultuda çalışmamızda öncelikle çocuk ve çocuk işçiliği kavramlarını açıklayacak, ardından çocuk işçiliği ile mücadeleye yönelik temel uluslararası düzenlemelere değinerek şimdye kadar uluslararası alanda çocuk işçiliğini önlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik atılan adımların bir çerçevesini çizeceğiz. Daha sonrasında ise 23 Şubat 2022 tarihli Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisini inceleyerek, direktif önerisinin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik getirdiği düzenlemeleri, hangi şirketlerin direktif önerisinin kapsamına girdiğini ve direktif önerisinin ülkemizdeki çocuk işçiliğini engellemeye yönelik çalışmalara olası etkilerini ortaya koyacağız.

II. ÇOCUK KAVRAMI

Çocuk işçiliği kavramının çerçevesinin çizilebilmesi için öncelikli olarak “*çocuk*” kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Çocuk kavramının hem öğretilerde hem de ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelerde çeşitli tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu’na göre çocuk, “*Bebeklik ile ergenlik arasındaki gelişme döneminde bulunan oğlan veya kız*”dir⁶. Öğretilerde yapılan bir tanıma göre çocuk, “*Kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden arızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadarki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişi*”dir⁷. Bir diğer tanıma göre çocuk, “*Yetişkin dünyasına bağımsız bir şekilde entegre*

⁶ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (01.06.2022).

⁷ Ali Naim İnan, Çocuk Hukuku, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 3, İstanbul 1968, s. 10.

*olana kadar, fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimleri açısından yetişkin korumasına ihtiyacı olan birey”dir*⁸.

Çocuk kavramının tanımını yapan temel uluslararası metinlerden biri olan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre, “*Bu Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır*”. Yine ILO'nun 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesinin 2. maddesinde bu sözleşme uyarınca çocuk teriminin on sekiz yaşın altındaki herkese uygulanacağı ifade edilmiştir⁹.

Ulusal mevzuatta ise 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun m. 3/1, (a) bendinde çocuk kavramının tanımının yapıldığı görülmektedir. Bu tanıma göre “*çocuk, daha erken yaşta ergin olsa bile on sekiz yaşını doldurmamış kişiyi*” ifade etmektedir¹⁰. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun m. 6/1, (b) bendinde de “*çocuk deyiminden henüz onsekiz yaşını doldurmamış kişinin anlaşılacağı*” belirtilmiştir.

Hukusal açıdan kişiliğin başlangıç anından erginlik yaşına ulaşmaya kadar geçen dönemin “*çocukluk dönemi*” olarak adlandırıldığı görülmektedir¹¹. 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 11. maddesinin ilk fıkrasında ise erginliğin on sekiz yaşın doldurulması ile başlayacağı düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, on sekiz yaşından küçükleri çocuk olarak kabul etmek mümkündür¹².

⁸ Gerry Rodgers/Guy Standing, Child Work, Poverty and Underdevelopment, International Labour Office, Geneva, 1981, s. 160.

⁹ Sözleşme metni için bkz., https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm, (19.06.2022).

¹⁰ Çocuk Koruma Kanununun yapmış olduğu tanım doğrultusunda, on sekiz yaşını doldurmuş olmasa da, örneğin evlilik yoluyla daha erken bir yaşta ergin sayılan kişiler de bu Kanun kapsamında çocuk olarak kabul edileceklerdir.

¹¹ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 482.

¹² Narmanlıoğlu, s. 673; Fevzi Demir, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, DEÜHFD, C. 12, Özel Sayı, 2010 (Basım 2012), s. 563; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 484; Gökalp, s. 127; Yener Şişman, “Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk ve Genç İşgücü”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 6, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7229.pdf>, (06.08.2022).

Görüldüğü üzere gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelerde çocuk kavramının belirlenmesinde yaş kıstası dikkate alınmakta, bireyin çeşitli gelişim süreçlerini tamamlayıp tamamlamadığına ilişkin özel bir tespit yapılmamaktadır¹³. Başka bir ifadeyle, kural olarak birey belirli bir yaşı doldurmuş ise gelişim süreçlerini de tamamlamış olduğu ve artık çocuk olarak nitelendirilemeyeceği kabul edilmektedir. Fakat çocuk kavramının belirlenmesinde kullanılan yaş kıstası da genel geçer bir kabule sahip değildir. Bu yaş sınırı her ne kadar uluslararası sözleşmeler ile bir standarda oturtulmaya çalışılmış ise de toplumdaki topluma, kültürden kültüre, sosyal çevreye ve zamana göre değişiklik göstermektedir¹⁴. Aynı şekilde bu yaş sınırları ulusal düzeydeki çeşitli hukuksal metinlere ve konulara göre de farklılaşabilmektedir¹⁵. Özellikle de erginliğe ulaşma yaşının kanun koyucular tarafından ilgili toplumun sosyal ve doğal gerekleri dikkate alınarak tespit edildiği¹⁶ göz önünde bulundurulduğunda farklılaşma da kaçınılmaz olmaktadır.

III. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ KAVRAMI

A. Tanımı ve Kapsamı

Çocuk işçiliği kavramı esasında uluslararası alanda oldukça yaygın kullanılan bir kavram olmakla birlikte, her ülkenin tarihi ve sosyal yapısının farklı olması nedeniyle kavramın sınırlarını net bir şekilde ortaya koyan bir tanım mevcut değildir. Fakat çocuk işçiliği konusunda önemli çalışmaları bulunan uluslararası kuruluşlarca dile getirilen tanımlar ile uluslararası sözleşmelerde yer alan tanımlar çocuk işçiliği kavramını tanımlamada ve kapsamını belirlemede önemli rol oynamaktadır¹⁷.

¹³ Hande Bahar Aykaç, “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, TBB Dergisi, S. 116, 2016, s. 338.

¹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 481; Barışık/Ege/Şimşek, s. 163; Çöpoğlu, s. 362, 366.

¹⁵ Aykaç, s. 338; Çöpoğlu, s. 364.

¹⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 483.

¹⁷ ÇSGB, Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı, Ankara 2017, s. 13, https://www.csgb.gov.tr/medias/11752/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf,

UNICEF, çocuk işçiliğini “*çocuğun yaşına ve işin türüne bağlı olarak, minimum çalışma saatini aşan ve çocuğa zararlı olan iş*”lerde çalışma olarak tanımlamaktadır¹⁸. ILO'ya göre ise çocuk işçiliği, “*çoğu kez çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işler*”de çalışmadır. Bu doğrultuda ILO, çocuk işçiliğinin kapsamına “*çocuklar için zihinsel, fiziksel, toplumsal ya da ahlaki açılardan tehlikeli ve zararlı işler*”in, “*okula düzenli devam etmelerini engelleyerek eğitim hakkından mahrum kalmalarına, okullarından erken ayrılmalarına yol açacak işler*”in ve “*çocukların okullarıyla birlikte yürütmek zorunda kaldıkları ağır işler*”in girdiğini belirtmektedir¹⁹. Yapılan tanımların da gösterdiği üzere çocuk işçiliği kavramı negatif bir kavram olma özelliği taşımaktadır. Zira toplum tarafından, çalışma olgusu yetişkin bireyler tarafından yerine getirilmesi gereken bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle de çalışma ve çocuk kavramları yanyana gelmesi istenmeyen kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰.

Ulusal mevzuatımızda ise çocuk işçiliği kavramının bir tanımı yapılmamıştır. Öğretide genel olarak on sekiz yaşın altındaki işçiler “*küçük işçi*”, on sekiz yaşın üstündeki işçiler ise “*yetişkin işçi*” olarak adlandırılmaktadır²¹. 4857 sayılı İş Kanununda (İş K.) ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte ise on sekiz yaşın altındaki işçiler açısından bir ayrıma gidildiği ve “*çocuk işçi*” ile “*genç işçi*” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Her ne kadar İş Kanununda çocuk işçi ve genç işçi kavramlarının bir tanımı yapılmamış ise de İş K.

(05.08.2022); Avşar/Öğütoğulları, s. 11; Barışık/Ege/Şimşek, s. 164; Çöpoğlu, s. 368.

¹⁸ <https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-i-%C5%9F%C3%A7ili%C4%9Fi>, (06.08.2022).

¹⁹ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>, (09.08.2022).

²⁰ Çöpoğlu, s. 366-367.

²¹ Tunçomağ/Centel, s. 205; Adnan Tuğ/Ulaş Baysal, “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, Beta, İstanbul 2011, s. 1871-1872; Seçkin Nazlı, Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri, Seçkin, Ankara 2015, s. 178; Ayşegül Kökkılınç Eraltuğ/Ayşe Fırat Şimşek, “Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü”, Legal İSGHD, S. 21, 2009, s. 93.

m. 71/3 hükmünde yer alan “Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin...” ifadesinden çocuk işçi-geç işçi ayrımının yapıldığı açıkça anlaşılmaktadır. Bu ayrıma göre on beş yaşın altındakiler çocuk işçi, on beş yaş ile on sekiz yaş arasındakiler ise genç işçi olarak kabul edilmişlerdir²². Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde ise çocuk işçi ve genç işçi kavramlarının tanımı yapılmıştır. Yönetmeliğe göre, “çocuk işçi on dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi; genç işçi ise on beş yaşını tamamlamış ancak on sekiz yaşını tamamlamamış kişiyi” ifade etmektedir. Bu nedenle on dört yaşını bitiren bir çocuğun çocuk işçi olarak kabul edilebilmesi için aynı zamanda ilköğretimini de tamamlamış olması aranmaktadır²³. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ise “genç çalışan” kavramı kullanılmakta ve m. 3/1, (e) bendinde kavramın tanımı yapılmaktadır. Hükme göre genç çalışan, “Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı” ifade etmektedir.

Ulusal mevzuatımızda belirlenmiş olan iş türleri (örneğin hafif işler) ve yaş sınırları arasında yapılan çalışmalar çocuk işçiliği olarak

²² Sarper Süzek, “İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 28 Mayıs 2011, İstanbul 2012, s. 68; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion, Ankara 2022, s. 497; Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020, s. 70; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin, Ankara 2022, s. 53; İstar Urhanoğlu Cengiz, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, TBB, S. 98, 2012, s. 205; Ercüment Özkaraça/Canan Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 366; Narmanlıoğlu, s. 673; Demir, Çocukların Korunması, s. 563; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 484, 485; Nazlı, s. 178; Güven/Aydın, s. 487.

²³ Kadriye Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından), Beta, İstanbul 2004, s. 81 vd.; Urhanoğlu Cengiz, s. 206; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 486.

nitelendirilmemektedir. Aksine, bu kurallara aykırı bir şekilde yaş ve işin türüne ilişkin sınırlamalara uyulmadan yapılan çalışmalar, önlenmesi ve en nihayetinde tamamen ortadan kaldırılması amaçlanan çocuk işçiliği olarak kabul edilmektedir²⁴. Nitekim ILO'ya göre de, bazı çalışma türlerinin çocuk işçiliği kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği çocuğun yaşına, yapılan işin türüne ve aldığı zamana, gerçekleştiği koşullara ve ülkelerin bu alanda gözettikleri hedeflere bağlıdır. Dolayısıyla da bir çalışma biçiminin çocuk işçiliği sayılıp sayılmayacağı yolundaki soruya verilecek yanıt hem ülkeden ülkeye hem de belirli bir ülkede sektörden sektöre farklılık gösterebilmektedir²⁵.

B. Çocuk İşçiliği, Çocuk Çalışması ve Çalışan Çocuk Kavramları Arasındaki Fark

Çocuk işçi (*child-labour*) kavramı ile çocuk çalışması (*child-work*) kavramı sık sık birbirleriyle karıştırılmaktadır. Çocuk işçiliği, çocuğun eğitimini engelleyen, fiziksel, duygusal, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen işlerde çalışması olarak tanımlanmakta iken; çocuk çalışması ile kast edilen çocuğun eğitimini

²⁴ Recep Kapar, “Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum, 2019/4, s. 2468, 2469; Özkan Bilgili, “Çocuk İşçiliğinin Denetimi”, SGD, C. 8, S. 2, Aralık 2018, s. 197.

²⁵ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>, (09.08.2022). Öğretide bir görüşe göre ise Türkiye’de kullanılan “*çocuk işçiliği*” kavramı hatalıdır. Bu görüşe göre çocuk işçiliği yalnızca ücret karşılığında işverene bağımlı olarak çalışmayı kapsamaktadır. Bu dar çerçeveli kavram yerine “*çocuk emeği*” kavramının kullanılması gerekmektedir. Zira çocuk emeği kavramı, ücret karşılığı bir işverene bağımlı olarak çalışmanın yanı sıra farklı şekillerde çalışma türlerini de kapsamaktadır. Örneğin çok sayıda çocuk “*işçi*” statüsünde değil, fakat “*ücretsiz aile çalışanı*”, “*köle veya köle benzeri*” gibi farklı şekillerde de çalıştırılmaktadır. ILO’nun resmi belgelerinde ve yayınlarında geçen “*child labour*” ifadesi Türkçe’ye ve resmi belgelere “*çocuk işçiliği*” olarak geçmiştir. Oysa ILO sözleşmeleri çocuk işçiliği de kısmen dahil olmak üzere değişik türlerde çalışma statülerini kapsayan “*çocuk emeğinin*” ortadan kaldırılması amacıyla sosyal politikalar ve standartlar oluşturmaktadır, Kapar, s. 2463 vd. Çocuk emeği kavramı hakkında daha ayrıntılı açıklamalar için bkz., Kapar, s. 2468 vd.

engellemeyen, fiziksel, zihinsel, duygusal, ahlaki ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkilemeyen işlerde çalışmasıdır²⁶.

ILO'ya göre, ortadan kaldırılması amaçlanan çocuk işçiliği üç kategoriye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, uluslararası standartlara uygun olarak ulusal mevzuatta belirlenen asgari yaşın altındaki bir çocuk tarafından gerçekleştirilen ve bu nedenle çocuğun eğitimini ve tam gelişimini engelleyebilecek işlerdir. İkincisi, bir çocuğun fiziksel, zihinsel veya ahlaki iyiliğini, doğası gereği veya yapıldığı koşullar nedeniyle tehlikeye atan, başka bir deyişle tehlikeli işlerdir. Üçüncüsü ise kölelik, insan ticareti, borç karşılığı çalıştırma ve diğer zorla çalıştırma biçimleri, çocukların silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla çalıştırılması, fuhuş ve pornografi ve yasadışı faaliyetler olarak uluslararası alanda tanımlanan çocuk işçiliğinin koşulsuz en kötü biçimleridir²⁷. Yine ILO'ya göre, çocuk işçiliği terimi, on sekiz yaşından küçük çocuklar tarafından yapılan tüm işleri kapsamaz. Milyonlarca genç, yaşlarına ve olgunluk düzeylerine uygun, ücretli veya ücretsiz, yasal bir şekilde çalışmaktadır. Böylece bu kişiler sorumluluk almayı öğrenirler, beceri kazanırlar, hem ailelerinin hem de kendi refah düzeylerinin ve gelirlerinin artmasına katkıda bulunmuş olurlar. Çocuk işçiliği, okuldan sonra ve okul ödevlerinin bitmesinin ardından hafif ev veya bahçe işlerine, çocuk bakımına veya diğer hafif işlere yardım etme gibi faaliyetleri içermez²⁸. İşte bu tür çalışmalar çocuk işçiliği yerine çocuk çalışması olarak adlandırılmaktadır²⁹. Ancak belirtelim ki, öğretilen bir görüş, bu şekilde bir ayrımın çocuk işçiliğine ilişkin hukuki düzenlemeler yapılırken eksikliğe neden olabileceğini, ayrıca hangi tür çalışmaların çocukların hayatları üzerinde olumlu etki bıraktığını belirlemenin subjektif nitelik

²⁶ Anne Lafarre/Bas Rombouts, "Towards Mandatory Human Rights Due Diligence: Assessing Its Impact on Fundamental Labour Standards in Global Value Chains", Tilburg Law School Research Paper, s. 4, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4155836, (21.09.2022); Ertan Kahramanoğlu, Türkiye'de Çalışan Çocuklar Sorunu ve Çözüm Yolları, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Friedrich Naumann Vakfı Yayını, Ankara 1996, s. 5; Çöpoğlu, s. 367; Aykaç, s. 340.

²⁷ ILO, A Future Without Child Labour, International Labour Conference, 90th Session 2002, Global Report, s. 9.

²⁸ ILO, s. 9.

²⁹ Çöpoğlu, s. 369.

taşıdığını ve bu yüzden de zor olduğunu belirterek ayrımı eleştirmektedir³⁰.

Çocuk işçiliği ile çocuk çalışması kavramlarından ayrı olarak bir de çalışan çocuk kavramı bulunmaktadır. Çalışan çocuk kavramı, asgari çalışma yaşından bağımsız, ayrı bir yaş sınırı tespit edildikten sonra bu yaş sınırının altında çalışan tüm kişileri ifade etmekte ve çocuk işçiliği ile çocuk çalışması kavramlarını da kapsayan daha üst bir kavram olma özelliği taşımaktadır³¹.

C. En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği

Ülkemizin de tarafı olduğu ILO'nun 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesinin³² 3. maddesinde en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği kavramı açıklanmıştır. Hükme göre en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği ifadesi “*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 mecburî 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 işi*” kapsamaktadır³³.

Her türlü çocuk işçiliği ile mücadele önem taşımakla birlikte, ILO tarafından 182 sayılı Sözleşmede en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği

³⁰ Barış Şahin, Çocuk İşçilerin Korunması, Yetkin, Ankara 2010, s. 25; Aykaç, s. 340.

³¹ Yusuf Alper, “Çocuk İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakları”, Türkiye’de Çocuk İşgücü, TİSK Yayın No: 138, Ankara 1994, s. 64; Çöpoğlu, s. 369; Aykaç, s. 339.

³² RG., 03.02.2001, 24307.

³³ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm, (09.08.2022).

olarak belirlenen bu kategorilerde³⁴ çocukların çalıştırılmasının önlenmesi taraf devletlere öncelikli bir yükümlülük olarak getirilmiştir. Sözleşmenin 6. maddesinde her üye devletin, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin öncelikli olarak ortadan kaldırılması için eylem programları belirleyeceği ve uygulayacağı düzenlenmiştir.

IV. ÇOCUKLARIN KORUNMASI VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN ÖNLENMESİNE İLİŞKİN TEMEL ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

A. Milletler Cemiyeti/Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

1. Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi

Çocuklara en temel haklarını sağlayan ilk uluslararası belge Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesidir. Bu bildirme 1924 yılında Milletler Cemiyeti Genel Kurulunda kabul edilmiş, 1928 yılında bizzat Atatürk tarafından imzalanmıştır³⁵. Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesinde çocukların tabii biçimde gelişimlerine olanak sağlanması, aç ve hasta çocukların beslenmesi ve tedavilerinin yapılması, terk edilmiş çocukların korunması, bir felaket anında yapılacak yardımların öncelikle çocuğa yapılması, çocukların her türlü istismara karşı korunması ve kardeşlik duyguları içinde eğitilmeleri gerektiği belirtilmiştir³⁶.

³⁴ Bu kategorilerin her birinin ayrıntılı incelemeleri için ayrıca bkz., Kapar, s. 2471 vd.

³⁵ T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çocuk Hakları ve Türkiye Uygulaması, Çocuk Politikaları Serisi 2, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Özel Yayını, Ankara 2021, s. 14; Sevil Lale Kurt, “Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması”, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, S. 36, Ocak-Haziran 2016, s. 104.

³⁶ Aykaç, s. 341; B. Şahin, s. 95.

2. Birleşmiş Milletler Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşmesi

1956 yılında Birleşmiş Milletler tarafından Birleşmiş Milletler Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşmesi yürürlüğe konulmuştur. Türkiye tarafından da 1963 yılında onaylanan Sözleşmenin³⁷ 1. maddesinde on sekiz yaşından küçüklerin, veli yahut vasileri tarafından şahıslarını veya çalışmalarını istismar amacı ile karşılıklı ya da karşılıksız bir şekilde başkalarına verilmesi yasaklanmıştır.

3. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 14 Eylül 1990 tarihinde imzalanarak 9 Aralık 1994 tarihinde ihtirazi kayıtla³⁸ onaylanan³⁹ Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ile de çocukların ekonomik sömürüye ve tehlikeli işlerde çalışmasının önlenmesine ilişkin taraf devletlere sorumluluklar yüklenmiştir.

Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik olarak Sözleşmenin 32. maddesinde taraf devletlere yüklenen sorumluluklar, *“Taraf Devletler, çocuğun, ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlâksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul ederler./Taraf Devletler, bu maddenin uygulamaya konulmasını sağlamak için yasal, idari, toplumsal ve eğitsel her türlü önlemi alırlar. Bu amaçlar ve öteki uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak, Taraf Devletler özellikle şu önlemleri*

³⁷ Sözleşme 27.12.1963 tarih ve 361 sayılı Kanun ile onaylanmıştır, RG., 06.01.1964, 11599.

³⁸ Konulan ihtirazi kayıt, *“Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin 17, 29 ve 30 uncu maddeleri hükümlerini T.C. Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama ve uygulama hakkını saklı tutmaktadır”* şeklindedir, bkz.,

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d19/c073/tbmm19073049ss0017.pdf>, (12.08.2022).

³⁹ RG., 11.12.1994, 22138.

alırlar: a) İşe kabul için bir ya da birden çok asgari yaş sınırı tespit ederler. b) Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar. c) Bu maddenin etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için ceza veya başka uygun yaptırımlar öngörürler” şeklinde ifade edilmiştir.

4. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından ihtirazi kayıt konularak⁴⁰ 2003 yılında onaylanan⁴¹ Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile de çocuklar ve gençlerin ekonomik ve sosyal sömürden korunması, sağlıklarını ve hayatlarını tehlikeye sokabilecek işlerde çalıştırılmalarının yasalar ile cezalandırılması ve yaş sınırları getirilerek bu sınırların altında ücretli çalışmanın yasaklanması gerektiği kararlaştırılmıştır (m. 10).

B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Düzenlemeleri

1. İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı ILO Sözleşmesi

İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 sayılı ILO Sözleşmesi, ILO'nun önceden kabul etmiş olduğu, asgari çalışma yaşının tespiti açısından belirli ve sınırlı sayıdaki sektörlere göre ayırım gösteren sözleşmeleri⁴² yürürlükten kaldırmış ve her sektör için geçerli olan genel

⁴⁰ Konulan çekince, “Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşmenin 13. maddesinin 3. ve 4. paragrafları hükümlerini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 3., 14. ve 42. maddelerindeki hükümler çerçevesinde uygulama hakkını saklı tutar” şeklindedir, bkz., <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0148.pdf>, (12.08.2022).

⁴¹ RG., 18.06.2003, 25142.

⁴² 138 sayılı ILO Sözleşmesinin 10. maddesinde belirtilen bu sözleşmeler, “1919 tarihli Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi, 1920 tarihli (Denizcilik) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1921 Tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş Denizcilik

ve tek bir asgari yaş sınırı öngörmüştür. Ülkemiz de bu sözleşmeyi 23 Ocak 1998 tarih ve 4343 sayılı uygun bulma kanunu ile onaylamıştır⁴³. Sözleşmenin 2. maddesine göre, “*Bu maddenin 1 inci fıkrasına göre belirlenen asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacaktır. Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan her üye bu maddenin 3. fıkrası hükümlerini dikkate almaksızın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilir. Bir önceki fıkra gereğince asgari yaşı 14 olarak belirleyen her üye, bu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesine göre sunacağı raporlarda bu belirlemenin gerekçelerinin devam ettiğine veya belirli bir tarihten sonra söz konusu hükümlerden yararlanma hakkından vaz geçtiğine ilişkin bir açıklamaya yer verecektir*”⁴⁴.

Sözleşmenin 3. maddesine göre ise, “*Doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18'in altında olmayacaktır. Ulusal mevzuat yahut yetkili makam bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine bakılmaksızın, varsa işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verebilir*”.

Sözleşmenin 7. maddesinde de “*ulusal mevzuat tarafından, 13-15 arası yaşlardaki kişilerin sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan ve okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verilebileceği*” belirtilmiştir.

Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş Sanayi Dışı İşler Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) Sözleşmesi ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden İşleri) Sözleşmesi”dir.

⁴³ RG., 27.01.1998, 23243.

⁴⁴ Sözleşme metni için bkz., https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm, (12.08.2022).

2. En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Eylem Sözleşmesi

17 Haziran 1999 tarihinde ILO tarafından kabul edilen ve Türkiye tarafından da 25 Ocak 2001 tarihinde 4623 sayılı uygun bulma kanunu ile onaylanmış⁴⁵ olan ILO'nun 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesinde hem çocuk kavramı tanımlanmış, hem de en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği kavramı açıklanmıştır. Sözleşme ile en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği olarak kabul edilen işlerde on sekiz yaşın altındaki çocukların çalışması yasaklanmıştır⁴⁶.

Sözleşmenin 7. maddesinde ise üye devletlerin çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında eğitimin önemini dikkate alarak bazı önlemler alacakları belirtilmiştir. Madde hükmünde üye devletlerce alınması öngörülen önlemler, *“çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine dahil olmalarının önlenmesi; çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları, sosyal uyumları ve rehabilitasyonları için gerekli ve uygun doğrudan yardım sağlanması; çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılmaları için ücretsiz temel eğitim ve mümkün ve uygun olduğu takdirde mesleki eğitim sağlanması; özel olarak riskli durumda bulunan çocukların belirlenmesi ve onlara ulaşılması ve kız çocuklarının özel durumunun dikkate alınması”* şeklinde ifade edilmiştir.

3. ILO Temel Çalışma İlke ve Hakları Deklarasyonu

ILO Temel Çalışma İlke ve Hakları Deklarasyonunun giriş kısmında ILO'nun kuruluşundaki temel felsefe ve amaç belirtilmiştir. Ardından ILO tarafından kabul edilen sözleşmeleri onaylamasalar dahi örgüte üye tüm üyelerin, sırf örgüte üye olmaları sebebiyle ve ILO Anayasası uyarınca, sözleşmelere konu olan temel haklara saygı duyma ve bu hakları pekiştirme zorunluluğunda oldukları ifade edilmiştir. ILO'nun, ilgili sözleşmeleri onaylamamalarına rağmen üyelerinden saygı

⁴⁵ RG., 03.02.2001, 24307.

⁴⁶ Sözleşme metni için bkz., https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm, (12.08.2022).

duymalarını talep ettiği haklardan biri de çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde yasaklanmasıdır⁴⁷.

4. Asgari Çalışma Yaşına İlişkin 146 Sayılı ILO Tavsiye Kararı

ILO'nun 138 sayılı asgari yaş sözleşmesini tamamlayıcı bir nitelik taşıyan 146 sayılı tavsiye kararının giriş bölümünde çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılabilmesi için istihdama kabul açısından öngörülen asgari yaş şartının zamanla artırılması gerektiği belirtilmiştir. 138 sayılı sözleşmede ifade edilen ve bu sözleşmeyi onaylayan ülkelere getirilen ulusal politika geliştirme yükümlülüğü, tavsiye kararında tekrar vurgulanmıştır. Ayrıca 146 sayılı tavsiye kararının 7. maddesinde, 138 sayılı sözleşmenin 2. maddesinde on beş yaş olarak düzenlenmiş bulunan asgari yaş sınırının zamanla on altı yaşa çıkarılması gerektiği, ekonomik ve eğitim olanakları gelişmemiş ülkelerin de kendileri için öngörülmüş olan on dört yaş sınırını zamanla on beş yaşa artırmaları gerektiği ifade edilmiştir⁴⁸.

5. En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin 190 Sayılı ILO Tavsiye Kararı

ILO'nun En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin 190 sayılı tavsiye kararının giriş bölümünde, bu kararın 182 sayılı Sözleşmenin eki olarak kabul edileceği ve aynı adla anılabileceği belirtilmiştir. 190 sayılı tavsiye kararının “Eylem programları” başlığı altında, “182 sayılı sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmak için hazırlayacakları eylem programlarında çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin tespit ve ifşa edilmesi, çocuk işçilerin en kötü biçimlerde çalışmasının önlenmesi veya çocukların bu tür çalışmalardan kurtarılması, çocukların eğitimlerine ilişkin, fiziki ve psikolojik ihtiyaçlarına cevap veren tedbirler aracılığıyla rehabilitasyonlarının ve sosyal entegrasyonlarının sağlanmasının

⁴⁷ Deklarasyon metni için bkz., https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, (11.08.2022).

⁴⁸ Tavsiye kararı için bkz., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO, (11.08.2022).

amaçlanması gerektiği” belirtilmiştir⁴⁹. Nitekim bu doğrultuda ülkemizde de 2017-2023 yılları arasını kapsayacak şekilde Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı ve Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı Eylem Planı hazırlanmıştır⁵⁰. Ulusal programda ülkemiz açısından öncelikli hedef grupların sokakta çalışma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışma ile tarımda aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve süresiz nitelikteki tarım işlerinde çalışma olduğu belirlenmiştir⁵¹. Ayrıca 190 sayılı tavsiye kararında küçük çocuklara, kız çocukları ile özel zayıflıkları ve ihtiyaçları olan diğer çocuk gruplarına özel dikkat gösterilmesi gerektiği ifade edilmiştir (m. 2).

C. Avrupa Birliği Hukukundaki Düzenlemeler

1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

Avrupa Birliği Konseyinin 9 Aralık 1989 tarihinde kabul ettiği Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı’nın 20. ve 22. maddelerinde *“asgari çalışma yaşının zorunlu eğitimi bitirme yaşının altında ve her halükarda on beş yaşın altında olamayacağı, çalışan gençlerin özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmaları, mesleki eğitim yolu ile çalışma hayatına hazırlıklı hale getirilmeleri, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, on sekiz yaşın altındakilere gece çalıştırılması yaptırılmasının yasaklanması, çalışma koşullarının yaş ve*

⁴⁹ Tavsiye kararı için bkz., https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO, (11.08.2022).

⁵⁰ Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı ve Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı Eylem Planı metinleri için bkz., <https://www.csgb.gov.tr/cgm/cimup/>, (09.08.2022).

⁵¹ ÇSGB, Ulusal Program, s. 32 vd. Öğretide bu durum da eleştirilmekte ve silahlı çatışma, fuhuş, kölelik ve benzeri çalışma türleri gibi en kötü şekillerdeki çalışma biçimlerinde çalışan çocukların sayısının görece daha az olmasının bu tür çalışma biçimlerinin önemli bir sorun teşkil etmediği anlamına gelmeyeceği ifade edilmiştir. Bu çalışma biçimlerinin varlığının toplumda kısa veya uzun vadede önemli hasarlara yol açacağı ve bu sebeple de bu tür çalışma biçimlerine ilişkin olarak da devlet tarafından önlemler alınarak hayata geçirilmesinin bir gereklilik olduğu belirtilmiştir, Kapar, s. 2486.

tecrübelerine uygun şekilde ayarlanması" konularında hükümler getirilmiştir⁵².

2. İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Direktif

Avrupa Birliği Konseyi daha sonra 12 Haziran 1989 tarihinde, İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Direktifi kabul etmiştir. Direktifin 15. maddesinde hassas grupların tehlikelere karşı özellikle korunması gerektiği belirtilmiştir⁵³.

3. Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33/EEC Sayılı Direktif

Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/EEC sayılı Konsey Direktifinin 7. maddesinde gençlerin maruz kaldığı tehlikeli iş yasağı başlığı altında önemli düzenlemeler getirilmiştir. 7. madde hükmü doğrultusunda taraf devletlerin gençleri, *"fiziki ve psikolojik yeterliklerinin üzerinde olan işlerde; toksik, kanserojen olan, kalıtsal genetik bozukluğa sebebiyet veren ya da doğmamış çocuğa zarar veren veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelere maruz kalınmasını içeren işlerde; zararlı radyasyonla ilgili işlerde; eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan işlerde ve vibrasyon veya gürültü ile aşırı sıcak veya soğuktan doğabilecek sağlık riski taşıyan işlerde"* çalıştırmayı yasaklayacakları ifade edilmiştir⁵⁴.

⁵² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-en/format-PDF>, (07.08.2022).

⁵³ Direktif metni için bkz., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>, (11.08.2022).

⁵⁴ ÇSGB, Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, (Ed. Fazıl Aydın), Yayın No: 11, Ankara 2014, s. 139.

4. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

3 Mayıs 1996 tarihinde kabul edilen⁵⁵ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümünün 7. maddesine göre “Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir”⁵⁶. Sözleşmenin 2. bölümünde yer alan “Çocukların ve gençlerin korunması hakkı” başlıklı 7. maddesinde ise taraf devletlerin bu korumanın etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için asgari çalışma yaşını on beş yapmayı, tehlikeli veya sağlığa zararlı işlerde yaş şartını on sekiz olarak uygulamayı, on sekiz yaşın altındakilere yılda en az dört hafta yıllık ücretli izin verilmesini sağlamayı ve on sekiz yaşın altındakilerin gece çalışmalarını önlemeyi taahhüt ettikleri hüküm altına alınmıştır⁵⁷.

5. Avrupa Temel Haklar Şartı

7 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesinde ilan edilen⁵⁸ Avrupa Temel Haklar Şartının 32. maddesinde, çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu ve “gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edilmek için asgari yaş sınırının, zorunlu eğitimin tamamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamayacağı” hüküm altına alınmıştır. Aynı madde hükmüne göre, “işe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarında çalıştırılmalı, ekonomik sömürüye ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı

⁵⁵ 18.10.1962 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. Şart, Türkiye tarafından 3581 sayılı uygun bulma kanunu ile çekince konulmak suretiyle onaylanmıştır, RG., 04.07.1989, 20215. Daha sonrasında 03.05.1996 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiş, Türkiye tarafından bu Şartın yalnızca 1. maddesi, 2. maddesinin 1, 2, 4, 5, 6, ve 7. fıkraları, 3. maddesi, 4. maddesinin 2, 3, 4 ve 5. fıkraları ile 7 ila 31. maddeleri 5547 sayılı uygun bulma kanunu ile onaylanmıştır, RG., 03.10.2006, 26308. Şartın diğer maddeleri ise onaylanmamıştır. Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz., Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 502, dn. 67.

⁵⁶ ÇSGB, Avrupa Sosyal Şartı, (Ed. Fazıl Aydın), Yayın No: 06, Ankara 2014, s. 69.

⁵⁷ ÇSGB, Avrupa Sosyal Şartı, s. 72.

⁵⁸ Şartın ayrıntılı bir incelemesi için bkz., Yüksel Metin, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 57, S. 4, 2002, s. 35-63.

bulunan veya eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe karşı” korunmalıdır⁵⁹.

V. AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEYİ'NİN KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DURUM TESPİTİNE İLİŞKİN DİREKTİF ÖNERİSİ

A. Genel Olarak

Çocukların korunması ve çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin mevcut temel uluslararası düzenlemelere ilaveten Avrupa Komisyonu tarafından 23 Şubat 2022 tarihinde, şirketlerin küresel tedarik zincirlerinde insan haklarına ve çevreye saygı duymaları için ortak kurallar getirmeyi öngören Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Dair Direktif Önerisi kabul edilmiştir⁶⁰.

Esasında direktif önerisinden önce de bazı şirketler durum tespitine ilişkin kendi önlemlerini almaktaydı. Benzer şekilde İngiltere (2015 tarihli Modern Kölelik Kanunu)⁶¹, Fransa (2017 tarihli Özen Yükümlülüğü Kanunu)⁶², Hollanda (2019 tarihli Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu)⁶³, İsviçre (2020 tarihli İnsan Hakları Durum Tespiti Kanunu)⁶⁴, Almanya (2021 tarihli Tedarik Zinciri Durum Tespiti Kanunu)⁶⁵, Norveç (2021 tarihli Şeffaflık Kanunu)⁶⁶ gibi bazı ülkelerde

⁵⁹ Şartın orijinal metni için bkz., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>, (12.08.2022); Türkçe metni için bkz., <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>, (12.08.2022).

⁶⁰ Direktif önerisi metni için bkz., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>, (19.08.2022).

⁶¹ Kanun metni için bkz., <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>, (18.09.2022).

⁶² Kanun metni için bkz., <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>, (18.09.2022).

⁶³ Kanun metni için bkz., <https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20170207/gewijzigd-voorstel-van-wet>, (18.09.2022).

⁶⁴ Kanun metni için bkz., <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2016/20160077/Texte%20pour%20le%20vote%20final%20%20NS%20F.pdf>, (18.09.2022).

⁶⁵ Kanun 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girecektir. Kanun metni için bkz., https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&j

durum tespitine yönelik kanunlar kabul edilmişti⁶⁷. Fakat bu konuda Avrupa Birliği (AB) düzeyinde bir atılım yapılması, direktif önerisi ile birlikte gerçekleşebilmiştir.

Avrupa Birliği düzeyinde belirlenmiş kuralların yürürlüğe konulabilmesi ve bu doğrultuda bir direktifin hazırlanmasına ilişkin çalışmalar 2020 yılından itibaren başlamıştır. 1 Aralık 2020 tarihli Küresel Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları ve İnsana Yakışır İşe İlişkin Konsey Kararları, Avrupa Komisyonu’nu, küresel tedarik zincirleri boyunca sektörler arası kurumsal durum tespiti yükümlülükleri de dahil olmak üzere, sürdürülebilir kurumsal yönetime ilişkin Birlik yasal çerçevesi oluşturulmasına yönelik bir öneri sunmaya çağırmıştır. Avrupa Parlamentosu da 10 Mart 2021 tarihli kararında Komisyonu, kapsamlı bir kurumsal durum tespiti yükümlülüğü için Birlik kuralları önermeye davet etmiştir. Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği Konseyi ve Komisyon, 2022 için AB Yasama Öncelikleri Ortak Bildirgesinde, insanlar için çalışan bir ekonomi sağlama ve sürdürülebilir kurumsal yönetime ilişkin düzenleyici çerçeveyi iyileştirme taahhüdünde bulunmuştur⁶⁸. Tüm bu çağrı ve taahhütlerin ardından direktif önerisi hayata geçirilmiştir.

Öneride şirketlerin faaliyetlerinde, çocuk işçiliği ve işçilerin sömürülmesi gibi insan hakları ile kirlilik ve biyolojik çeşitlilik kaybı gibi

-
- [umpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27b_gbl121s2959.pdf%27%5D_1663510106828](#), (18.09.2022).
- ⁶⁶ Kanun metni için bkz., <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-176/>, (18.09.2022).
- ⁶⁷ Şirketlerin tedarik zincirleri boyunca insan haklarına ve çevrenin korunmasına saygı gösterme sorumluluğunu teyit ettikleri için haklı olarak memnuniyetle karşılanmış olmalarına rağmen esasında bu kanunların hiçbirinin durum tespiti sürecinin zorluklarının üstesinden tam olarak gelemediği yolundaki görüş için bkz., Chantal Mak, “Corporate Sustainability Due Diligence: More Than Ticking the Boxes?”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 29, No. 3, 2022, s. 302.
- ⁶⁸ Direktif önerisi metni, giriş kısmı, pr. 13. Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin konu hakkındaki yasal çalışmaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., Claire Methven O’Brien/Olga Martin Ortega, *Commission Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence: Analysis From a Human Rights Perspective*, 2022, s. 4, https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/37032/7/37032_MARTIN%20ORTEGA_Commission_proposal_on_corporate_sustainability.pdf, (21.09.2022).

çevre üzerindeki olumsuz etkileri belirlemeleri ve gerektiğinde önlemleri, sona erdirmeleri veya hafifletmeleri istenmiştir. Direktif önerisi öncelikli olarak dünya çapında yüksek ciro getirisi olan büyük ölçekli AB şirketleri ile aynı ciro eşliğindeki AB'de faaliyet gösteren AB dışı şirketleri kapsamaktadır⁶⁹. Ancak şirketlerin tüm tedarik zincirleri boyunca etkili olacak kurallar içeren direktif önerisinin onaylanarak yürürlüğe girmesi durumunda, bu şirketlerle ticaret ilişkisi içinde bulunan diğer tüm şirketler de direktif kurallarından dolayı olarak etkilenmiş olacaktır. Ülkemizin dış ticaret hacminin önemli bir kısmını AB devletleri ile olan ticaret ilişkilerinin oluşturduğu⁷⁰ düşünülecek olursa direktif kurallarının AB üyesi olmayan Türkiye açısından da dolaylı şekilde bağlayıcı olacağı söylenebilecektir.

B. Direktif Önerisinin Amacı

Günümüzde bazı şirketler her ne kadar gönüllü olarak değer zincirlerindeki riskleri belirlemek için çalışıyor olsalar da kurumsal durum tespiti yükümlülükleri, değer zincirlerinin karmaşıklığı, piyasa baskısı, bilgi eksiklikleri ve maliyetlerle ilgili yasal netliğin olmaması gibi nedenler çoğu zaman şirketleri durum tespiti yapmaktan alıkoymakta, durum tespiti yapılmasının yaygınlaşmasını engellemektedir. Rekabet avantajı sağlaması ve aynı zamanda tüketiciler ve yatırımcılar karşısında istenmeyen itibar kayıplarına uğramayı engellemeye yardımcı olması nedeniyle çok sayıda büyük şirket durum tespiti süreçlerini aktif olarak kullanmaktadır. Ancak hemen belirtelim ki, bu süreçler gönüllülük esasına dayanmakta ve herhangi bir zarar meydana gelmesi durumunda ne yapılabileceğine ilişkin hem şirketler hem de mağdurlar için hukuki bir netlik içermemektedir⁷¹.

Uygulamaya bakıldığında, bazı AB şirketlerinin değer zincirleri de dahil olmak üzere olumsuz insan hakları ve çevresel etkilere sebep olmakla ilişkilendirildikleri görülmektedir. Olumsuz etkiler arasında özellikle zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği,

⁶⁹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1145, (19.08.2022).

⁷⁰ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ocak-2022-45536>, (19.08.2022).

⁷¹ Direktif önerisi, Explanatory Memorandum, Context of the Proposal, pr. 4, 5.

işçilerin sömürülmesi gibi insan hakları sorunları ile sera gazı emisyonları, kirlilik veya biyolojik çeşitlilik kaybı ve ekosistem bozulması gibi çevresel etkiler yer almaktadır⁷².

Son yıllarda Avrupa Birliği üyesi çeşitli bazı devletlerde kurumsal durum tespiti konusunda yürürlüğe giren yasal düzenlemeler, şirketleri değer zincirlerinde durum tespiti yapma, insan haklarına, çocuk haklarına ve çevreye saygılı davranma gibi hususlara teşvik etmeye çalışmaktadır⁷³. Fakat öte yandan, bu yasal düzenlemeler Avrupa Birliği ortak pazarındaki şirketler için yasal belirliliği ve eşit hareket imkanını ortadan kaldırma riskini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle Avrupa Birliği mevzuatı içinde kurumsal durum tespitine ilişkin bir düzenlemenin yer almasıyla, insan haklarına ve çevrenin korunmasına yönelik saygının artması, hem Birlik içindeki şirketler hem de benzer ciro kriterine dayalı olarak Birlik pazarında faaliyet gösteren üçüncü ülke şirketleri için eşit bir ticari hareket alanı yaratılması, böylelikle üye devletlerin kendi başlarına hareket etmesinden kaynaklanan bölünmenin önlenmesi hedeflenmektedir⁷⁴.

⁷² Direktif önerisi, Explanatory Memorandum, Context of the Proposal, pr. 6.

⁷³ Örneğin, Mayıs 2019'da Hollanda senatosu tedarik zincirlerinde çocuk işçi çalıştırılmasıyla ilgili olarak Hollanda'da mal veya hizmet sunan şirketler için durum tespiti yükümlülüğü getiren özel bir düzenlemeyi, Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu'nu kabul etmiştir. Kanunun amacı Hollanda'da mal veya hizmet sunan şirketlere, bu mal ve hizmetlerin üretiminde çocuk işçi çalıştırılmasını önlemek amacıyla gerekli özeni gösterme yükümlülüğü getirmektir. Kanun, Hollanda'da veya yurtdışında kayıtlı olup olmadığına bakılmaksızın, Hollandalı son kullanıcılara mal veya hizmet tedarik eden her şirketin, bu mal ve hizmetlerin üretiminde çocuk işçiliği kullanılmasını önlemek amacıyla gerekli özeni gösterdiğine dair bir beyanda bulunmasını şart koşmaktadır. Bu beyannamenin, kamu hukuku denetçisine (*public law supervisor*) sunulması gerekmektedir. Kamu hukuku denetçisi, beyannamenin Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Kanunu'na uygun olup olmadığını denetleyecektir. Kanun, bu tür beyanların zamanlaması veya şekil ve içeriklerine ilişkin başka bir gereklilik içermemekte, ancak ikincil mevzuat yoluyla başka gerekliliklerin belirlenebileceğini öngörmektedir, Liesbeth Enneking, "Putting the Dutch Child Labour Due Diligence Act into Perspective", *Erasmus Law Review*, No. 4, 2019, s. 20, 21.

⁷⁴ Direktif önerisi, Explanatory Memorandum, Context of the Proposal, pr. 7, 8, 9.

C. Değer Zinciri ve Durum Tespiti Kavramları

Direktif önerisinde sıklıkla kullanılan kavramlar olan durum tespiti ve değer zinciri kavramlarının tanımının yapılması, şirketlerin çocuk işçiliğini önlemeye yönelik atmaları gereken adımların ve üye devletlere bu konuda düşen sorumlulukların daha net anlaşılmasını sağlayacaktır.

Direktif önerisinin “*Tanımlar*” başlıklı 3. maddesinin (g) bendinde değer zinciri (*value chain*) kavramı tanımlanmıştır. Değer zinciri, bir şirket tarafından mal üretimi veya hizmet sunumu ile bağlantılı faaliyetler anlamına gelmektedir. Buna ürün veya hizmetin geliştirilmesi, ürünün kullanımı, satışı ile şirketin yukarı ve aşağı yönde kurulmuş ticari ilişkilerinin bağlantılı faaliyetleri de dahildir (m. 3/1, (g)). Hemen belirtelim ki, şirketlerin mal veya hizmet üretim süreçleri genellikle bir nehre benzetilmekte ve bu yüzden yukarı (*upstream*) ve aşağı yönde (*downstream*) kurulmuş ticaret ilişkisi terimi kullanılmaktadır. Yukarı yön ile kast edilen üretim için gerekli malzeme girdileri iken, aşağı yön ile kast edilen ürünlerin üretimi ve dağıtımındır⁷⁵.

Değer zinciri müşterilere sağlanan ürün veya hizmetlere değer katan başlıca ticari faaliyetler dizisi şeklinde tanımlanabilir⁷⁶. Bu yönüyle değer zincirinin amacı, maliyetleri olabilecek en elverişli seviyeye

⁷⁵ Yukarı yöndeki iş ilişkileri bir ürün veya hizmet ortaya koyabilmek için gereken malzemeleri toplamak amacıyla yapılacak tüm faaliyetleri ifade etmektedir. Bu aşamada özellikle hammaddelerin bulunması ve çıkarılması söz konusudur. Örneğin petrol endüstrisinde yer altı veya su altı petrol rezervlerinin bulunması, petrol ve gazın yüzeye çıkarılması yukarı yönlü faaliyetler kapsamındadır. Buna karşılık aşağı yönlü iş ilişkileri, hammaddelerin işlenerek son halinin verilmesi ile ürün veya hizmetin dağıtımını/satışını içerir. Aynı örnek üzerinden gidecek olursak, ham petrolün diğer ürünlere dönüştürülerek müşterilere satılması aşağı yönlü bir faaliyettir, Sampson Quain, “The Definitions of “Upstream” and “Downstream” in the Production Process”, <https://smallbusiness.chron.com/definitions-upstream-downstream-production-process-30971.html>, (21.08.2022).

⁷⁶ Nen-Chen Richard Hwang, “Value Chain Cost Tracing and Cost System Obsolescence: An Exploratory Study of Small to Medium-Sized Companies”, *Journal of Applied Business Research*, Vol. 15, No. 4, 1999, s. 95.

düşürme ve müşteriye sunulan hizmet veya üründen kaynaklanan değeri de maksimum düzeye ulaştırmaktır⁷⁷.

Değer zinciri kavramının yanı sıra (her ne kadar öneride tanımlanmamış olsa da) tedarik zinciri kavramı (*supply chain*) da direktif önerisinde zikredilen kavramlar arasında bulunmaktadır. Tedarik zinciri hammadde temini yapan, bu hammaddeleri ara mal ve nihai ürünlere çeviren, daha sonrasında ise nihai ürünleri müşterilere dağıtan üretici ve dağıtıcılardan meydana gelen malzeme, ürün ve bilgi akışının sağlandığı bir ağ olarak tanımlanabilir⁷⁸. Bu ağ içerisinde tedarikçiler, lojistik hizmet sağlayıcıları, üreticiler, dağıtıcılar ve perakendiciler yer almaktadır.

Durum tespiti (*due diligence*) ise bir şirketin faaliyetlerinin insanlar ve çevre için oluşturabileceği mevcut ve potansiyel riskleri belirleyerek bu doğrultuda hareket etmek amacıyla aldığı önlemler anlamına gelmektedir. Belirtelim ki, durum tespiti kavramı yalnızca bir şirketin kendi faaliyetlerini kapsamakla kalmamakta, aynı zamanda bu şirketin tedarik zincirlerini ve kullandığı diğer hizmetleri de içine almaktadır. Dolayısıyla durum tespiti yapan bir şirket, durum tespiti sürecinde mevcut ve muhtemel riskleri belirlerken hem kendi faaliyetlerini hem tedarik zincirlerini hem de faaliyetlerini hayata geçirebilmek için faydalandığı diğer hizmet ağlarını denetlemek, gözden geçirmekle yükümlüdür. Durum tespiti, ticari risk yönetimi ile ilgili bir kavramdır. Fakat esas olarak şirket faaliyetlerinin insanlara ve çevreye yönelik oluşturduğu risklerin ortaya konulması sürecini ifade etmektedir⁷⁹. Bu riskler arasında çocuk işçiliği de bulunmakta ve direktif önerisiyle şirketlere bu konuda sorumluluklar yüklenmektedir.

⁷⁷ Ceylan Alphan/Özcan Demir, “Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 3, S. 2, 2019, s. 64.

⁷⁸ Ali İhsan Özdemir, “Tedarik Zinciri Yönetiminin Gelişimi, Süreçleri ve Yararları”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 23, Temmuz-Aralık 2004, s. 88.

⁷⁹ <https://www.sustentia.com/en/2021/09/debida-diligencia-en-materia-de-sostenibilidad-que-significa-para-las-empresas-y-como-pueden-ayudarles-los-estandares-de-la-ue/#:~:text=Due%20diligence%20describes%20the%20measures,in%20the%20services%20you%20use>, (23.08.2022).

D. Kapsama Giren Şirketler

Direktif kapsamına hangi şirketlerin alınacağı öneride ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. “*Kapsam*” başlığını taşıyan ikinci maddenin birinci fıkrasında Avrupa Birliğine üye devletlerin mevzuatlarına göre kurulmuş şirketlerin direktifin kapsamına girebilmeleri için taşımaları gereken kriterler sayılmış iken, aynı maddenin ikinci fıkrasında birlik dışından üçüncü bir ülke mevzuatına göre kurulmuş şirketlerin taşımaları gereken kriterler belirtilmiştir⁸⁰. Avrupa Birliğine üye devletlerden birinin mevzuatına göre kurulmuş şirketlerin de kendi içinde ikiye ayrılarak düzenlendiği görülmektedir. Düzenlemeye göre 1. grup AB şirketleri olarak adlandırılacak bu şirketler, ortalama olarak 500’den fazla çalışanı olan ve yıllık mali tabloların hazırlandığı son mali yılda dünya çapında net 150 milyon Euro’dan fazla cirosu olan şirketlerdir (m. 2/1, a). 2. grup AB şirketleri ise 1. grup şirketler için öngörülen eşiklere ulaşamayan, fakat ortalama 250’den fazla çalışanı olup yıllık mali tabloların hazırlandığı son mali yılda dünya çapında net 40 milyon Euro’nun üzerinde cirosu olan şirketlerdir. Direktif önerisinde ayrıca 2. grup şirketler için öngörülen bu net cironun en az yüzde ellisinin yüksek etkili sektörlerde gösterilen faaliyetler sonucu elde edilmiş olması şartı da aranmıştır. Yüksek etkili sektörler ise “*tekstil, deri ve ilgili ürünlerin (ayakkabı dahil) imalatı ve tekstil, giyim ve ayakkabı toptan ticareti; tarım, ormancılık, balıkçılık (su ürünleri yetiştiriciliği dahil), gıda ürünlerinin imalatı ve tarımsal hammaddelerin, canlı hayvanların, odun, yiyecek ve içeceklerin toptan ticareti; nereden çıkarıldıklarına bakılmaksızın maden kaynaklarının çıkarılması (ham petrol, doğal gaz, kömür, linyit, metaller ve metal cevherleri ile diğer tüm metalik olmayan mineraller ve taş ocağı ürünleri dahil), temel metal maddelerin, diğer metalik olmayan mineral ürünlerin ve fabrikasyon metal ürünlerin (makine ve teçhizat hariç) üretimi ve mineral kaynakların, temel ve ara*

⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1145, (27.08.2022); Yavuz Akbulak, “Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti (Corporate Sustainability Due Diligence) Yönergesi”, <https://legal.com.tr/blog/genel/avrupa-birligi-kurumsal-surdurulebilirlik-durum-tespiti-corporate-sustainability-due-diligence-yonergesi/>, (27.08.2022); Yavuz Akbulak, “Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Yönergesine Dair Bazı Sorular ve Cevaplar”, <https://legal.com.tr/blog/genel/avrupa-birligi-kurumsal-surdurulebilirlik-durum-tespiti-yonergesine-dair-bazi-sorular-ve-cevaplar/>, (27.08.2022).

mineral ürünlerin (metaller ve metal cevherleri, inşaat malzemeleri, yakıtlar, kimyasallar ve diğer ara ürünler dahil) toptan ticareti” şeklinde sayılmıştır (m. 2/1, b).

Direktif önerisinin m. 2/2 hükmünde ise Birlik dışından üçüncü bir ülke mevzuatına göre kurulmuş şirketlerin kapsama girebilmek için taşınmaları gereken koşullar düzenlenmiştir. Bu şirketler de iki gruba ayrılarak incelenmiştir. 1. grup şirketler son mali yıldan önceki mali yılda Birlik içinde gösterdikleri faaliyetlerden 150 milyon Euro’dan fazla net ciro elde etmiş şirketlerdir (m. 2/2, a). 2. grup şirketler ise son mali yıldan önceki mali yılda Birlik içinde gösterdikleri faaliyetlerden 40 milyon Euro’dan fazla fakat 150 milyon Euro’dan az olacak şekilde net ciro elde eden şirketler olarak belirtilmiştir. 2. grup bu şirketler için de tıpkı 2. gruptaki AB şirketlerinde öngörülmüş olduğu gibi net cirolarının en az yüzde ellisinin yukarıda belirtmiş olduğumuz yüksek etkili sektörlerde gösterilen faaliyetler sonucu elde edilmiş olması şartı da aranmıştır (m. 2/2, b). Dikkat edilecek olursa AB şirketlerinde hem çalışan sayısı hem de net ciro göz önünde bulundurulurken, AB dışı şirketlerde direktif kapsamında sayılma kriteri olarak yalnızca ciro göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca direktif önerisinin 16. maddesinde AB dışı şirketlerin, faaliyet gösterdiği üye devletlerden birinde kurulmuş veya yerleşik tüzel yahut gerçek bir kişiyi yetkili temsilcisi olarak belirlemesi zorunluluğu getirilmiştir.

Hem 1. grup AB şirketlerinin hem de 1. grup AB dışı şirketlerin direktifin yürürlüğe girmesinden itibaren 2 yıl içinde direktifte belirtilen yükümlülüklerle tabi olmaları öngörülmüştür (m. 30/1, a). 2. grup AB şirketleri ile AB dışı şirketler ise direktifin yürürlüğe girmesinden itibaren 4 yıl içinde direktifte belirtilen yükümlülüklerle tabi olacaklardır (m. 30/1, b).

E. Direktif Önerisinin Çocuk İşçiliğini Önlemeye Yönelik Getirdiği Düzenlemeler

1. Genel Olarak

Direktif önerisinin AB’nin çocuk işçiliğine karşı sıfır tolerans yaklaşımıyla ve AB şirketlerinin tedarik zincirlerinin çocuk işçiliğinden arındırılmasına ilişkin taahhütte bulunan AB Çocuk Haklarına İlişkin Stratejisi (*EU Strategy on the Rights of the Child*) ile uyumlu olduğu görülmektedir. Nitekim bu strateji belgesinin “*Küresel Boyut: Kriz ve*

çatışma dönemleri de dahil olmak üzere çocukları küresel olarak destekleyen, koruyan ve güçlendiren bir Avrupa Birliği (The Global Dimension: an EU that supports, protects and empowers children globally, including during crisis and conflict)" başlığı altında Avrupa Komisyonu tarafından atılacak temel adımlar arasında AB şirketlerinin tedarik zincirlerini, özellikle sürdürülebilir kurumsal yönetim konusunda bir yasal girişim yoluyla çocuk işçiliğinden arındırmak için çalışmak da sayılmıştır⁸¹. Bu doğrultuda direktif önerisinde, şirketlerin faaliyetlerinde çocuk işçiliği de dahil olmak üzere insan hakları ihlallerini belirlemeleri ve gerektiğinde önlemeleri, sona erdirmeleri veya hafifletmeleri istenmiştir.

Direktif önerisinin ekinin birinci bölümünün "*Uluslararası insan hakları sözleşmelerinde yer alan hak ihlalleri ve yasaklar*" başlığının 9, 10 ve 11. paragraflarında çocuk işçiliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Şirketlerin kurumsal sürdürülebilirlik durum tespiti süreçlerinde göz önünde bulundurmaları gereken çocuk işçiliği kapsamına ne tür çalışmaların girdiği bu paragraflarda vurgulanmıştır. Gerçekten de paragraf 9'da Çocuk Hakları Sözleşmesinin çeşitli bazı maddelerine aykırılık, paragraf 10'da ILO'nun 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesine aykırılık ve paragraf 11'de ise Çocuk Hakları Sözleşmesi ile ILO'nun En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Eylem Sözleşmesine aykırılık durumları düzenlenmiştir.

Paragraf 9'a göre, Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 3. maddesi uyarınca çocukları etkileyen tüm karar ve eylemlerde çocuğun yüksek yararının öncelikli olarak dikkate alınması hakkının ihlali; çocuğun potansiyelini tam olarak geliştirme hakkının ihlali (m. 6); çocuğun ulaşılabilecek en yüksek sağlık standardına sahip olma hakkının ihlali (m. 24); sosyal güvenlik hakkının ve yeterli yaşam standardının ihlali (m. 26, 27); eğitim hakkının ihlali (m. 28); çocuğun her türlü cinsel sömürü ve cinsel istismardan korunma hakkının ihlali, kaçırılması, satılması veya istismar amacıyla ülke içinde veya dışında yasa dışı bir şekilde başka bir yere taşınmasına karşı korunması haklarının ihlali (m. 34, 35) şirketlerce önlenmesi ve sona erdirilmesi gereken çocuk işçiliği kavramının kapsamına girmektedir.

⁸¹ European Commission, EU Strategy on the Rights of the Child, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0142>, (21.08.2022).

Paragraf 10'a göre, ILO'nun 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesinin 2. maddesi ve 4 ila 8. maddeleri uyarınca zorunlu eğitimini tamamlamamış ve her halükarda on beş yaşından küçük çocukların istihdam yaşağının ihlali de bu kapsamda sayılmıştır.

Son olarak paragraf 11'e göre ise Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 32. maddesi uyarınca çocuk işçi çalıştırma (ki buna ILO'nun En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Eylem Sözleşmesinin 3. maddesinde düzenlenen en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği de dahildir) yaşağının ihlal edilmesi şirketlerin kurumsal sürdürülebilirlik durum tespiti süreçlerinde önlenmeyi ve sona erdirmeyi hedefledikleri insan hakları ihlalleri arasında kabul edilmiştir.

Şirketler hem kendi faaliyetlerinde hem de bağlı kuruluşları ile kurulu ticaret ilişkisi içinde olduğu şirketlerin faaliyetlerinde çocuk işçiliğini önleme ve sona erdirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Direktif önerisinin m. 7/5 ve m. 8/6 hükümleri göz önünde bulundurulacak olursa, şirketlerin tedarik zincirlerinde yer alan bu ortaklarının önlenemeyen, yeterince azaltılamayan veya sona erdirilemeyen olumsuz insan hakları etkileri söz konusu olduğunda, örneğin çocuk işçi çalıştırmaları durumunda, bu kişilerle daha fazla sözleşme ilişkisine girilmemesi ve mevcut sözleşmelerin de uzatılmaması, sözleşmelerin askıya alınması ve/veya feshedilmesi gerekmektedir⁸².

2. Direktif Kapsamına Giren Şirketlerin Yerine Getirmesi Gereken Yükümlülükler

Direktif kapsamındaki şirketlerin hem kendi faaliyetlerinde hem de bağlı kuruluşları ile değer zincirlerinde yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerin neler olduğu "*Durum Tespiti*" başlıklı 4. madde hükmünde ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Hükme göre üye devletler şirketlerin sayılan eylemleri gerçekleştirerek insan hakları ve çevresel durum tespiti yapmalarını sağlayacaklardır. Bu eylemler ise şirketlerin durum tespitini politikalarına entegre etmesi; fiili veya potansiyel

⁸² Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, OHCHR Feedback on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence, 23 Mayıs 2022, s. 7, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/eu-csddd-feedback-ohchr.pdf>, (21.09.2022).

olumsuz etkileri belirlemesi; potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesi, hafifletilmesi ve fiili olumsuz etkilerin sona erdirilmesi ile boyutlarının en aza indirilmesi; bir şikayet prosedürü oluşturulması ve sürdürülmesi; durum tespiti politikalarının ve önlemlerinin etkinliğinin izlenmesi; gerekli özenin gösterilmesi konusunda kamuya duyuru yapılması şeklinde belirtilmiştir (m. 4/1, a, b, c, d, e, f).

İnsan haklarına ilişkin durum tespiti süreci içerisinde çocuk işçiliğine ilişkin tespitler de yer almaktadır. Dolayısıyla üye devletler, direktif kapsamındaki şirketlerin, gerek kendi faaliyetlerinden gerekse bağlı kuruluşlarının faaliyetlerinden doğan ve ayrıca kendi değer zincirleri ile kurulu ticari ilişkilerinden kaynaklanan mevcut ve potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini, bu bağlamda direktif önerisinin ekinde belirtilen çocuk işçiliği durumunu belirlemek, önlemek, sona erdirmek ve sona erdirilmesi mümkün değil ise boyutunu en aza indirmek için uygun önlemleri almalarını sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır (m. 6, 7 ve 8). Uygun önlem kavramından anlaşılması gereken ise durum tespiti hedeflerine ulaşabilen, olumsuz etkinin ciddiyeti ve olasılığı ile orantılı olan ve özel durumun koşulları dikkate alınarak şirket için makul ölçüde mevcut olan önlemlerdir (m. 3/1, q).

Direktif önerisinin 9. maddesinde bir şikayet prosedürünün oluşturulması öngörülmüştür. Buna göre üye devletler, şirketlerin bizzat kendi faaliyetlerinden, bağlı kuruluşlarının faaliyetlerinden ve değer zincirlerinden kaynaklanan mevcut veya potansiyel insan hakları etkileriyle, örneğin çocuk işçiliğiyle ilgili bazı kişi ve kuruluşların meşru endişeleri olması durumunda, bu kişilere şirketlere şikayette bulunma hakkı verilmesini sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır. Şikayette bulunabilecek kişi ve kuruluşlar olumsuz bir etkiden etkilenen veya etkilenebileceklerine inanmak için makul gerekçeleri olan kişiler; ilgili değer zincirinde çalışan bireyleri temsil eden sendikalar ve diğer işçi temsilcileri; ilgili değer zinciri ile bağlantılı alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları olarak sayılmıştır (m. 9/2, a, b, c). Dolayısıyla bu düzenlemenin hayata geçmesiyle birlikte, örneğin, direktifin kapsamı içindeki bir şirketin faaliyetlerinde çalıştırılan çocuk işçinin şirkete şikayette bulunabilmesinin önu açılmıştır.

Üye devletler, şirketlerin, şikayetin asılsız olduğunu düşündüğü bir prosedür de dahil olmak üzere, bu şikayetleri ele almak için bir prosedür oluşturmasını sağlayacak ve ilgili işçileri ve sendikaları bu prosedürler hakkında bilgilendirecektir (m. 9/3). 9. maddenin 4. fıkrasında ise üye devletler, şikayetçilerin şikayete konu olan mevcut veya potansiyel ciddi olumsuz etkileri tartışmak için şirket temsilcileriyle

uygun bir düzeyde görüşmesini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu doğrultuda örneğin sendika temsilcileri, işçi temsilcileri, sivil toplum kuruluşu temsilcileri veya bizzat çocuk işçinin kendisi şikayetini şirket temsilcilerine iletebilme ve şirket temsilcileri ile görüşme hakkına sahip kılınmıştır.

Ayrıca direktif önerisinin 11. maddesinde üye devletlerin, şirketlerin bu direktifin kapsamına giren konularda şirket web sitelerinde bir önceki yıla ilişkin olmak üzere yıllık rapor yayınlamalarını sağlayacağı da düzenlenmiştir. Böylece kapsam içindeki şirketlere yıllık rapor sunma yükümlülüğü getirilmiştir.

3. Yaptırımlar

a. Denetim Makamlarının Soruşturma ve Yaptırım Uygulama Yetkisi

Üye devletler direktif önerisinin m. 17/1 hükmü uyarınca şirketlerin belirtilen yükümlülüklere uyup uymadıklarını denetlemek için bir veya birden fazla denetim makamı atayacaklardır⁸³. Bir üye devlet birden fazla denetim makamı tayin ederse bu makamların yetkilerini açıkça tanımlayacak ve bu makamların birbirleriyle yakın ve etkili bir şekilde işbirliği yapmalarını sağlayacaktır (m. 17/4). Direktif önerisinde denetim makamlarının, şirketlerin yükümlülüklerini ihmal etmeleri durumunda bağlı oldukları üye devletin ulusal yasaları doğrultusunda soruşturma başlatabilecekleri düzenlenmiştir (m. 18/2)⁸⁴. Denetimler,

⁸³ Direktif önerisinin m. 17/2 hükmünde AB şirketleri için yetkili denetim makamının, şirketin kayıtlı ofisinin bulunduğu üye devletin denetim makamı olacağı belirtilmiştir. AB dışı şirketler için ise yetkili denetim makamı, şirketin şubesinin bulunduğu üye devletin denetim makamı olacaktır (m. 17/3). Şirketin herhangi bir üye devlette şubesi yoksa veya farklı üye devletlerde şubeleri varsa yetkili denetim makamı şirketin AB içindeki net cirosunun çoğunu elde ettiği üye devletin denetim makamı olacaktır (m. 17/3).

⁸⁴ Denetim makamı şirketin yükümlülüğünü ihlal ettiğini bizzat tespit ederek kendiliğinden harekete geçebileceği gibi gerçek veya tüzel kişilerin şikayetleri üzerine de soruşturma başlatabilir. Nitekim Direktif önerisinin 19. maddesinde gerçek veya tüzel kişilerin, bir şirketin direktif uyarınca kabul edilen ulusal yasalara uymadığına inanmak için objektif nedenleri

önceden bildirimden denetimin etkinliğini engellediği durumlar dışında, denetimin gerçekleştirildiği üye devletin ulusal yasalarına uygun olarak ve şirkete önceden bildirilmek suretiyle gerçekleştirilecektir. Bir denetim makamı, soruşturmasının bir parçası olarak, kendi ülkesinden başka bir üye devletin topraklarında teftiş yapmak isterse, o üye devletteki denetim makamından yardım isteyecektir (m. 18/3). Eğer bir denetim makamı direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlere uyulmadığını tespit ederse, ilgili şirkete (eğer böyle bir faaliyet mümkünse) düzeltici faaliyette bulunması için uygun bir süre tanıyacaktır. Fakat şirket tarafından düzeltici faaliyette bulunulması, bir zarar meydana gelmiş olması durumunda idari yaptırımların uygulanmasına ve hukuki sorumluluğun doğmasına engel değildir (m. 18/4). Çocuk işçiliği ile ilgili yükümlülükler uyulmadığının saptanması durumunda da denetim makamı veya makamları harekete geçecek ve bu durumun ortadan kaldırılması için şirkete öncelikle uygun bir süre tanınacaktır. Ayrıca m. 18/5 hükmünden, denetim makamının böyle bir durumun tespiti halinde çocuk işçi çalıştırılmasının tekrarından kaçınılmasını, bu durumu sona erdirmek için gerekli olan düzeltici faaliyetlerde bulunulmasını sağlayacağı; maddi yaptırımlar uygulayacağı, ciddi ve onarılamaz zarar riskinden kaçınabilmek için geçici tedbirler alacağı sonucu çıkmaktadır. İlâveten tüm gerçek ve tüzel kişiler, bu doğrultuda direktif kapsamındaki şirketler de, denetim makamlarının kendileri hakkında verecekleri kararlara karşı yargı yoluna başvurma hakkına sahip kılınmışlardır (m. 18/7). Başka bir ifadeyle, denetim makamlarının işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.

Direktif önerisinde ayrıca Avrupa Komisyonunun, denetim makamlarının temsilcilerinden oluşan bir Avrupa Denetim Otoriteleri Ağı kuracağı düzenlenmiştir (m. 21/1). Ağ, denetim makamları arasında işbirliği sağlayarak bu makamların düzenleyici, soruşturma, yaptırım ve denetim uygulamalarının koordinasyonunu, uyumunu, bunlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırmakla yükümlü tutulmuştur (m. 21/1).

b. İdari Yaptırım

Direktif önerisinin 20. maddesinde idari yaptırımlara ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Hükme göre üye devletler, direktif uyarınca

olduğunda, herhangi bir denetim makamına bu endişelerini sunma hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir.

kabul edilen ulusal hükümlerin ihlali halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin kuralları belirleyecek ve bu hükümlerin uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm önlemleri alacaktır. Öngörülen yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır (m. 20/1). Yaptırım uygulanıp uygulanmayacağına karar verilirken ya da eğer yaptırım halihazırda uygulanıyorsa bu yaptırımın niteliği ve uygun düzeyi belirlenirken, şirketin bir denetim makamı tarafından kendisinden talep edilen herhangi bir düzeltici eyleme uyma çabaları, yapılan yatırımlar, değer zincirlerindeki olumsuz etkileri ele almak için diğer kuruluşlarla işbirliği yapılıp yapılmadığı gibi hususlar dikkate alınacaktır (m. 20/2). Maddi yaptırımlar uygulanırken şirketin cirosu esas alınacaktır (m. 20/3).

c. Hukuki Yaptırım

Direktif önerisinde üye devletlerin, m. 22/1 hükmünde belirtilen durumlar söz konusu olduğunda şirketlerin meydana gelen zararlardan sorumlu olmasını sağlayacakları hüküm altına alınmıştır. Bu durumlar ise şirketlerin direktif önerisinin 7. ve 8. maddelerinde belirtilen⁸⁵ yükümlülüklerine uymamaları ve bu yükümlülüklere uyulmaması nedeniyle tespit edilmesi, uygun önlemlerle önlenmesi, hafifletilmesi, sona erdirilmesi veya kapsamının en aza indirilmesi gereken olumsuz bir etkinin ortaya çıkarak bir zarara yol açması şeklinde sayılmıştır (m. 22/1, a ve b). Örneğin bir şirketin faaliyetlerinde çocuk işçi çalıştırması ve çocuğun eğitimine devam edememesi, sağlığının bozulması gibi zararların meydana gelmesi durumunda şirketin hukuki sorumluluğu, başka bir ifadeyle tazminat sorumluluğu doğacaktır. Ancak şirketler kurulu bir ticaret ilişkisi içinde buldukları dolaylı ortaklarının, örneğin değer zincirlerindeki diğer şirketlerin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan olumsuz bir etkinin neden olduğu zararlardan somut olayın koşullarına göre makul görülmedikçe sorumlu tutulmayabilecektir (m. 22/2). Fiilen alınan önlemlerin, olumsuz etkiyi önlemek, hafifletmek, sona erdirmek veya en aza indirmek için yeterli olacağını beklemek mümkün ise bu durum makul bir durum olarak görülebilecek ve şirket dolaylı ortaklarının faaliyetlerinden kaynaklanan zararlardan sorumlu tutulmayabilecektir. Bu şekilde makul görülebilecek bir durum olmadığında ise şirketler, kurulu bir ticaret ilişkisi içinde buldukları dolaylı ortaklarının faaliyetleri

⁸⁵ Direktif önerisinin 7. ve 8. maddelerinde belirtilen yükümlülükler, olası olumsuz etkilerin önlenmesi ile mevcut olumsuz etkilerin sona erdirilmesi yükümlülükleridir.

sonucu ortaya çıkan olumsuz etkinin meydana getireceği zararlardan da sorumlu tutulabileceklerdir. Bir örnekle açıklayacak olursak, direktifin kapsamına giren (A) şirketinin tedarik zincirinde yer alan, kurulu bir ticaret ilişkisi içinde bulunduğu (B) şirketinin çocuk işçi çalıştırması ve çocuğun zarar görmesi durumunda bundan (A) şirketi sorumlu tutularak tazminat sorumluluğu doğabilecektir. Ancak hemen belirtelim ki, bir şirketin meydana gelen zararlara ilişkin hukuki sorumluluğu, bağlı kuruluşlarının ve değer zincirindeki doğrudan ve dolaylı iş ortaklarının sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır (m. 22/3). Bu nedenle aslında her iki şirketin de meydana gelen zarardan sorumlu tutulması söz konusu olacaktır.

Direktif önerisinde, direktif kapsamında getirilen hukuki sorumluluk kurallarının, bu direktifin kapsamına girmeyen veya bu direktiften daha katı bir sorumluluk öngören Birlik kuralları yahut üye devletlerin ulusal kurallarına hanel getirmeyeceği de düzenlenmiştir (m. 22/4). Böylelikle direktif önerisinde belirtilenden çok daha katı tazminat sorumluluğu öngören başka AB direktifleri yahut ulusal yasalardaki düzenlemelerin uygulanmasına imkan tanınmıştır. Örneğin bir üye devletin ulusal yasasında direktif önerisinin aksine, şirketlerin değer zincirlerindeki diğer şirketlerin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan olumsuz bir etkinin neden olduğu zararlardan (örneğin çocuk işçi çalıştırılması) makul görülsün veya görülmesin her türlü sorumlu tutulacağı düzenlenmiş ise bu hükme öncelik tanınması ve uygulanması gerekecektir.

Direktif önerisinin m. 22/5 hükmüne göre ise üye devletlerin, ulusal hukuklarına direktifin hukuki sorumluluk kurallarını aktarırken bu kuralların, gelen şikayetlere uygulanacak hukukun bir üye devletin hukuku olmadığı durumlarda zorunlu uygulanmasını geçersiz kılacak nitelikte olmasını sağlayacakları düzenlenmiştir. Somutlaştıracak olursak, örneğin, bir şirketin küresel tedarik zincirinde yer alan bir şirkette çocuk işçi çalıştırıldığı ve zarar meydana geldiği yönündeki şikayete uygulanacak hukuk AB dışındaki bir devletin hukuku ise bu şirket hakkında üye devletlerin ulusal hükümlerinde yer alan hukuki sorumluluk kuralları uygulanmayabilecektir. Kanaatimizce bu hüküm direktifin etkisini kırmaya sebep olabilecek niteliktedir. Zira direktif kapsamındaki şirketler bu hüküm nedeniyle tedarik zincirlerinde yer alan şirketleri hukuki sorumluluktan kaçabilecekleri ülkelerdeki şirketlerden seçmeye yönelebilir ve direktif hükümlerini dolanabilirler.

4. Direktif Önerisine Yöneltilen Eleştiriler

Direktif önerisi getirmiş olduğu düzenlemeler ile çocuk işçiliğine yönelik etkili bir mücadele alanı yaratma potansiyeline sahip olmakla birlikte, bazı maddelerdeki eksiklikler ve netleştirilmeyen kavramlar nedeniyle bu amaca ulaşmaktan uzaklaşabilme tehlikesini taşımaktadır. Bu doğrultuda direktif önerisine haklı olarak çeşitli eleştiriler yöneltilmiş ve yasallaşmadan evvel eleştiriler doğrultusunda önerinin güncellenmesi talep edilmiştir.

Bu eleştirilerin en önemlilerinden biri UNICEF tarafından dile getirilmiştir. Direktif önerisinin ekinde değinilen uluslararası belgelerin yalnızca Çocuk Hakları Sözleşmesi ve ILO'nun 138 ile 182 sayılı sözleşmelerinden ibaret olması UNICEF tarafından eleştirilmekte ve bu eksikliğin giderilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, UNICEF'in direktif önerisiyle ilgili 2022 yılında yayınladığı yorumda çocukların satışı, çocuk fahişeliği ve çocuk pornografisine ilişkin Çocuk Hakları Sözleşmesinin ihtiyari protokolüne, çocukların silahlı çatışmalara katılımına ilişkin Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin ihtiyari protokolüne, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartına da direktif önerisinin ekinde yer verilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir. UNICEF ayrıca dijital ortamdaki ticari faaliyetlerin, çeşitli çevrimiçi riskler ve zararlar barındırdığı için çocuk hakları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini belirtmektedir. Bu sebeple, direktif önerisinde şirketlerin dijital ortamla ilgili olarak da çocuk hakları durum tespiti yapmasının zorunlu tutulması gerektiğini ifade etmektedir. Yine UNICEF tarafından, direktif önerisinde şirketlerin durum tespiti yapma yükümlülüğünün tüm küresel değer zincirini kapsamaktan ziyade yalnızca “kurulu ticaret ilişkileri” için öngörülmesi olmasının, kurulu ticaret ilişkisi kavramının neleri kapsadığının belli olmaması sebebiyle⁸⁶ şirketler açısından yasal kesinliği ortadan

⁸⁶ Belirtelim ki “kurulu iş ilişkileri (established business relationships)” kavramı 2017 tarihli Fransız Özen Yükümlülüğü Kanunu'ndan alınmıştır ve Avrupa müktesebatı açısından yeni bir kavramdır. Bu sebeple de daha net ve ayrıntılı açıklanması gereken bu kavramın direktif önerisinde yetersiz bir şekilde tanımlanmış olması eleştirilmektedir, European Coalition for Corporate Justice, European Commission's Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence-A Comprehensive Analysis, Nisan 2022, s. 9-10, <https://corporatejustice.org/wp->

kaldıracağı belirtilmiştir. UNICEF'e göre, bu düzenleme yerine, şirketlerin çocuk işçiliğine dair durum tespiti yapma yükümlülüğünün çocuk işçiliği ve diğer insan hakları riskleri ile genellikle en çok tedarik zincirlerinin alt kademelerinde faaliyet gösteren küçük işletmelerde karşılaşıldığı göz önünde bulundurularak tüm değer zincirine yayılması gerektiğinin düzenlenmesi daha isabetli olacaktır. Ayrıca direktif önerisinde çocuğun üstün yararı kavramına atıfta bulunulması gerektiği ve çocukların adalete erişimlerini kolaylaştırıcı, şikayet mekanizmalarını geliştirici çeşitli hükümler sevk edilmesi gerektiği de haklı olarak vurgulanmıştır⁸⁷.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği de UNICEF ile bazı ortak noktalara dikkat çekmiş ve direktif önerisindeki bazı eksiklik ve net olmayan hususların açıklığa kavuşturularak giderilmesini istemiştir. Yüksek Komiserliğin ilk olarak üzerinde durduğu konu direktif önerisindeki düzenlemenin çok büyük AB şirketlerini, belirli yüksek etkili sektörlerde faaliyet gösteren büyük şirketler ve iç pazarda faaliyet gösteren bazı AB dışı şirketleri kapsama almasıdır. Bu şirketlerin çocuk işçiliği de dahil olmak üzere insan hakları ihlallerine ilişkin yapacağı durum tespiti ise şirketlerin kendi faaliyetleri, bağlı kuruluşlarının faaliyetleri ve şirketin kurulu ticaret ilişkisi içinde olduğu kuruluşların faaliyetlerini kapsamaktadır. Yüksek Komiserliğe göre büyüklük veya sektöre göre seçim yapmak yerine tüm şirketleri kapsayacak bir düzenleme Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri ile daha uyumlu olacaktır. Ayrıca şirketin kurulu ticaret ilişkisinin olmadığı diğer değer zinciri aktörlerinin faaliyetlerinden kaynaklanan ciddi insan hakları etkilerine ilişkin riskler direktif kapsamında önceliklendirilmemektedir⁸⁸. Bu tür istisnalar direktif önerisi kapsamında insan hakları durum tespiti yapmaktan sorumlu şirketler için aksi yönde teşvikler yaratabilir ve bu düzenleme aslında durumu daha da kötüleştirebilir. Bu sebeple Yüksek Komiserlik direktif metninden “*kurulu ticaret ilişkisi*” kavramının tamamen çıkarılması gerektiğini belirtmiştir. Yine bir başka eleştiri

[content/uploads/2022/04/ECCJ-analysis-CSDDD-proposal-2022.pdf](https://www.eccj.eu/content/uploads/2022/04/ECCJ-analysis-CSDDD-proposal-2022.pdf), (21.09.2022); Lafarre/Rombouts, s. 13.

⁸⁷ UNICEF, s. 6-12.

⁸⁸ Kurulu ticaret ilişkisi kavramının kullanılması nedeniyle direktif önerisinde şirketler açısından öngörülen sorumluluğun tüm küresel değer zincirini kapsamayacağı, bu sebeple de direktif önerisinin yasalaşması aşamasında bu yöndeki eleştiriler dikkate alınarak konuyla ilgili birtakım değişikliklerin gündeme gelebileceği yönünde bkz., Lafarre/Rombouts, s. 13.

direktif kapsamında zorunlu insan hakları durum tespitinin, olumsuz insan hakları etkilerinin belirlenmesi ve önlenmesi ile sınırlı oluşudur. UNICEF ile paralel bir şekilde Yüksek Komiserlik de Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin ilk iki ihtiyari protokolü gibi geniş çapta onaylanmış insan hakları belgelerine atıf yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Yüksek Komiserliğin direktif önerisine yöneltmiş olduğu bir diğer eleştiri ise yaptırımlar noktasındadır. Yüksek Komiserliğe göre direktif önerisiyle getirilmesi gereken kurallar esasında beklentileri iletmenin daha ilke tabanlı ve hedeflere dayalı bir yolunun benimsendiği, istenen sonucun açıkça ifade edildiği, ancak ilgili aktörlere de bunu başarmanın en iyi yoluna karar verme esnekliğinin sağlandığı bir şekilde olmalıdır. Ayrıca hukuki sorumluluk davalarında denetim organlarının potansiyel rolü hakkında daha fazla netlik (örneğin, bilirkişi olarak adlandırılıp adlandırılmayacakları) sağlanmalıdır. İlâveten Yüksek Komiserlik tarafından, hakimlerin tazminatlarına hükmetme konusundaki takdir yetkileri, sınır ötesi durumlarda karşılıklı işbirliğine yönelik düzenlemeler, hak sahiplerinin, tanıkların ve ihbarcılarının güvenliğini sağlamaya yönelik stratejiler, tüm taraflara adil davranma ve çözüme erişim arasında uygun bir denge sağlamak için ispat yükünün dikkatli bir şekilde dağıtılması gibi konularda çok daha fazla dikkat edilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca şikâyet prosedürünün etkili olmasını ve direktifin hedeflerine ulaşabilmesini sağlamak için, direktif önerisinde Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliğinin bu alandaki çalışmaları ile daha fazla uyum sağlanmasının isabetli olacağı belirtilmiştir. Son olarak paydaş katılımı konusunda da direktif önerisinde eksiklikler olduğu ifade edilmiştir. Yüksek Komiserliğe göre, insan hakları durum tespiti süreçlerinin etkinliğinin en önemli belirleyicilerinden biri olmasına rağmen paydaş istişaresine direktif önerisinde önem verilmiş gibi görünmemektedir. Yargı dışı şikâyet mekanizmalarının işleyişinde ve özellikle çözüm yollarının şekillendirilmesinde paydaş katılımının değerini yineleme ve güçlendirme fırsatları da büyük ölçüde gözden kaçırılmıştır⁸⁹.

Kanaatimizce direktif önerisinde her ne kadar olabildiğince genel çerçeve çizilmeye çalışılmakta ve konuyla ilgili ayrıntılı düzenlemeler üye devletlere bırakılmış gözükmekteyse de, direktif önerisine yönelik getirilen bu eleştirilerin haklı eleştiriler olduklarını ifade etmek gerekir.

⁸⁹ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, s. 2-13.

Bu nedenle direktif önerisinin yasalaşması ve üye devletlerin direktifi ulusal mevzuatlarına aktarma aşamasına geçilmeden evvel yukarıda belirtilen eleştiriler doğrultusunda öneride bazı değişikliklerin yapılması, direktif ile hedeflenen amaçlara ulaşılabilmesi açısından çok daha isabetli olacaktır.

VI. DİREKTİF ÖNERİSİNİN ÜLKEMİZDEKİ ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEMeye YÖNELİK ÇALIŞMALARA SUNABİLECEĞİ KATKI

Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanununun 71. maddesinde “*çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı*” başlığı altında asgari çalışma yaşı ve çocukların çalışma saatlerine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Bu doğrultuda İş K. m. 71/1 hükmünde on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamında kural olarak asgari çalışma yaşı on beş yaşın doldurulması olarak belirlenmiştir. Ancak hükmün devamında bu kuralın istisnalarına da değinilmiştir. Hakikaten de hükme göre, “*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. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler*”. İş K. m. 71/2 hükmünde ise çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yeteneklerinin dikkate alınacağı; çocuğun gördüğü işin onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamayacağı ve onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremeyeceği ifade edilmiştir. İş K. m. 71 hükmünün 4. ve 5. fıkralarında çocukların çalışma saatleri detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. İş Kanununun 72. ve 73. maddelerinde, on sekiz yaşından küçüklerin yer ve su altında çalıştırılmayacağı ve sanayi işlerinde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilere gece çalışması yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca İş Kanununun 71. maddesine dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te çocuk ve genç işçilerin

çalıştırılabilecekleri işler, çalıştırılmalarının yasaklandığı işler ve çalışma koşulları hakkında detaylı düzenlemeler bulunmaktadır⁹⁰.

İş Kanununda yer alan asgari çalışma yaşına ilişkin bu düzenlemeler ülkemizin tarafı olduğu uluslararası sözleşme hükümleri ile de uyum içindedir. Ancak bu noktada İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve Türk Borçlar Kanununun kapsamına giren işlerde asgari çalışma yaşına da değinmek gerekmektedir. Zira Türk Borçlar Kanununda bu Kanunun kapsamına giren işlerde çalışacak işçilere yönelik yaş sınırlamasına yer verilmemiştir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilerin yaş hadleri 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümlerine göre belirlenmektedir⁹¹. Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173. maddesine göre ise on iki yaşından küçük bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ile maden işlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır. On iki ila on altı yaşlarındaki kız ve erkek çocukları günde sekiz saatten fazla

⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz., Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, Beta, İstanbul 2021, s. 290-291; Tunçomağ/Centel, s. 205-208; Sarper Süzek, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta, İstanbul 2021, s. 884-886; Süzek, Hukuka Aykırılık, s. 67 vd.; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2020, s. 106-107; Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2015, s. 123-126; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 495 vd.; Özkaraca/Ünal, s. 365 vd.; Emine Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2020, s. 136-138; Ercan Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2021, s. 119-120; Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, s. 114-116; Sümer, s. 53-54; Nazlı, s. 178-180; E. Özdemir, s. 70-73; Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, s. 103 vd.; İlke Gürsel, “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. I, Özel Sayı, s. 447 vd.; Güven/Aydın, s. 488-492; Kamil Turan, Ferdi İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1993, s. 234 vd.; Canan Ünal, “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözümsüzlüğü”, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, 13-14 Kasım 2014, İstanbul 2014, s. 294 vd.

⁹¹ Tankut Centel, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, Doktora Tezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 137; Demir, Çocukların Korunması, s. 565; Narmanlıoğlu, s. 676; Tuğ/Baysal, s. 1871; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 496; Murat Engin, “Gençlerin İş Güvenliği”, Çimento İşveren Dergisi, C. 8, S. 5, Eylül 1994, s. 14; Gürsel, s. 449; Özkaraca/Ünal, s. 371; Bakırcı, s. 229.

çalıştırılmaz. Ayrıca on iki ila on altı yaşlarındaki çocukların akşam saat sekizden sonra çalıştırılmaları yasaktır. Dolayısıyla Umumi Hıfzısıhha Kanunu asgari çalışma yaşını on iki olarak kabul etmiştir. Bu durum ise uygulamada sorunlara yol açmakta, tarafı olduğumuz uluslararası antlaşma hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir⁹². Nitekim bu duruma Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı Eylem Planı'nda da dikkat çekilmiş, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile İş Kanunu arasında çocukların çalıştırılma yaşına ilişkin uyumlaştırma çalışması yapılarak, bu doğrultuda gerekli mevzuat düzenlemelerinin hayata geçirileceği belirtilmiştir⁹³.

Ulusal mevzuatımızda çocuk ve genç işçilere yönelik getirilmiş koruyucu düzenlemelere aykırı şekilde yaptırılan çalışmaların, direktif önerisinin ekinde belirtilen ve şirketlerin yapacakları durum tespiti neticesinde önlemeyi ve ortadan kaldırmayı hedefledikleri çocuk işçiliği kapsamında sayılacağı şüphesizdir. Bu nedenle direktif önerisinin hukukumuza etkileri oldukça önemlidir.

Türkiye her ne kadar Avrupa Birliği'ne üye bir devlet değil ise de halihazırda üyelik görüşmelerini devam ettiren müzakereci devlet niteliğini taşımaktadır. Bu durum ise mevzuatımızı AB mevzuatı ile uyumlaştırma yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla direktif önerisinin Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanmasının ardından yasalaşması halinde AB üyesi ülkelere paralel olarak ülkemizde de bu konuda mevzuat çalışmaları yapılması gündeme gelebilecektir.

Direktifin kapsamına girecek şirketler arasında AB'de faaliyet gösteren fakat Birlik dışından üçüncü bir ülke mevzuatına göre kurulmuş şirketler de gösterilmiştir. Bu nedenle ülkemiz mevzuatına göre kurulmuş ve AB'de faaliyet gösteren Türk şirketleri belirtilen ciro aralıklarında bulunmaları durumunda direktifin kapsamına girecek ve direktif uyarınca hareket etmeleri gerekecektir. Bu doğrultuda kapsam içindeki Türk

⁹² Tankut Centel, "Uluslararası Antlaşmalar Karşısında Türkiye'de En Az Çalışma Yaşı Uygulaması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü 1981 Yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 24; Centel, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, s. 35; Narmanlıoğlu, s. 675; Gürsel, s. 449; Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 499; Bakırcı, s. 81-85; Özkaraca/Ünal, s. 372.

⁹³ Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı Eylem Planı için bkz., <https://www.csgb.gov.tr/cgm/cimup/>, (17.09.2022).

şirketlerinin de hem kendi faaliyetlerinde hem de bağlı kuruluşları ile kurulu ticaret ilişkilerinde çocuk işçiliğini önleme ve ortadan kaldırma sorumluluğu doğacaktır. Direktif önerisinin 17. maddesi doğrultusunda kapsam içindeki Türk şirketin, şubesinin bulunduğu üye devletin denetim makamı tarafından yahut şirketin herhangi bir üye devlette şubesi yoksa veya farklı üye devletlerde şubeleri varsa AB içindeki net cirosunun çoğunu elde ettiği üye devletin denetim makamı tarafından denetlenmesi mümkün olacaktır. Bu denetim sonucunda, örneğin şirketin faaliyetlerinde çocuk işçi kullandığı tespit edilirse denetim makamı tarafından şirket cirosu göz önünde bulundurularak belirlenecek maddi yaptırım uygulanması söz konusu olabilecektir. Ayrıca şirketin zarara uğrayan çocuk işçiye direktifin hukuki sorumluluğu düzenleyen 22. maddesi uyarınca tazminat ödeme yükümlülüğü de doğabilecektir.

Direktif önerisinin getirmiş olduğu düzenlemeler, yalnızca şirketlerin kendi faaliyetlerini değil, tedarik zincirleri boyunca kurulu ticaret ilişkisi içinde buldukları diğer şirketleri de etkilemektedir. Bu nedenle direktif kapsamına giren bir AB şirketinin tedarik zincirinde yer alan bir Türk şirketi yahut AB’de faaliyet gösteren ve direktif kapsamına giren bir Türk şirketin tedarik zincirinde yer alan başka bir Türk şirketi de direktif kurallarından dolayı olarak etkilenebilecektir. Bu durumun etkileri kendini direktif önerisinin yasalaşması ve üye devletlerin iç hukuklarına aktarılmasıyla birlikte daha net bir şekilde gösterecektir. Direktifte yer alan sorumluluk hükümleri çerçevesinde yaptırıma tabi tutulmamak isteyen direktif kapsamındaki asıl şirketler, tedarik zincirlerinde yer alan diğer şirketlerin faaliyetlerini de kontrol edecek ve örneğin bu şirketlerin de faaliyetlerinde çocuk işçi çalıştırmasını engellemeye çalışacaktır. Zira direktif önerisinin m. 22/2 hükmü uyarınca şirketler kurulu ticaret ilişkisi içinde buldukları dolaylı ortaklarının faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan olumsuz bir etkinin neden olduğu zararlardan somut olayın koşullarına göre ancak bu durum makul görülmedikçe sorumlu tutulmayabilecektir. Aksi durumda sorumlu tutulacaklardır. Dolayısıyla örneğin direktifin kapsamı içindeki bir şirketin değer zincirinde yer alan bir Türk şirketi çocuk işçi çalıştırıyor ise kapsam içindeki şirkete sorumluluk yüklenebilecektir. Böylece büyük şirketlerin kendileriyle beraber çalışan daha küçük ölçekli şirketleri de kontrol ederek direktifin etkisinin ulaştığı şirket ve ülke sayısının artması hedeflenmektedir.

Kanaatimizce tüm bu sebeplerle direktif önerisi ülkemizdeki çocuk işçiliği ile mücadeleye ilişkin çalışmalara olumlu katkı sunacak niteliktedir. Özellikle de AB Hukuku ile eşgüdümlü hareket edilerek

ulusal mevzuatımıza bu konuda hükümlerin sevk edilmesi; denetim ve yaptırım konularında etkinliğin sağlanarak çocuk işçiliğinin önlenmesi ve en nihayetinde ortadan kaldırılması hususunda etkili bir adım olacaktır.

VII. SONUÇ

Bir toplumun geleceğini temsil eden çocuklar ve gençlerin korunması, onların iyi bir eğitim alması, fiziksel ve ruh sağlıklarının korunması, esasında tüm bir toplumun da korunması ve gelişmesi anlamına gelmektedir. Hem birey hem de toplum açısından olumsuzluklara yol açan, ülkelerin yeni nesillerini tahrip ederek toplumların geleceğini tehdit eden çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak bu sebeple büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında hukuksal açıdan atılan adımlara 23 Şubat 2022 tarihinde bir yenisi daha eklenmiş ve Avrupa Birliği Komisyonu tarafından Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin Direktif Önerisi kabul edilmiştir.

Öneride şirketlerin hem kendi faaliyetlerinde hem de bağlı kuruluşları ile kurulu ticaret ilişkisi içinde buldukları şirketlerin faaliyetlerinde çocuk işçiliğini önlemeleri ve sona erdirmeleri istenmiştir. Direktif önerisi öncelikli olarak dünya çapında yüksek ciro getirisi olan büyük ölçekli AB şirketleri ile aynı ciro eşliğindeki AB'de faaliyet gösteren AB dışı şirketleri kapsamaktadır. Ancak şirketlerin tüm tedarik zincirleri boyunca etkili olacak kurallar içeren direktif önerisinin onaylanarak yürürlüğe girmesi durumunda, bu şirketlerle ticaret ilişkisi içinde bulunan diğer tüm şirketler de direktif kurallarından dolayı olarak etkilenmiş olacaktır. Zira direktifte öngörülen sorumluluk hükümleri çerçevesinde yaptırıma tabi tutulmamak isteyen direktif kapsamındaki asıl şirketler, tedarik zincirlerinde yer alan diğer şirketlerin faaliyetlerini de kontrol edecek ve bu şirketlerin de faaliyetlerinde çocuk işçi çalıştırmasını engellemeye çalışacaktır.

Ülkemiz açısından da direktif önerisindeki çocuk işçiliğine ilişkin düzenlemeler önem arz etmektedir. Nitekim ülkemiz her ne kadar Avrupa Birliği'ne üye bir devlet değil ise de halihazırda üyelik görüşmelerini devam ettiren müzakereci devlet niteliğini taşımaktadır. Bu durum ise mevzuatımızı AB mevzuatı ile uyumlaştırma yükümlülüğü getirmektedir. Bu nedenle direktif önerisinin Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanmasının ardından yasalaşması halinde AB üyesi ülkelere paralel olarak ülkemizde de bu konuda mevzuat çalışmaları yapılması gündeme gelebilecektir. İlaveten direktifin kapsamına girecek

şirketler arasında AB’de faaliyet gösteren fakat Birlik dışından üçüncü bir ülke mevzuatına göre kurulmuş şirketler de gösterilmiştir. Dolayısıyla ülkemiz mevzuatına göre kurulmuş ve AB’de faaliyet gösteren Türk şirketleri belirtilen ciro aralıklarında bulunmaları durumunda direktifin kapsamına girecek ve direktif doğrultusunda hareket etmeleri gerekecektir. Direktif önerisinin getirmiş olduğu düzenlemeler, yalnızca şirketlerin kendi faaliyetlerini değil, tedarik zincirleri boyunca kurulu ticaret ilişkisi içinde buldukları diğer şirketleri de etkileyeceğinden direktif kapsamına giren bir AB şirketinin tedarik zincirinde yer alan bir Türk şirketi yahut AB’de faaliyet gösteren ve direktif kapsamına giren bir Türk şirketin tedarik zincirinde yer alan başka bir Türk şirketi de direktif kurallarından dolayı olarak etkilenebilecektir.

Tüm bu yönleriyle direktif önerisi başta AB ülkeleri olmak üzere, ülkemizdeki ve diğer ülkelerdeki çocuk işçiliği ile mücadeleye ilişkin çalışmalara olumlu katkı sunacak nitelikte, oldukça değerli ve yol gösterici bir hukuksal metin olma niteliğine sahiptir. Çeşitli kurumların direktif önerisine yönelmiş oldukları haklı eleştiriler göz önünde bulundurularak öneride bazı değişikliklerin yapılması ve direktife son halinin verilerek yasalaşması halinde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik önemli bir adım daha atılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBULAK, Yavuz: “Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti (Corporate Sustainability Due Diligence) Yönergesi”, <https://legal.com.tr/blog/genel/avrupa-birligi-kurumsal-surduru-lebilirlik-durum-tespiti-corporate-sustainability-due-diligence-yonergesi/>
- AKBULAK, Yavuz: “Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Yönergesine Dair Bazı Sorular ve Cevaplar”, <https://legal.com.tr/blog/genel/avrupa-birligi-kurumsal-surduru-lebilirlik-durum-tespiti-yonergesine-dair-bazi-sorular-ve-cevaplar/>
- AKYİĞİT, Ercan: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2021.
- ALPER, Yusuf: “Çocuk İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakları”, Türkiye’de Çocuk İşgücü, TİSK Yayın No: 138, Ankara 1994, s. 61-82.
- ALPHAN, Ceylan/DEMİR, Özcan: “Modern Maliyetleme Sürecinde Değer Zinciri Yaklaşımı”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 3, S. 2, 2019, s. 59-80.
- ARICI, Kadir: Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022.
- AVŞAR, Zakir/ÖĞÜTOĞULLARI, Eren: “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği İle Mücadele Stratejileri”, SGD, C. 2, S. 1, Ocak 2012, s. 9-40.
- AYKAÇ, Hande Bahar: “Hukuksal Açından Çocuk ve Genç İşçiliği”, TBB Dergisi, S. 116, 2016, s. 335-386.
- BAKIRCI, Kadriye: Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından), Beta, İstanbul 2004.
- BARIŞIK, Salih/EGE, Tarık/ŞİMŞEK, Türker: “Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 17, S. 2, 2016, s. 161-179.
- BİLGİLİ, Özkan: “Çocuk İşçiliğinin Denetimi”, SGD, C. 8, S. 2, Aralık 2018, s. 195-214.
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi: OHCHR Feedback on the Proposal for a Directive of the European

Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence, 23 Mayıs 2022, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-05/eu-csddd-feed-back-ohchr.pdf>

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 481-545.

CENTEL, Tankut: Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, Doktora Tezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982. (Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği)

CENTEL, Tankut: “Uluslararası Antlaşmalar Karşısında Türkiye’de En Az Çalışma Yaşı Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü 1981 Yılı Konferansları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 17-26.

Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward, UNICEF/ILO Joint Publication, New York, Haziran 2021.

ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Arcüment: İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, Beta, İstanbul 2021.

ÇÖPOĞLU, Mustafa: “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 14, Nisan 2018, s. 357-398.

ÇSGB: Avrupa Sosyal Şartı, (Ed. Fazıl Aydın), Yayın No: 06, Ankara 2014. (Avrupa Sosyal Şartı)

ÇSGB: Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, (Ed. Fazıl Aydın), Yayın No: 11, Ankara 2014.

ÇSGB: Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı, Ankara 2017, https://www.cs.gb.gov.tr/medias/11752/cocuk_isciligi_rev_23032_017.pdf. (Ulusal Program)

DEMİR, Fevzi: “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, DEÜHFD, C. 12, Özel Sayı, 2010 (Basım 2012), s. 547-577. (Çocukların Korunması)

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2015.

Çocuk İşçiliğini Önlemeye Yönelik Yeni Bir Adım: Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisi

ENGİN, Murat: “Gençlerin İş Güvenliği”, Çimento İşveren Dergisi, C. 8, S. 5, Eylül 1994, s. 11-31.

ENNEKING, Liesbeth: “Putting the Dutch Child Labour Due Diligence Act into Perspective”, Erasmus Law Review, No. 4, 2019, s. 20-36.

European Coalition for Corporate Justice: European Commission's Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence-A Comprehensive Analysis, Nisan 2022, s. 9-10, <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/04/ECCJ-analysis-CSDDD-proposal-2022.pdf>

European Commission: EU Strategy on the Rights of the Child, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0142>

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2020.

GÖKALP, Özge Tuçe: “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, Electronic Journal of Vocational Colleges, Mayıs 2012, s. 125-135.

GÜRSEL, İlke: “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. I, Özel Sayı, s. 415-464.

GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir/İstanbul 2020.

HWANG, Nen-Chen Richard: “Value Chain Cost Tracing and Cost System Obsolescence: An Exploratory Study of Small to Medium-Sized Companies”, Journal of Applied Business Research, Vol. 15, No. 4, 1999, s. 95-108.

ILO: A Future Without Child Labour, International Labour Conference, 90th Session 2002, Global Report.

İNAN, Ali Naim: Çocuk Hukuku, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 3, İstanbul 1968.

KAHRAMANOĞLU, Ertan: Türkiye’de Çalışan Çocuklar Sorunu ve Çözüm Yolları, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Friedrich Naumann Vakfı Yayını, Ankara 1996.

- KAPAR, Recep: “Çocuk Emeginin En Kötü Biçimleri ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum, 2019/4, s. 2461-2502.
- KILIÇ, Cem: “Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Çocuk İşgücü Kullanımı (Çocuk İşçiliğini Önleme Uluslararası Programı-IPEC)”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 2001, s. 49-63.
- KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül/FIRAT ŞİMŞEK, Ayşe: “Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkinde Veli ve Vasinin Rolü”, Legal İSGHD, S. 21, 2009, s. 89-117.
- KURT, Sevil Lale: “Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslararası Belgeler ve Türkiye Uygulaması”, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, S. 36, Ocak-Haziran 2016, s. 99-127.
- LAFARRE, Anne/ROMBOUTS, Bas: “Towards Mandatory Human Rights Due Diligence: Assessing Its Impact on Fundamental Labour Standards in Global Value Chains”, Tilburg Law School Research Paper, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4155836.
- MAK, Chantal: “Corporate Sustainability Due Diligence: More Than Ticking the Boxes?”, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Vol. 29, No. 3, 2022, s. 301-303.
- METHVEN O’BRIEN, Claire/MARTIN ORTEGA, Olga: Commission Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence: Analysis From a Human Rights Perspective, 2022, https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/37032/7/37032_MARTIN%20ORTEGA_Commission_proposal_on_corporate_sustainability.pdf
- METİN, Yüksel: “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 57, S. 4, 2002, s. 35-63.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion, Ankara 2022.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayımı, İzmir 2000, s. 669-682.
- NAZLI, Seçkin: Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkileri, Seçkin, Ankara 2015.

Çocuk İşçiliğini Önlemeye Yönelik Yeni Bir Adım: Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisi

ÖZDEMİR, Ali İhsan: “Tedarik Zinciri Yönetiminin Gelişimi, Süreçleri ve Yararları”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 23, Temmuz-Aralık 2004, s. 87-96.

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.

ÖZKARACA, Ercüment/ÜNAL, Canan: “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 355-410.

QUAIN, Sampson: “The Definitions of “Upstream” and “Downstream” in the Production Process”, <https://smallbusiness.chron.com/definitions-upstream-downstream-production-process-30971.html>

RODGERS, Gerry/STANDING, Guy: Child Work, Poverty and Underdevelopment, International Labour Office, Geneva, 1981.

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2020.

SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin, Ankara 2022.

SÜZEK, Sarper: “İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 28 Mayıs 2011, İstanbul 2012, s. 59-98.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, Beta, İstanbul 2021.

ŞAHİN, Barış: Çocuk İşçilerin Korunması, Yetkin, Ankara 2010.

ŞAHİN, Levent: “Geçmişten Günümüze Çocuk İşçiliği”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, C. 7, S. 2, 2012, s. 103-118.

ŞİŞMAN, Yener: “Sosyal Politika Açısından Türkiye’de Çocuk ve Genç İşgücü”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 2-34, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7229.pdf>.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü: Çocuk Hakları ve Türkiye Uygulaması, Çocuk Politikaları Serisi 2, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Özel Yayını, Ankara 2021.

Didem YARDIMCIOĞLU

TUĞ, Adnan/BAYSAL, Ulaş: “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, Beta, İstanbul 2011, s. 1869-1880.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2022.

TURAN, Kamil: Ferdi İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1993.

URHANOĞLU CENGİZ, İftar: “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, TBB, S. 98, 2012, s. 203-230.

ÜNAL, Canan: “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü”, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, 13-14 Kasım 2014, İstanbul 2014, s. 289-305.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Ocak-2022-45536>

<https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1145

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-en/format-PDF>

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1663510106828

<https://www.csgb.gov.tr/cgm/cimup/>

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20170207/gewijzigd_voorstel_van_wet

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm

<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>

<https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2016/20160077/Texte%20pour%20le%20vote%20final%2020NS%20F.pdf>

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-176/>

<https://www.sustentia.com/en/2021/09/debida-diligencia-en-materia-de-sostenibilidad-que-significa-para-las-empresas-y-como-pueden-ayudarles-los-estandares-de-la-ue/#:~:text=Due%20diligence%20describes%20the%20measures,in%20the%20services%20you%20use>

<https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-i%C5%9F%C3%A7ili%C4%9Fi>

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d19/c073/tbm19073049ss0017.pdf>

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbm22016089ss0148.pdf>