

**T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK
İLKELERİ, ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ETİK KODLAR**

Rabia Nur KOÇ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE VE DENETİM PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Dr. Öğretim Üyesi Bülent GÜNCELER**

İSTANBUL, MAYIS 2020

**T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK
İLKELERİ, ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ETİK KODLAR**

**Rabia Nur KOÇ
(192008017)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE VE DENETİM PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Dr. Öğretim Üyesi Bülent GÜNCELER**

İSTANBUL, MAYIS 2020

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

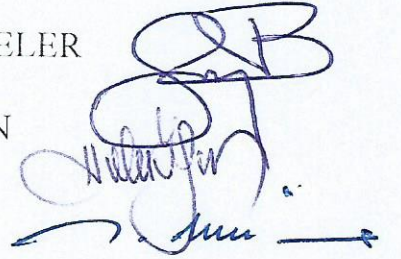
ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK
İLKELERİ, ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ETİK KODLAR

Rabia Nur KOÇ
(192008017)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE VE DENETİM PROGRAMI

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :
Tezin Savunulduğu Tarih :

Tez Danışmanı : Dr. Öğretim Üyesi Bülent GÜNCELER
(İstanbul Okan Üniversitesi)
Diğer Jüri Üyeleri : Dr. Öğretim Üyesi Hakan ÖZCAN
(İstanbul Okan Üniversitesi)
Prof. Dr. Halit Targan ÜNAL
(Doğuş Üniversitesi)



İSTANBUL, MAYIS 2020

İTHAF

*09.05.2019 tarihinde Diyarbakır/Hani 'de görev yaptığı bölgede şehit olan eniştem
J. Uz. Çvş. Mevlüt ŞİMŞEK anısına...
Seni asla unutmayacağız.*

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, tezin başından sonuna kadar, noktasından virgülüne kadar, her aşamasında bana yardımcı olan ve yol gösteren, değerli düşünce ve fikirleri ile düşüncelerime ve fikirlerime ışık tutan saygı değer danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Bülent GÜNCELER'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Tezimin her aşamasında tezimi gelip okuyan ve düşüncelerini benimle paylaşan canım annem Nuray KOÇ'a, araştırmalarımnda bana yol açan canım babam Kasım KOÇ'a, tezimi yazarken mola verdiğim aralarda çay, su, kahve gibi içecek veya yiyecek getirip bana yardımcı olan biricik kardeşim Azize Elif KOÇ'a, manevi desteği ile bana destek veren ablam ve eniştem Cihan Sultan KOÇ ŞİMŞEK ve (Şehit J. Uz. Çvş.) Mevlüt ŞİMŞEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bende çok ayrı yeri olan ve bugünleri görmemi sağlayan, en umutsuz olduğum anda bana yardım eli uzatan, umutsuzluğumu umuda çeviren ve hayallerimi gerçekleştirmeme yardımcı olan, maddi ve manevi desteği ile yanımda olan değerli dedem Mustafa KOÇ'a ve değerli anneannem Şemsi KOÇ'a minnet ve şükranlarımı sunuyorum.

Rabia Nur KOÇ

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
İTHAF	i
TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÖZET	vi
SUMMARY.....	vii
KISALTMALAR.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ	xi
BÖLÜM 1 GİRİŞ VE AMAÇ	12
BÖLÜM 2 ŞİRKETLER VE ÇOKULUSLU ŞİRKETLER.....	13
2.1. ŞİRKETİN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	13
2.2. ÇOKULUSLU ŞİRKETİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ	18
2.3. ÇOKULUSLU ŞİRKETİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	27
2.3.1. Ticaret Dönemi (1500-1850).....	28
2.3.2. Sömürgecilik Dönemi (1850-1914)	29
2.3.3. Ayrıcalıklar (İmtiyazlar) Dönemi (1914-1945)	30
2.3.4. Uluslararası Dönemi (1945 ve Sonrası)	31
2.4. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERİN SOSYAL SORUMLULUKLARI	34
2.4.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	34
2.4.2. ÇUŞ'ların Sorumluluk Alanları	41

2.4.2.1. Yöneticilere Karşı Sorumluluklar	44
2.4.2.2. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar.....	44
2.4.2.3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar.....	45
2.4.2.4. Müşterilere/Tüketicilere Karşı Sorumluluklar.....	46
2.4.2.5. Rakiplere Karşı Sorumluluklar.....	47
2.4.2.6. Tedarikçilere Karşı Sorumluluklar	48
2.4.2.7. Çevreye Karşı Sorumluluklar.....	48
2.4.2.8. Hükümete/Devlete Karşı Sorumluluklar.....	48
2.4.2.9. Topluma Karşı Sorumluluklar	49
2.4.3. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı.....	49
BÖLÜM 3 ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ	52
3.1. ÇOCUK KİMDİR.....	52
3.1.1. Psikolojide Çocuk Kavramı	52
3.1.2. Edebiyatta Çocuk Kavramı	53
3.1.3. Hukukta Çocuk Kavramı.....	54
3.1.4. Tıpta Çocuk Kavramı.....	54
3.1.5. Günlük Dilde Çocuk Kavramı.....	54
3.2. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR.55	
3.2.1. İşçi ve İş Kavramı	55
3.2.2. Çalışan Çocuk Kavramı	56
3.2.3. Çıraklık Kavramı.....	58
3.2.4. Eğitim Kavramı.....	60
3.2.5. İstihdam Kavramı.....	61
3.2.6. Çocuk İstismarı	64
3.2.6.1. Fiziksel İstismar	68
3.2.6.2. Cinsel İstismar.....	68
3.2.6.3. Duygusal İstismar	69
3.2.6.4. Ekonomik İstismar.....	70

3.2.6.5. İhmal.....	70
3.3. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE NEDENLERİ.....	71
3.3.1. Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Gelişimi.....	71
3.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	72
3.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası	73
3.3.2. Çocuk İşçiliğinin Nedenleri.....	82
3.3.2.1. Yoksulluk	83
3.3.2.2. İşsizlik.....	89
3.3.2.3. Nüfus Artışı.....	91
3.3.2.4. Eğitim / Eğitimsizlik	92
3.3.2.5. Hızlı ve Çarpık Kentleşme	94
3.3.2.6. Gelenekler	94
BÖLÜM 4 ÇOKULUSLU ŞİRKETLERDE ETİK KOD	96
4.1. ETİK KOD NEDİR.....	96
4.2. ÇOKULUSLU ŞİRKETLER İÇİN ETİK KOD.....	99
4.2.1. EKONOMİ İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA ÖRGÜTÜ – OECD	100
4.2.2. ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ – ILO.....	103
4.2.3. MİLLETLER ARASI TİCARET ODASI – ICC	106
4.2.4. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER – UN	111
BÖLÜM 5 LİTERATÜRDE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ HAKKINDA GÖRÜŞLER	116
BÖLÜM 6 SONUÇ.....	119
KAYNAKÇA	121
ÖZGEÇMİŞ	129

ÖZET

ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE SOSYAL SORUMLULUK İLKELER, ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ETİK KODLAR

Bu çalışma Çokuluslu Şirketler, sorumlulukları ve çocuk işçilerine dair konuları ele almaktadır. Çokuluslu Şirketler, kısa bir kavram tanımı yapacak olursak, birçok ülkede pazara sahip olan şirketlerdir. Çokuluslu Şirketlerin, çokuluslu olmayan şirketler gibi belli başlı sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukları 2 ana başlık altında kurum içi ve kurum dışı sorumluluklar olarak ayırabiliriz. Kurum içi sorumluluklar, çalışanlara, hissedarlara ve yöneticilere karşı iken; Kurum dışı sorumluluklar ise, rakiplere, müşterilere, tedarikçilere, çevreye, topluma ve hükümete karşıdır.

Geçmişten günümüze kadar her alanda varlığını sürdüren bir konu olan çocuk işçiler, elbette ki çokuluslu şirketler açısından da önemliliği arz edilmektedir. Çocuk işçiliği konusu M.Ö. dahi konu olarak ele alındığı günümüze kadar ulaşan kaynaklar arasında yer almaktadır. Her alanda çocuklar işçi olarak çalıştırılmış ve bunun başlıca nedeni ise maliyetlerin minimuma indirgeme çabası olarak gösterilmiş veya gösterilmeye çalışılmıştır. Ancak çocukların işçi olarak çalıştırılmasının hiçbir mazereti olamaz. II. Dünya Savaşı'ndan sonra yapılan çalışmalar, konseyler ve anlaşmalar her alan da olduğu gibi çocuk işçiliğinde de dönüm noktası olmuştur. Ancak günümüzde görüldüğü üzere yapılan bu çalışmalar belli bir noktada yetersiz kalmaktadır.

Bu çalışmada ayrıca Çokuluslu Şirketler için önemli olarak ele alınan bir diğer konu etik kodlardır. Etik kodlar, Dünya'daki örgütler tarafından tüm dünya için geçerli kılınan ve Çokuluslu Şirketlerin olmazsa olmazları arasında yer alan belli başlı ilkeler ve prensiplerdir.

Anahtar Kelimeler: Çokuluslu Şirketler, Sosyal Sorumluluk, Çocuk İşçi, Etik Kod

Tarih: Mayıs 2020

SUMMARY

SOCIAL RESPONSIBILITY TO WORKING CHILDREN IN MULTINATIONAL COMPANIES AND ETHICAL CODES

This paper deals with issues related to multinational companies, their responsibilities and children labor. Multinational Companies are the companies that have a market share in many countries. These companies have certain responsibilities, such as non-multinational companies, too. These responsibilities can be divided into 2 main headings as internal and external responsibilities. While the internal responsibilities are against employees, shareholders and managers; Off-agency responsibilities are against competitors, customers, suppliers, the environment, society and the government.

Child workers, is a subject that has existed in all areas from past to present. They are of course very important for multinational companies, too. Child labor is one of the main sources for companies that reached from past to the present day. Children were employed as laborers in all areas and the main reason for this was seen as attempts to be minimize labor costs. However, this is not an excuse for employing children as workers. The works, councils and agreements made after World War II have been a turning point in child labor as in every field. However, as seen today, these studies are inadequate at a certain point.

In this study, another issue is investigated to be considered as important for Multinational Companies. This is ethical codes. Ethical codes are the major directives of various organizations which are applicable by the whole world.

Keywords: Multinational Companies, Social Responsibility, Child Labor, Code of Ethics

Date: May1s 2020

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFL	: Amerika İşçi Federasyonu
ASPCC	: American Society for the Positive Care of Children (Amerikalı Çocukların Pozitif Bakım Derneği)
BIT	: İkili Yatırım Anlaşmaları
BM	: United Nations (Birleşmiş Milletler)
CEO	: Chief Executive Officer (Baş Yönetici)
ÇBYE	: Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi
ÇKK	: Çocuk Koruma Kanunu
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
EPRG	: Ethnocentric, Polycentric, Regiocentric, Geocentric
FTA	: Serbest Ticari Anlaşmaları
GATT	: Ticaret ve Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması
GSMH	: Gayri Safi Millî Hâsıla
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
ICC	: Milletlerarası Ticaret Odası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
KIT	: Kamu İktisadi Teşekkülü / Devlete Ait İşletmeler
KSS	: Kurumsal Sosyal Sorumluluk
M.Ö.	: Milattan Önce
M.S.	: Milattan Sonra
MEK	: Mesleki Eğitim Kanunu

OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OEEC	: Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü
SAI	: Social Accountability International (Uluslararası Sosyal Sorumluluk)
SDGs	: Sustainable Development Goals (Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri)
SGP	: Satın Alma Gücü Paritesine
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TKHK	: Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
WEF	: The World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
WHO	: The World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
WTO	: The World Trade Organization (Dünya Ticaret Örgütü)

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Şekil 1: Çokuluslu İşletmeler ve Çevresi	24
Şekil 2: Çokulusluluk İle İlgili Temel Kriterler	25
Şekil 3: Sorumluluk Alanları	44
Şekil 4: Türkiye'de Çocuk İşçi Sayısı (15-17 Yaş arası)	58
Şekil 5: Türkiye'de 2016 Yılı Kayıtlı/Kayıt Dışı Çocuk İşçi Sayısı (15-17 Yaş arası) ..	58
Şekil 6: Türkiye'deki Öğrenim Durumu	61
Şekil 7: Türkiye'deki İstihdam Oranı	63
Şekil 8: Türkiye'deki İşsizlik Oranı	63
Şekil 9: OECD Ülkelerinde Çocuk Yoksulluğu	84
Şekil 10: Türkiye'deki Yoksulluk ve Çocuk Yoksulluğu Eğilimi	85
Şekil 11: 2003-2018 Yılları Arası Kişi Başına Düşen GSYH (Amerikan Doları)	86
Şekil 12: 2018 Yılı GSYH (Cari) Dünya Sıralaması	87
Şekil 13: 2018 Yılı GSYH (SGP) Dünya Sıralaması	87
Şekil 14: 2018 Yılı Başlıca Bölgeler ve Ülkeler İtibarıyla GSYH Artışları	88
Şekil 15: OECD Ülkeleri İşsizlik Oranı	90
Şekil 16: Etik Kod Piramidi	98

TABLO LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Tablo 1: ÇUŞ'ların Tarihsel Gelişimi	28
Tablo 2: Global 500 2018 Listesinin İlk On Çokuluslu Şirketi	33
Tablo 3: Global Türkiye 500 2017 Listesinin İlk On Çokuluslu Şirketi	34
Tablo 4: Dünya'da Çalışan Çocuklara İlişkin Veriler	57
Tablo 5: Türkiye İstihdam ve İşsizlik Verileri	64
Tablo 6: Çocuk İstismarı ve İhmali Verileri	65
Tablo 7: 2017 Yılı WHO Dünya Çapında Çocuk İstismarı	66
Tablo 8: 2017 Yılı WHO Bazı Ülkelerde Fiziksel Şiddet Verileri	66
Tablo 9: Güvenlik Birimlerine Yaralanma Mağduru Olarak Getirilen Çocuklar	67
Tablo 10: Zorunlu Eğitim Süresinin Değiştirildiği Tarihler	82
Tablo 11: Dünya Nüfus Artış Verileri, 2017	92
Tablo 12: Dünya Nüfusunun Bölgelere Göre Dağılımı, 2017	92
Tablo 13: Türkiye Nüfus Yoğunluğu, 2019	93
Tablo 14: Dünya'da Eğitim Sıralaması	94
Tablo 15: Çokuluslu İşletmeler İçin Etik Kodlar	99
Tablo 16: İstihdam Uygulamaları ve Prensipleri	99
Tablo 17: Kanunlar ve Düzenlemeler	100

BÖLÜM 1 GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde çokuluslu işletmeler diğer şirketlere göre daha ön plandadır. Çokuluslu şirketlerin ne olduğunu bilmeden önce şirket kavramını daha iyi bilmemiz gerekir ki çokuluslu şirketin kavramını daha iyi anlayalım. Bu bağlamda şirket, iki veya daha fazla gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelerek hizmet veya mallarını müşterek bir amaç doğrultusunda bir sözleşme ile birleştirmelerinde ortaya çıkan tüzel kişiliktir. Çokuluslu şirketler ise yine bir amaç doğrultusunda ortaya çıkan bir tüzel kişiliktir, ancak çokuluslu şirketler bir pazarda bulunmazlar aksine birçok pazarda bulunurlar. Yani bir ülkede ana şirket ile değişik ülkelere birden fazla şirketler aracılığı ile pazarlarda faaliyet göstermektedirler.

Son dönemlerde sosyal sorumluluk dediğimiz bir kavram var. Sosyal sorumluluk dediğimiz bu kavram çokuluslu şirketler açısından önemlidir. Çünkü sosyal sorumluluk toplumlar açısından ön plandadır. Bu kavram nedir, çokuluslu şirketlerde ile bu kavram arasındaki ilişki nedir, bu soruların cevabını ilerleyen konularda daha detaylı göreceğiz. Öncelikle sosyal sorumluluğun kelime anlamını öğrenelim. Sosyal sorumluluk, “bir işi üstüne alan kişiden beklenen yükümlülük” olarak ifade edilmektedir.

Sosyal sorumluluğun önemi olduğu kadar çocuk işçiliğinin de önemi artmış bulunmaktadır. Çocuk işçiliği, başta az gelişmiş ülkeler olmak üzere tüm toplumda gözükmektedir. Çocuk işçiliğinin nedenlerinden birisi ekonomidir. Ekonominin kötü olması işverenleri çocuk çalıştırma düşüncesini ön plana çıkarmaktadır. Çocuk işçi çalıştırmak işverenlerin çalışan maliyetini düşürmek gibi bir düşünce ile karşı karşıya getirmektedir. Şuan dünyadaki çocuk çalışma sayısının en sağlıklı rakamını/bilgisini Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’dan öğrenebiliriz.

Çokuluslu Şirketler (ÇUŞ) için bir diğer önemli konu etik kodlar diğer adı ile etik ilkelerdir. Etik ilkeler sadece çokuluslu şirketler için değil diğer şirket içinde önem arz etmektedir. Çokuluslu işletmeler için geliştirilmiş çok sayıda etik ilkeler bulunmaktadır. Bu şirketlerin dünya ekonomisindeki büyüklük ve önemi bunların uygulamaları konusunda belirli bir düzen gerekmektedir. Bu ilkeler bir bütün olarak, çokuluslu şirketlerden beklenen etik davranışlar için bir çerçeve oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı yukarıda bahsettiğimiz konuların neler oldukları hakkında detaylı bilgi araştırması yapmak ve bunların nasıl, nerede ve ne şekilde kullanılacağı hakkında bilgi paylaşımı yapmaktır.

BÖLÜM 2 ŞİRKETLER VE ÇOKULUSLU ŞİRKETLER

2.1. ŞİRKETİN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Şirket kavramını daha öncede belirttiğimiz gibi çokuluslu şirketin ne olduğunu öğrenmeden önce öğrenmemiz gereken bir kavramdır. Şirket dediğimiz zaman aklımıza ilk gelen iki şey gerçek kişilik ve tüzel kişiliktir. Çünkü gerçek kişilik olmadan tüzel kişilikte olamaz. Gerçek kişilik ve tüzel kişilik nedir?

Gerçek kişilik, her insan gerçek kişiliktir. Ölü doğum kişilik oluşturmaz. Anayasamızda ve insan hakları evrensel bildirgesine göre insanlar gerçek kişi sayılmıştır. Gerçek kişilik doğum ile başlayıp ölüm ile son bulur. Diğer bir son bulma durumu ise gaipliktir. Gaipliği, Türk Dil Kurumu (TDK); “bir kimsenin ölüm tehlikesi içinde kaybolması veya kendisinden uzun süre haber alınmaması sonucu yargıç kararı ile kişiliğine son verilmesi.” olarak tanımlar. Hukuki bağlamda gerçek kişilik Türk Medeni Kanun’un 28. maddesinde; “kişilik, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başlar ve ölümlü sona erer. Çocuk hak ehliyetini, sağ doğmak koşuluyla, ana rahmine düştüğü andan başlayarak elde eder.” şeklinde ifade etmektedir.

Tüzel kişilik ise, basit anlamda en az iki gerçek kişinin bir araya gelmesinden oluşan topluluktur. Hukuki açıdan tüzel kişilik yine Türk Medeni Kanun’un 47. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: “başlı başına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca örgütlenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanırlar. Amacı hukuku veya ahlaka aykırı olan kişi ve mal toplulukları tüzel kişilik kazanamaz”.

Bu bilgiler doğrultusunda şirket, iki veya daha fazla gerçek veya tüzel kişiliğin bir amaç doğrultusunda bir araya gelmesidir. TDK şirketin tanımını şu şekilde yapmaktadır; “iki veya daha fazla kişinin sermaye, emek, bilgi ve becerilerini bir araya getirerek oluşturdukları ve kişilerden bağımsız olarak tüzel kişiliğe sahip olan ortak girişim.” Bir de hukuki tanımını ele alalım. Türk Ticaret Kanunu (TTK) şirketler hakkında ayrıntılı düzenlemeler yapmış ancak şirketin tanımını yapmamıştır. Buna karşılık Borçlar Kanunu’nun 620. maddesinde şirket sözleşmesinin tanımı bulunmaktadır. Bu tanım; “iki veya daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir.” şeklindedir.

Şirketin tanımını hangi pencereden ele alırsak alalım cümleler veya kelimeler farklı olsa da aynı sonuçta birleşmektedir. Bu sonuç doğrultusundaki unsurlar şirketi bir araya getirmektedir. Unsurlar domino taşları gibi hepsi birbirine bağlıdırlar. Bir unsur olmadan diğer unsurda oluşmaz. Unsurlar şirketin tanımından da anlayacağımız gibi şu şekildedir;

- Kişi (ortaklar),
- Amaç,
- Sermaye,
- Sözleşme,
- Ortak çalışmadır.

Bu unsurlar şirketin oluşumunda etkin kavramlardır. Unsurların tanımını kısaca ele alacak olursak;

- Kişi; Şirketler kural olarak en az kişiden oluşmaktadır. Ancak bu kural şahıs ve sermaye şirketlerinde farklılık göstermektedir,
- Amaç; Şirketlerin kuruluşdaki gayeleri iktisadi açıdan kar elde etmektir. Bu amaç şirketleri, dernek ve vakıflardan ayrı tutmaktadır,
- Sermaye; Şirketler faaliyet sahalarında amaçlarına ulaşabilmek için sermayeye ihtiyaç duyarlar. Sermaye, unsurlar arasındaki en önemlidir. Bu sermaye, nakdi, aynı veya emek sermayesi şeklinde olabilir,
- Sözleşme; Şirket bir sözleşme ilişkisinden meydana gelir. Taraflarda bu sözleşmeyi oluştururlar,
- Ortak Çalışma; Şirketin amacı için birlikte çalışmaktır. Amaç için şirketin işlerinin irade ve özenle yapılmasıdır,

şeklinde tanımlayabiliriz.

Şirketleşmenin tarihsel gelişimine bakacak olursak;

Ortaklık ilişkisinin düzenleme ihtiyacını ilk Milattan Önce (M.Ö.) 20.yüzyılda Mezopotamya'da Babil Kralı Hammurabi (M.Ö. 1728 - M.Ö. 1686) tarafından çıkarılan Hammurabi Kanunları'nda görülmüştür. Daha sonra M.Ö. 18. Yüzyılda Asurlar Dönemi'nde yazılmış olan çivi yazılı taşlarda anlaşılmıştır. Bu çivi yazılı taşlar üzerinde Orta Anadolu'da kurdukları bir ticaret kolonisinde ortaklık kavramının bilindiği ve bu birleşmenin yapıldığı yer almaktadır. O döneme ait bu eserler 1946 yılında yapılan kazı çalışmalarında bulunmuş ve günümüze kadar ulaşmıştır.

Ortaklık, teorik anlamda, Eski Yunan ve Fenike'de görülmüştür. O dönemin tüccarlarının deniz aşırı ticaret yapmak için ortak bir tekne yaptırdıkları veya ortak olarak belirli mal alıp sattıkları bilinmektedir. Ancak bu ortaklığın yasal kurallara bağlanması ve iş hayatında bugünkü konumunu alması yıllar almıştır.

Roma'da eski hukukta konsorsiyum terimi bulunmaktadır. Konsorsiyum, bugünkü anlamı ile "*şirketler birliği*"dir. O dönemde, aile reisi yani babanın vefat etmesinden sonra bir arada yaşayan aile çocukları arasında konsorsiyum adında bir miras ortaklığının kurulduğu görülmüştür. Roma hukukunda konsorsiyum menşei edilerek, aile dışındaki fertlerde konsorsiyuma dahil edilebildikleri de görülmüştür.

Orta Çağ 12.yüzyılda büyük olasılıkla Roma Hukuk Şirketleri'nden esinlenilmiş, imzaların resmileştirilmesine de tabi kolektif ortaklığa benzer bir ortaklığın mevcut olduğu günümüze ulaşan kaynaklar arasında yer almaktadır. Günümüz şirketlerinden komandit ortaklığı ile kurulan yani komanditer (sermaye veren kişi) ile komanditenin

(sermayeyi işletecek kişi) birleşmesi, aynı zamanlarda veya daha sonra ortaya çıktığı bazı yazarlar tarafından düşünülmektedir.

Yeni ve yakın çağ döneminde çok ortaklı şirketlerin izlerine 15. ve 16.yüzyıllarda İtalya’da rastlanmaktadır. Ancak ilk öncülere olarak 17.yüzyılda Hollanda, İngiltere ve Fransa’da kurulan sömürge toplulukları kabul edilmektedir. Bu öncülere örnek olarak, 1594 yılında Doğu Hint Adaları’nda ticaret yapmak için kurulan Companij Were ve 1600 yılında kurulan İngiliz East İndia veya 1602 yılında kurulan Dutch East İndia şirketlerini söyleyebiliriz. Bahsi geçen şirketler bir taraftan ticaretle zenginleşirken, diğer taraftan da devletin bir kolu gibi çalışarak devlete destek olmuşlardır. Bu şirketlerin İngiltere tarihinde önemli yerleri bulunmaktadır. Çok ortaklı şirketlerin öncülere olan bu şirketler belli sahalardaki dış ticarete devlet yardımıyla tekel olarak ilerlemişlerdir. Ayrıca öncü şirketler, sermaye toplanmasını temin ederek ve rekabeti ortadan kaldırmak amacıyla bir sömürü aracı olarak kuruldukları bilinmektedir.

Özellikle şirketler, 17. ve 18.yüzyıllarda bir yandan Amerika ve Asya kıtalarının keşfedilmesinde, diğer yandan da sömürgeleştirilmesinde önemli rol almışlardır. Deniz ötesi ticaret ile uğraşan şirketler sorumluluklarını sınırlayabilmeleri neticesinde büyük kazançlar elde etmişlerdir. Bunun sonucunda ise sanayi ve ticaret hayatında oluşan değişikliklerle birlikte çok ortaklı şirketler gelişme süreçlerini geçirerek bugünkü biçimini almışlardır.

İngiliz hukuk sisteminde kazanç gayesi güden ve gütmeyen hükmü şahsiyete yani tüzel kişiliğe sahip olan ve olmayan ortaklıklar çok karışık bir durumdadır. Bazı şahıs ortaklıkları için “*association*” (ortaklık, birlik) terimi kullanılmaktadır. Bu terim bir taraftan İngiltere Bankasını diğer taraftan Oxford Üniversitesi’ni kapsamaktadır. Kişi ortaklığının karşılığı ise “*partners*”tir (ortaklar). Aynı terim adi ortaklık veya kolektif ortaklıklar için de kullanılmakta, komandit ortaklıklara ise “*limited partnership*” (sınırlı ortaklık) denmektedir. Diğer taraftan İngiliz sisteminde “*company*”ler (şirket), ortakları hisse veya taahhüt ölçüsünde sınırlı sorumlu “*limited by shares*” (paylarla sınırlı) veya sınırsız sorumlu “*unlimited*” (sınırsız) olarak ayrılırlar ki bu ayırım Avrupa sistemine yabancısıdır.¹

Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) ortaklıklar hukuk sistemini ele alacak olursak; her eyaletin ayrı sistemi olduğunu görmekteyiz. Bunun yanı sıra Fransız sistemine bağlı Louisiana (ABD eyaleti) dışında çok büyük ölçüde İngiliz hukukunun etkisinde kalmıştır. Ayrıca genel kurallar aynıdır. ABD’de ortaklıklar hukuk sisteminin düzenlenmesi federe devletlerin yetkisine girmektedir. Bu bağlamda günümüzde ortaklıklar konusunda Birleşik Devletlerin tamamını kapsayan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ortaçağ Avrupa’sı ticaret hayatındaki ortaklıklar Fransız Hukuk sisteminde bazı değişikliklerle uygulanmıştır. 1600’lü yıllarda bunların tescil hakkında yazılı buyruk (emirname) çıkartılmıştır. 1673 tarihli Fransız Kara Ticareti Emirnamesi, Kara Avrupa’sının ilk ticaret kanunu olmuştur. Emirname ile birlikte *société générale*’yi (genel şirket), *société en nom collectif* (sınırsız sorumlu ortaklık) ve *société en*

¹ Köse, M., (2012), *Tarihi Süreçte Şirketler ve Fonksiyonları*, Ekev Akademi Dergisi, Erzurum, Türkiye, 50, 276.

commandite (sınırlı sorumlu ortaklık) olmak üzere iki tip kişi ortaklığı olarak düzenlenmiştir. Kurulan bu ortaklıklar kralın özel emirnamesi ve imtiyazıyla oluşan büyük çapta birleşmeler oldukları için özel hukuk kanunu olan 1673 tarihli Emirname ile düzenlemeleri düşünülmemiştir. Kurulan ortaklıklar tarihteki sömürge ticaretinde ve spekülâsyonlarda önemli rol almışlardır. Fransız Hukuk sistemindeki ortaklıklar 19.yüzyılın başlarında bugünkü şeklini almışlardır. Ortaklıklar, ilk 1804 tarihli Fransız Medeni Kanunu'nda daha sonrada 1807 tarihli Fransız Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiştir. Alman Hukuku ise, Roma (Pandekt) Hukuku'nun ve sonraları birazda Fransız Hukuku'nun etkisinde kalarak ortaklıklar hukukunu oluşturmuştur.

Ülkemizdeki duruma bakacak olursak; Bütün ülkelerde olduğu gibi Osmanlı'nın ticari ve ekonomik hayatında da şirketlerin ayrı bir yeri bulunmaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu dönemi iktisadi ve ticari bakımdan bir mercek altına alınacak olursa, bu dönemde şirketleşmenin yani iş ortaklığının tecimsel (ticari) hayatta oldukça münteşir olduğunu söyleyebiliriz. Yaklaşık 7 asırlık bu dönem Osmanlı medeniyetinin hüküm sürdüğü yüzyılları kapsamaktadır. Bu dönemi bütün bir İslam medeniyeti ve Avrupa medeniyeti ile karşılaştırılacak olursak; Profesör Grass tarafından ortaya çıkarılan Avrupa'daki yerleşik ve gezgin tüccarlar arasındaki farklılığın ortaçağ Müslümanlarınca bilindiği bir gerçektir. Osmanlı arşivlerine dayanarak "Profesör İnalçık'ın araştırmalarında da iş ortaklıklarında iki tüccar tipine rastlanmaktadır" diyerek ortaklıkların günlük ticari hayatta vazgeçilmez bir yeri olduğunu ifade etmektedir². Osmanlı şirket uygulamalarında özellikle mudarebe (emek-sermaye), mufavaza (eşit seviyede mal veya iş gücüne dayanan ortaklık), inan gibi ortaklık tipleri günlük ticari hayatta yerini almıştır³. Osmanlı Kanunnamelerinde de değişik şekillerde ortaklıklar kurularak fetva makamından fetvalar alındığına dair birçok vesikalar mevcuttur. Özellikle Kanunî, II. Selim, I. Ahmed, II. Osman devirlerinde şirketlerle ilgili fetvalara oldukça rastlanmaktadır.⁴

Osmanlı Dönemi'ndeki şirketleşme, özellikle Tanzimat Dönemi'nde ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde yapılan hukuksal düzenlemeler Tanzimat Dönemi'nin farklılığını ortaya koymaktadır. Dönemdeki girişimler; 1838 yılında Umûr-u Nâfi-a Meclisi kurulmuştur, 1840 yılında Ticaret Nezareti faaliyete geçmiştir ve 1841 yılında Ticaret Mahkemesi kurulmuştur, 1848 yılında Karma Ticaret Mahkemesi faaliyete geçmiştir. Son olarak 1850 yılında Osmanlı Devleti'nde kapitalist anlamda şirketleşme ile ilgili mevzuatın ilk adımını oluşturan Kanunname-i Ticaret çıkartılmıştır.

Özellikle bu dönemde sanayi ve ticaretin olağanüstü gelişimi şirketlere borçludur. Buna bağlı olarak, çağdaş toplumda en gelişmiş şekli ile ön plana çıkan çok ortaklı şirketlerden anonim şirketlerin giderek önem kazandıkları bir gerçektir. Anonim şirketler sayesinde küçük sermayelerin bir araya toplayarak büyük işlerin ve işlemlerin ortaya konulması temin edilmiştir. Bu dönemdeki tünellerin ve kanalların açılması, köprülerin ve binlerce kilometre demiryollarının yapılması, büyük okyanuslarda seyahat

² Çizakça M., (1999), *İslam Dünyasında ve Batı'da İş Ortakları Tarihi*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul Türkiye, 60.

³ Çizakça M., a.g.e., 70.

⁴ Akgündüz A. (1994), *Osmanlı Kanunnameleri ve Hukuki Tahlilleri*, Osmanlı Araştırma Vakfı, İstanbul, Türkiye, VII, 293.

yapan vapurların icat edilmesinde birinci derecede önemli rol oynayan bu anonim ortaklıklar olmuştur.

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde şirketleşme adına kurulan birçok anonim şirketler vardır. Bunlardan ilk kurulanı, 1850 tarihli Şirketi-i Hayriyye'dir. Daha sonra kurulan anonim şirketler, Osmanlı Anonim Lastik Şirketi ve Şirket-i Milliye-i Osmaniyye'dir. 1856 yılında Londra merkezli Bank-ı Osmanî (Osmanlı Bankası) ve yine aynı yılda kurulan Londra merkezli Osmanlı Demiryolu Şirketi (Ottoman Railway Company) kurulmuştur. Anonim şirketlerin büyük çoğunluğu, 19. yüzyılda Osmanlı topraklarında faaliyette olan imtiyazlı yabancı şirketlerdir. Bu dönemdeki, bankacılık, sigortacılık, demiryolu, rıhtım, madencilik, elektrik, su, havagazı, tramvay, tünel vb. hizmetlere yönelik şirketler genellikle Londra ve Paris gibi Avrupa başkentlerinden yönetilmiştir.

Günümüz Türk Hukuku'na ortaklıklar, ilk olarak, Osmanlı'nın son döneminde çıkarılan, 1850 tarihli Ticareti Berriye Kanunnamesi ile girmiştir. 150 tarihli kanunun bugünkü adı Türk Ticaret Kanunu'dur. Bu kanunun 168 yıllık bir geçmişi olmasına rağmen çok yakın zamana kadar ekonomik alanda arzu edilene ulaşamamıştır. Osmanlı Devleti'nde dönemin padişahı olan Sultan Abdülmecid tarafından verilen irade-i seniyye (padişah emri) ile kurulan ilk anonim şirket 17 Ocak 1851 tarihinde kurulmuştur. Bu durum dönemin gazetesi olan Takvim-i Vekayi'da yayımlanmış ve resmîyet kazandırılmıştır. Bununla beraber yakın zamana kadar, gerçek anlamda payları halka yayılmış ortaklıklar olmaktan çok bireysel tacirin sınırsız sorumluluk esasını bertaraf etmeye yarayan aile ortaklıkları görünümü vermektedir⁵.

Türkiye'de şirketleri düzenleyen diğer bir kanun 01.01.1957 tarihinde yürürlüğe giren 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunudur. Bu kanun 01.01.2012 tarihinde 6102 Türk Ticaret Kanun'unun yürürlüğe girmesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. 6762 sayılı TTK'nın 136.maddesinde, şirketler, kolektif, komandit, limited, anonim ve kooperatif olmak üzere dört nev'i şeklinde düzenlemiştir. Yine 6762 sayılı kanunun 44.maddesinde komandit şirket; adî ve sermayesi paylara bölünmüş (hisseli) şirket olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

Türkiye'de 1850 tarihli Kanunname-i Ticaret'ine (Ticareti Berriye Kanunnamesi) kadar İslâm Hukuku uygulanmış; İslâm Hukuku'nda olan kırad (mudaraba) ortaklığının, komandit ortaklığı doğuran *komanditer* ilişkisine kaynak olduğu söylenmektedir.

Klasik İslam Hukuku'nda özellikle kırad (mudaraba) adı verilen ortaklık çeşidi sermaye ve taraftan iş gücü birleşimiyle ticaret tarihinde kendinden çokça söz ettirmiştir. Bunun günlük hayata yansımaları, sermayenin arttırılması, toplumun bireyleri arasında yardımlaşmanın tahakkuk etmesi, güç ve imkânların birleştirilerek tekâmülün sağlanması şeklinde olmuştur. Gelişen ortaklık ilişkileri sonradan bir hukuk abidesi olarak bilinen Mecelle-i Akhâm-ı Adiyeye veya kısaca Mecelle'de düzenlenmiştir. Kısaca şirketleri söyleyecek olursak; Ortaklık niteliği taşımayan mülk şirketi, ibâha şirketi ve ortaklık niteliği taşıyan akit şirketi; ayrıca akit şirketinin de, emval, âmal ve vücuh olmak üzere kısımları vardır. *İbâha şirketi*, toplumun ortak yararına bırakılmış kamu

⁵ İmregün, O., (1968), *Anonim Ortaklıklar*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, Türkiye, 8.

malları ve kamu irtifak hakları üzerinde bireylerin sahip olduğu kullanma ve yararlanma hakkını veya bu konudaki fırsat eşitliğini ifade etmektedir. *Mülk şirketi*, satın alma, hibe, vasiyeti kabul, mirasçılık, malların ayrılamayacak şekilde birbirine karışması gibi ihtiyari veya gayri ihtiyari bir sebeple bir mal veya hak üzerinde iki ve daha fazla kimsenin ortaklığını ifade etmektedir. *Akit şirketi* ise, iki veya daha fazla kimsenin sermaye, emek ya da kredi imkânlarını belirli ölçüler içinde birleştirmelerini ve bundan hâsıl olacak kârın paylaşımını konu alan akitleşme olup hukuk dilinde ve örfteki kullanımda şirket tabiriyle -kural olarak- kastedilen budur.⁶ Bu ortaklıkların tüzel kişiliğinden bahsedilmemiş; tüzel kişilik sahibi ortaklıklar, sistemimize ancak 1850 Kanunname-i Ticareti (Ticareti Berriye Kanunnamesi) ile Fransız sisteminden alınmak yoluyla gelmiştir.

Uygulamadaki İslâm Hukuku ortaklıkları Mecelle ile 1882 yılında düzenlenmiş; Fransız sisteminin Türkiye'ye ithali ise 1850 yılıdır. Böylelikle, 1850 yılından itibaren Fransız tipi ortaklıklar ile İslâmi ortaklıklar yan yana uygulanmışlardır. Bir zaman sonra Türkiye'de şirketler, adi şirketler ve ticari şirketler olarak iki grupta toplanmıştır. Âdi şirketler Borçlar Kanunu'na, ticari şirketler ise Türk Ticaret Kanunu'na göre düzenlenmiştir. Avrupa hukuku, Mecelle'nin şirket-i akd ismini verdiği ortaklıkları gerçek manada şirket olarak kabul etmekte; fakat mülk şirketini ise gerçek bir ortaklık (şirket) olarak kabul etmemektedir.

2.2. ÇOKULUSLU ŞİRKETİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Çokuluslu şirketinin tanımını öğrenmeden önce şirketin tanımını öğrenmeyi vurgulamıştık. Şirketin tanımını detaylı bir şekilde açıkladık. Şirketin tanımını kelime anlamları ve hukuki açıdan ele aldık. Kelime anlamı ile hukuki anlamlarının aynı sonuca vardığını öğrendik ve kavradık. Unsurlarını da kısaca tanımladık. Bu unsurların şirketi bir araya getiren kavramlar olduğunu da biliyoruz. Tarihesini de ele aldık. Şimdiki kavramımız ana konumuz olan çokuluslu şirketlerdir.

Çokuluslu şirketler günümüzde şirketler arasında en önemli olandır. Çünkü şirketler artık bir pazara hâkim olmak istemiyor daha çok pazarda pay sahibi olmak istiyor. Birçok pazarda söz sahibi olan şirketlere çokuluslu şirketler unvanını veriyoruz. Burada pazar dediğimiz daha fazla ülke demektir. Şöyle ki çokuluslu şirketlerin ana merkezi bir ülke iken diğer pazar yerleri başka ülkelerdir. Çokuluslu şirketlerin birçok pazarda görülmek istemelerinin nedenlerinden birisi, ürünlerinin veya hizmetlerinin rağbet görmesini istemeleridir.

Çokuluslu şirket kavramına geçmeden önce çokuluslu şirket kavramına yakın kavramları ele alalım. İlk defa 1960 yılı Nisan'ında David E. Lienthal tarafından ortaya "uluslararası şirket" kavramı ortaya atılmıştır. Bu kavramın tam tanımı yapılmamıştır. Bu durum çokuluslu şirketin farklı yönleriyle tanımlamak istenmesinden ortaya çıkmıştır. Bununla beraber çokuluslu şirket, uluslararası firma, uluslararası firma, uluslararası firma gibi birbirine yakın terimlerle ifade edilmiştir. Bu terimlerin tanımları aşağıda açıklanmıştır.

⁶ WEB_1, Dünya Dinleri Web Sitesi, http://www.dunyadinleri.com/tr-TR/dunya-dinleri/muslumanlik-ve-hukuk-hayat/oku_islam-hukukunda-sirketler-ve-sirketlesme-ile-ilgili-hukumler

Uluslararası Firma (International Firm): Bir firma yabancı ülkelerde doğrudan yatırım yapmasa dahi, çeşitli dış ilişkileri varsa örneğin ihracat yaparak mallarını dışarı satıyorsa "uluslararası firma - international firm" ismini alır.⁷ Diğer bir tanıma göre; bir ülkede kuvvetli bir şekilde yerleştikten sonra merkezi bir yönetimden yararlanarak, diğer ülkelere girmeye ve oralarda yerleşmeye çalışan firmadır.⁸

Uluslararası bir şirketin evrensel unsurları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.⁹

- Şirketin üretim faaliyetlerinde bulunması,
- Üretim faaliyetlerinin birden fazla ülkede yapılmış olması,
- Şirketin anavatan dışındaki varlıklarının değeri,
- Şirketin dünyadaki yaygınlaşma derecesi.

Uluslararası Firma (Transnational Corporation): Uluslararası ya da ülkelerarası sınırların ötesine geçebilen işletme anlamında olup, çokuluslu işletmelerin politik, ekonomik ve hatta ideolojik sınırları tanımadığını belirtir. Eğer bir işletmenin sahipliği ve yönetiminde belirli bir ulus ya da ulusların ağırlığı yoksa diğer bir ifadeyle işletmenin mülkiyeti ve yönetimi çok farklı uluslardan oluşan kişilere ait ise, işletmenin yapı ve faaliyetlerinde ulusal bir kimlikten söz edilemez.¹⁰

Uluslararası Firma (Supranational Firm): Uluslararası bir örgüt tarafından kuruluşu tescil edilen, hukuken hiçbir bir devlete bağlı olmayan uluslararası bir firmadır. Uluslararası literatürde "supranational firm" ve/veya "world corporation" adı da verilir.

Çokuluslu şirket ile birbirine yakın olarak ifade edilen uluslararası firma, uluslararası firma, uluslararası firma terimlerinin tanımında zikredilen kelimeler birbirine yakındır. Aralarında bazı farklar vardır. Örneğin, uluslararası firma hukuken bir devlete bağlı değil iken, uluslararası firma hukuken kuruluşu olduğu devlete bağlıdır.

Çokuluslu işletme hakkında farklı tanımlar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir;

- Çokuluslu işletme, birden fazla ülkede gelir getirici etkinlikte bulunan; ekonomik, mali ve üretime yönelik temel kararların belli bir merkezden saptandığı veya dolaylı yoldan bağlı işletmelere empoze edildiği işletmelerdir,
- Çokuluslu işletme, yabancı ülkelerdeki üretimi, kârı veya personeli, toplam üretiminin, kârının ya da personelinin önemli bir miktarını oluşturan işletmelere denir,
- Çokuluslu işletmeler, doğrudan yabancı yatırımlara girişen ve üretim ve satış faaliyetlerini birden çok ülkede gerçekleştiren işletmeler, olarak tanımlanabilir,

⁷ Sağlık, M., (1995), *Çokuluslu Şirketlerde Organizasyon Yapıları ve Buna İlişkin Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 3-4.

⁸ Çakır, E., (2009), *Çokuluslu İşletmelerde Sermaye Bütçelemesi ve Yabancı Yatırım Kararlarına Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Bilimler Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 4.

⁹ Özgül, A., (2001), *Türkiye’de Politik Riskin Çokuluslu Şirket Yatırımları Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 3.

¹⁰ Mutlu, E.C., (2005), *Uluslararası İşletmecilik*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye, 8.

- Çokuluslu işletmeler, iki ya da daha fazla ülkede ticari faaliyette bulunan, tek bir merkezden kontrol edilen, hukuken birbirinden bağımsız, ancak ekonomik olarak birbirine bağlı ortaklıklardan oluşan işletmelerdir.

Livingstone'unun tanımına göre ise, "...uluslararası faaliyet gösteren işletmelerde, birden fazla ülkede sürekli personeli olan, personel yapısının bu özelliğine bağlı olarak günlük faaliyetlerde tek bir ülke yönetimin tamamıyla kontrolünde olmayan yatırımlardır".¹¹

Birleşmiş Milletler (BM), çokuluslu işletmeleri tanımlarken şirketlerin hukuki statülerini ve hukuk kurallarını esas almıştır. Buna göre; çokuluslu şirket, ekonomik işletme birimlerinin hukuki şekli ve uğraşı alanlarına bakılmaksızın iki ya da daha fazla ülkede faaliyet gösteren, işletme birimleri arasında küresel stratejiyi oluşturmak üzere uyumlu ve ortak politikaların saptanmasını sağlayan; bir ya da birden fazla karar alma merkezinin etkin kontrolüne dayalı bir karar alma sistemine sahip olan, bilgi, kaynak ve sorumlulukları birimler arasında paylaşan ekonomik işletmelerden oluşan bir ticari teşebbüstür.¹²

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) çokuluslu şirketlerin kesin bir tanımını yapmaya ihtiyaç duymamaktadır. Ancak genel bir açıklama ile şunları söyler; "ÇUŞ, ekonominin bütün sektörlerinde faaliyet gösterirler. Birden daha fazla ülkede kurulmuş ve birbirleriyle bağlantılı işletme ve diğer kuruluşlardan oluşmakta olup, faaliyetlerini çeşitli yollarla koordine edebilirler. Bu kuruluşlardan bir veya daha fazlası diğerlerinin faaliyetleri üzerinde önemli ölçüde etkili olabilirken, bu kuruluşların özerklik dereceleri de şirketten şirkete değişiklik gösterebilmektedir. Çok uluslu şirketlerin mülkiyeti özel, kamu veya karma olabilir."¹³

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD)'ın tanımıyla (tanımın orijinalinde kavram uluslararası işletmeler olarak yer almaktadır) Çok Uluslu Şirket, anonim olsun, olmasın ev sahibi işletmeleri ve onların iştiraklerini içeren işletmelerdir. Ev sahibi işletme kendi ülkesi dışındaki bir işletmenin aktiflerini kontrol eden bir işletme olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, ÇUŞ'un faaliyetlerinin belli bir hareket serbestisi içinde gerçekleştirildiğinin altını çizmektedir. ÇUŞ, faaliyette buldukları ülkelerde oluşturdukları genellikle esnek ağ yapıları ile özellikle vergi, yatırım ve gelirlerini o ülke dışına kaydırabilme, yeni yatırımlar için yer belirleme gibi konularda kendilerine avantaj sağlamaktadırlar.¹⁴

ÇUŞ'ların Barnett ve Müller tarafından yapılan tanımlaması ise yapı, mülkiyet vs. gibi kriterlerden çok, ÇUŞ'ların ahlaki boyutu ve hedefleri değerlendirilerek yapılmış oldukça iddialı bir tanımlamadır. Bu tanımlamaya göre; "Global şirket günün birinde geleceği sömürgeleştirmek için tasarlanan en güçlü insan örgütüdür. Tüm gezegeni fırsatlar için tarayarak kaynaklarını ülkeden ülkeye, endüstriden endüstriye kaydırarak

¹¹ Tağraf, H., (2002), *Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi*, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3/2, 37.

¹² Işık, H., (2005), *Çokuluslu Şirketler Örtülü Kazanç ve Örtülü Sermaye: Uluslararası Düzenlemeler ve Uygulamalar İle Türk Vergi Sisteminin Karşılaştırılması ve Öneriler*, T.C. Maliye Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara, Türkiye, 14.

¹³ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, 4.

¹⁴ Zengingönül, O., (2004), *Küreselleşme*, Adres Yayınları, Ankara, Türkiye, 68.

ve en üstteki amacını basitleştirerek dünya çapında kar maksimizasyonu eşsiz bir güç kuruluşu haline gelmiştir. Dünya yöneticileri global bir gelecek için akla yakın bir model geliştirenlerin ilkidir. Çalışanlar ve hükümler hala belli bir toprak parçası ile bağlı iken onlar hareketliliklerinin avantajını kullanmaktadırlar. Bu nedenle gelecekle ilgili iddialarda bulunmak için şirket kâhinleri dünyanın tümünden çok önlere sahiptir. Onlar bugün işletme kararları alırken, gelecek nesille ilgili politik kararlar almaktadırlar.”¹⁵

ÇUŞ hakkında Stephen H. Hymer şunları söylemiştir;¹⁶

“Yasal anlamda çokuluslu şirket, egemen bir devlet tarafından verilen haklar çerçevesinde faaliyet gösteren bir kişidir, bir milliyeti, ulusal bir aidiyeti vardır. Vergilerin çoğunu vatandaş olarak hukukuna tabi olduğu devlete verir. Çokuluslu şirketin başka ülkelerdeki çıkarları, vatandaşı olduğu ulus-devletin uluslararası hakları/ekonomik ve ekonomi dışı aygıtları tarafından korunur.

Teoride şirket, yabancı bir devletin egemenliği altında faaliyette bulunan bir kişidir. Pratikte ise çok sayıda ulusal hükümetin fiili iktidarı, çokuluslu şirket nezdinde egemen bir devletten çok bir kent yönetimi iktidarından ibarettir.”

ÇUŞ’ların görüldüğü üzere birbirinden farklı tanımları yapılmıştır. Ancak tanımını, 1960 yılında ilk ortaya çıkışından bu yana belli bir kalıba oturtulamadığını yapılan farklı tanımlardan anlayabiliyoruz. Tanımları ne kadar farklı olursa olsun bu tanımlardan şunları ele alabiliriz; ÇUŞ’lar birden fazla ülkede faaliyet göstermekte, belirli bir ana şirkete sahip, ana şirket uluslararası faaliyetlerini bağlı şirketlerle gerçekleştirir, stratejilerin tek karar merkezi tarafında düzenlenmesi ve ana şirketin bağlı şirketlerin faaliyetleri üzerinde doğrudan kontrolünün olmasıdır.

ÇUŞ’ların tanımını genel olarak şu şekilde yapabiliriz; *“Çokuluslu şirketler, gittikleri ülkenin yabancı sermayeyi düzenleyen mevzuatına uygun olarak özel bir yatırımda bulunan, karar alma ve davranışları açısından bütünlük gösteren ve uluslararası faaliyetleriyle tanınmış bir firmadır.”*

Ulusal sınırları aşarak operasyonlarını yürüten ÇUŞ’lerin sahip olması gereken başlıca kaynakları şunlardır;¹⁷

- Fiziksel kaynaklar (doğal kaynak, binalar, fabrikalar),
- Finansal kaynaklar,
- Hem girişimcilik hem de operasyon bazında becerisi olan insan kaynakları (bireyler – takımlar),
- Sürekli akan ürün, teknoloji, kaynak bilgisi,
- Müşterilerden, satışlardan, pazarlardan, tedarikçilerden, satış sonrası servis aktivitelerinden gelen bilgi akışı,

¹⁵ Ünalıdır, S., (2005), *Çokuluslu Şirketlerin Uluslararası Aktörler Olarak Siyasi ve Ekonomik Rollerini*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 6.

¹⁶ Hymer, S.H., (2013), *The Multinational Corporation A Radical Approach*, (Fahri Bakırıcı Trans.), England, Cambridge University Press, (Original work published 1979).

¹⁷ Verbeke, A., (2009), *International Business Strategy*, Cambridge University Press, England, 4-5.

- Örgüt yapısı, örgüt kültürü, örgüt sistemi ile ilgili yönetsel bilgi,
- Saygın kaynaklar, pazarda dürüstlük vb. değerlerle yapılmış iyi bir isim.

ÇUŞ'lar kendi aralarında yapılanma şekilleri farklıdır. Bu farklılıklar davranış biçimlerinden ayrılmaktadır. Davranış biçimleri 4 tür politika üzerinde uygulanmaktadır:¹⁸

- Ethnocentric (home country orientation - ana ülke merkezli) politikalar,
- Polycentric (host country orientation - çok merkezli) politikalar,
- Regiocentric (regional orientation - bölge merkezli) politikalar,
- Geocentric (world orientation - dünya merkezli) politikalar,

Ethnocentric politikalar; Genel merkezin uygulamaları ve politikaları, yönetilen şirketin yer aldığı ülkenin varsayılan standartlarına uymak zorundadır. Bu gibi şirketler diğer ülkelerde sahip oldukları işletmelerin istekleri ile ihtiyaçları oldukları ürünler konusunda uyarlayamıyorlar. Yerli Pazar ve yurtdışı pazarları arasında ürün spesifikasyonu, fiyat ve tanıtım oranlarında herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Bir şirketin üst düzey yönetiminin genel tavrı şirketin bulunduğu ülke vatandaşları, bağlı kuruluşlarında çalışan yabancı çalışanlara göre uluslararası faaliyet gösterme konusunda daha yetenekli olmalıdır. Yerli şirketin faaliyet ve politikaları bütün diğer kuruluşların uyduğu standartlardan oluşur.

Bu fikrin faydası şöyledir ki kendi ülkelerin başka ülkeye göç etmiş nitelikli yöneticilerin sorunlarının üstesinden gelir. Bu kurum kültürünü geliştirir ve temel yeteneklerin aktarılmasında daha kolay yardımcı olur.

Bu fikrin en büyük dezavantajı yöneticilerin kültürel bakış açısının dar olması ve şirketin en prestijli, en iyi olmasına destek olamamasıdır.

Regiocentric politikalar; Bu yaklaşımda bir şirketin potansiyel tüketicilerin benzer ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bölgeler arasında ekonomik, kültürel ve politik benzerlikler bulunmalıdır. Örneğin; Pakistan, Hindistan, Bangladeş gibi ülkeler benzer ve çok güçlü kimliğe sahiptirler.

Geocentric politikalar; Bu yaklaşım küresel pazarlamayı destekler. Bu yaklaşımda milliyet üstünlüğü eşit değildir. Milliyetçiliğe bakılmaksızın şirket sorunlarını yasal ve politik ölçülerde bir şekilde sorunlarını çözer ve en iyi olanı araştırmaya çalışır. Bu nedenle resmi olmayan ve güçlü kimlikli işletmeler kurularak insan kaynaklarını yeterli ölçüde kullanmayı sağlar.

Başlıca dezavantajı ulusal göç politikalarını kendi sınırlarını koyabilmeli ve polycentric ile karşılaştırıldığında daha pahalı olarak sonuçlanır. Sonuç olarak bu yaklaşımda hem küresel entegrasyonu hem de yerel tarafın karşılanan beklentisini dengede tutmaya çalışır.

¹⁸ WEB_2, Tutorialspoint's Web Site, https://www.tutorialspoint.com/international_marketing/

Polyentric politikalar; Bu yaklaşımda bir şirket her ülkenin iç pazarına eşit ölçüde önem verir. Her katılımcı ülke bireysel stratejiler uygular. Bu yaklaşımda özellikle finansal siyasal ve kültürel kısıtlamaları olan ülkeler için uygundur.

Bu algı ethroctric ile kıyaslandığında uygulamaya konulduğu zaman daha az pahalıdır. Ve kültürel miyop olasılığını azaltır. Bu nedenle merkezileştirilmiş politikaları korumak için nitelikli yöneticileri göndermesine gerek yoktur. Bu özelliğin en büyük dezavantajı hem yerel hem de yabancı uyruklu kişileri için kariyer hareketliliğini kısıtlayabilir. Yabancı ortaklı şirketlerin ana merkezinde ihmaller başlayabilir ve şirketin sinerji başarısını düşürebilir.

Yukarıda açıkladığımız politikalar Perlmutter'in EPRG (Ethnocentric- Polyentric- Regiocentric- Geocentric) modeli olarak kaynaklarda yer almaktadır. Ancak bazı kaynaklar EPG (Ethnocentric- Polyentric- Geocentric) olarak yer vermektedir ve Regiocentric politikaya yer vermemektedir. Aynı zamanda bu politikalar şirket türlerini oluşturmaktadır. Yani şirketlerin yönetim biçimi oluşturan politikalar aynı zamanda o şirketinde türünü oluşturmaktadır. Bazı kaynaklar bunlara politika veya yönetim biçimi derken bazı kaynaklarda ÇUŞ'ların türleri olarak adlandırmaktadır.

Perlmutter kimdir? Howard V. Perlmutter, küreselleşme ve firmaların, şehirlerin ve diğer kurumların uluslararasılaşmasına öncülük eden bir dünya otoritesidir. Perlmutter, makine mühendisi olarak ve sosyal bir psikolog olarak eğitim gördü, 1969'da Wharton'un fakültesine başladı. ÇUŞ'ların evriminde yaşama kabiliyetlerinin ve meşruiyetlerinin nasıl değişeceği konusunda uzmanlaştı. Perlmutter, uluslararası şirketlerin ayırıcı idari yönelimlerini belirleyen ilk akademisyendir. "Uluslararası bir şirketin yaşayan gerçekliğine ne kadar çok insan girerse, yöneticiler tüm dünyada iş yapma düşüncesine ne kadar ağırlık veriyorsa o kadar çok şey bulur". Bu örgütsel dünya görüşleri, şirketin kurulduğu koşullar, CEO'nun (Chief Executive Officer- Baş Yönetici) liderlik tarzı, idari süreçleri, örgütsel efsaneler ve gelenekler gibi birkaç faktörle şekillenmiştir. Perlmutter, bu kültürel yönelimlerin stratejik kararların nasıl verildiğini ve karargâh ve onun yan kuruluşları arasındaki ilişkinin nasıl şekillendiğini belirlediğini belirtti. 1969'da, EPRG modelini yayınlayarak fikirlerini sundu.

Dunning'e göre bir işletmenin ÇUŞ olabilmesi için sahip olması gereken bazı kriterler vardır. Bunlar;¹⁹

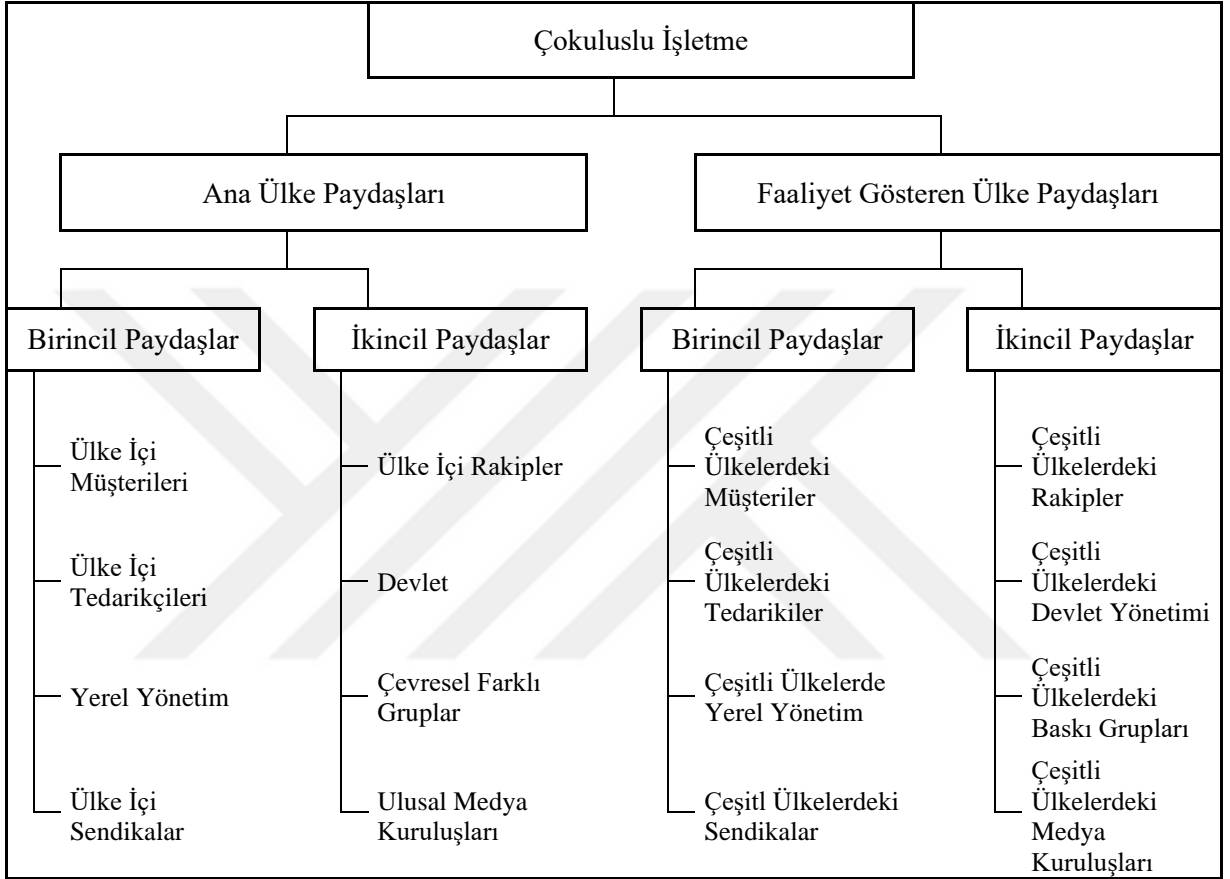
- Yabancı şubelerinin sayısı ve büyüklüğü veya ortak iş yaptığı veya sahip olduğu veya kontrol ettiği firmaların sayısı ve büyüklüğü,
- İş yaptığı ülkelerin sayısı,
- Küresel gelirlerinin veya dış ülkelerde çalışanlarının oranı,
- Yönetiminin veya hisse senetlerinin ne derece uluslararası olduğu,
- Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin ne kadar uluslararası olduğu,
- Farklı ülkelerdeki ekonomik aktivite ağlarının büyüklüğüdür.

ÇUŞ'ların oluşumunda ve gelişiminde çeşitli ve farklı faktörler bulunmaktadır. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iletişim ve ulaşım alanındaki gelişmeler, pazar

¹⁹ Dunning, J.H., Lundan, S.M., (2008), *Multinational Enterprises And The Global Economy*, Edward Elgar Publishing, England, 3.

şartlarındaki farklılaşmalar bunlardan bir kaçıdır. Küreselleşme ise ÇUŞ'ların sayıca artmasına ve güçlenmesine yol açan bir etmendir. Günümüzde ÇUŞ'ların dünya ekonomisi için önemli bir güç olduğu ve dünya ekonomisine yön verdiği herkes tarafından kabul edilmektedir.²⁰

Aşağıdaki şekilde ÇUŞ'ların değişik paydaş gruplarının ulusal ve uluslararası işletmelere etkileri görülmektedir.

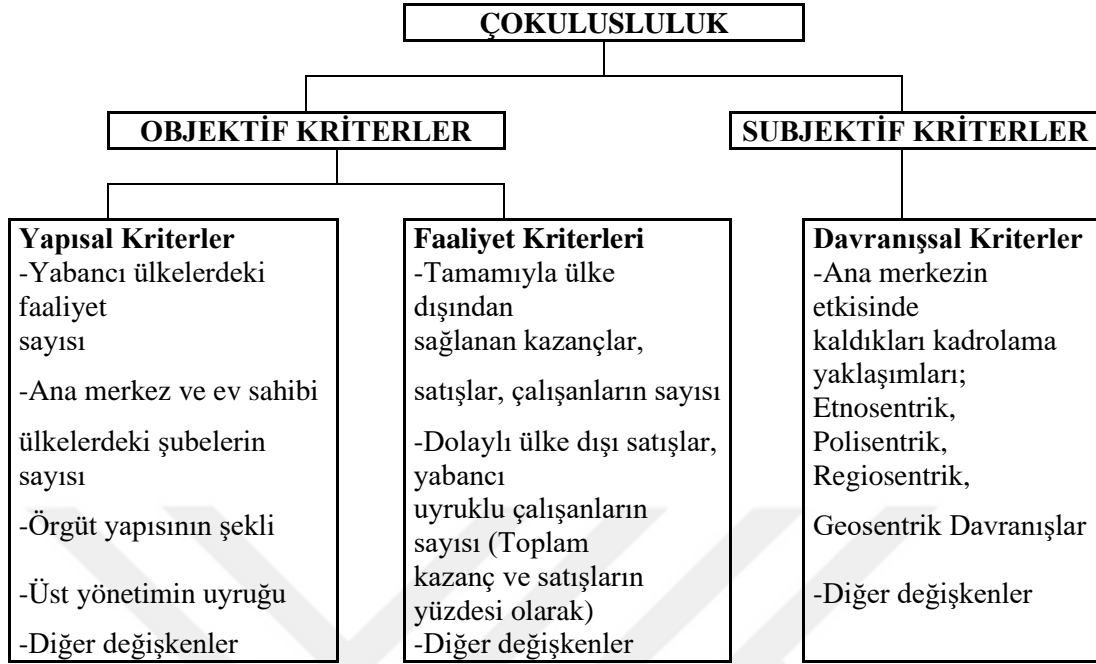


Şekil 1: Çokuluslu İşletmeler ve Çevresi

Kaynak: Özalp, 2012: 11

²⁰Yalım, F., (2010), *Çokuluslu İşletmelerde Kültürlerarası Yönetim ve Örgütsel Verimlilik İlişkisi*, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 23.

Aşağıdaki şekilde ÇUŞ'lar ile ilgili farklı kriterler bulunmaktadır;



Şekil 2: Çokulusluluk İle İlgili Temel Kriterler

Kaynak: Mutlu, 2005: 10

Modern ÇUŞ'ları karakterize eden iki temel faktör vardır. Biri “sahiplik (ownership)” diğer uzakta olan “bağlı üyeleri stratejik olarak yönetebilme” kabiliyetidir. Bu özellikler genelde nicel ve nitel olarak ikiye ayrılmaktadır. Nicel özellikleri büyüklük, coğrafi farklılık, ağlar, gelirler, mülkiyet gibi alt başlıklar halinde incelenmektedir. Nitel özellikleri ise yönetim felsefesi ve operasyon yapısıdır. Bunların haricinde ÇUŞ'ların ortak özelliklerinden bazıları şunlardır:²¹

- Birden çok ülkede faaliyette bulunurlar ve ana ülke dışındaki ülkelerde gerçekleştirilen üretim, toplam üretimin büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.
- Dev boyutlardaki üretim ve satış hacimleri, ÇUŞ'lara faaliyet gösterdikleri ülkelerde hükümetlerle olan ilişkilerinde büyük ekonomik ve siyasal güç sağlamaktadır.
- Güçlü bir sermaye yapısına sahiptirler. Yaşanan ekonomik istikrarsızlıklardan az etkilenirler.
- ÇUŞ'ların bağlı şirketleri belirli bir özerkliğe sahip olsa bile amaç ve politikalar merkez tarafından belirlenmektedir.
- Çok büyük ve farklı pazarlarda faaliyette bulduklarından, Ar-Ge faaliyetlerine oldukça önem verirler ve bu alanda önemli harcamaları bulunmaktadır.
- ÇUŞ'larda her bir yavru işletme kendi kârını artırma çabası içindedir. Birbirlerinin kârları ile ilgilenmezler.

²¹ Yalım, F., a.g.t., 26-27-28.

- Asıl faaliyet alanları bir ya da birden çok ürün ve hizmetin uluslararası düzeyde üretimi, dağıtımı ve pazarlanması olup doğrudan yabancı yatırım, teknoloji, yönetim ve organizasyon transferi yapmaktadırlar.
- Her yavru işletme faaliyette bulunduğu ülkedeki tüketici istek ve ihtiyaçlarına göre üretim yapmaktadır. Bir başka ifadeyle üretilen ürünler pazara göre farklılık göstermektedir.
- Yönetim ve örgüt yapısına ve işleyişine yönelik sorunlar ulusal işletmelere göre çok daha fazla ve karmaşıktır.
- Sistem ve ideoloji, gelişmişlik/az gelişmişlik farkları gözetmeksizin uluslararası boyutlarda yatay ve dikey bütünleşmelerle hem işletme bünyesinde hem de aralarında esnek ve dinamik bir organizasyon yapısı geliştirmişlerdir.
- ÇUŞ'nın kabul edilebilir bir orandaki varlıklarının yatırımı uluslararası alana yapılmaktadır. Bir işletmenin toplam varlıklarının %20'si diğer ülkelerde ise ÇUŞ'dir. Diğer ülkelerdeki faaliyetlerden elde edilen kâr ve satış, toplam satış içerisinde en az %35 düzeyinde ise küresel alanda faaliyet gösteren bir işletme ÇUŞ olarak kabul edilmektedir.
- ÇUŞ'nin fabrika düzeyindeki üretimleri pek çok ülkeyi kapsamaktadır. Fabrikalar montaj fabrikalarından, tamamen bütünleşmiş fabrikalara kadar değişik türde olabilmektedir.
- ÇUŞ'nin yönetiminin aldığı kararlarda dünya ölçeği göz önünde bulundurulmaktadır.

Yukarıda söylediğimiz özellikler ÇUŞ'ların bazı ortak özellikleridir. ÇUŞ'ların birde kendi yapılarının temel özellikleri vardır. Bunları da söyleyecek olursak şöyle sıralayabiliriz;

- Mali yapının güçlü olması,
- Olanakların modern ve üstün teknolojide olması,
- Yönetim ve organizasyon transferi yapma,
- Ulusal ve uluslararası istikrarsızlığın düşün oranda olması,
- Faaliyetleri esnek ve dinamik bir şekilde sürdürme,
- Araştırma ve geliştirmeye daha çok önem verme,
- Maksimum hedeflerde işletmenin büyüklüğünün ve kazançlarının olması,
- Dayanağın özel sermaye olması şeklindedir.

Bunlara dayanarak ÇUŞ'ları diğer işletmelerden ayıran birçok özellik olduğunu söyleyebiliriz. Yukarıda belirtilen özellikler, aynı zamanda ÇUŞ'ların sahip oldukları yapının ne kadar kuvvetli olduğunun anlaşılmasına yol gösterecektir.

Özetlemek gerekirse ÇUŞ'lar, geniş yapıda faaliyet gösteren ve günümüz ekonomik sisteminde belirleyici rolleri üstlenen şirketlerdir. Özellikle sermaye transferlerinin ana aktörleri arasında yer alması bu şirketler için belirleyici özelliklerin başında gelmektedir. Sonuçta ÇUŞ'lar ticari engellerin ve sınırların kalkması ile birlikte kendi geleneksel pazarlarının dışına çıkan ve bu kapsamdaki fırsatları değerlendiren işletmelerdir.

2.3. ÇOKULUSLU ŞİRKETİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Şirketlerin ve işletmelerin tarihi bir süreci olduğu gibi ÇUŞ'ların da bu süreci bulunmaktadır. ÇUŞ'ların tarihsel gelişimini ele aldığımızda ise bu konu ile ilgili kaynaklarda farklı görüşlerin yer aldığını görmekteyiz.

Mesela; İktisatçılara göre, 15 ve 16. yüzyıllar çok uluslu şirketlerin ortaya çıktığı dönemlerdir. Bu dönemlerde özellikle İngiltere'deki çok uluslu şirketler, bu ülke ile kolonileri arasındaki mal ticaretinde önemli rol oynamışlardır. Kolonileşmenin azaldığı daha sonraki dönemlerde ise çok uluslu şirketler sınır ötesi işlemleri yürütmüşlerdir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemdeki ticaretin serbestleşmesi ile birlikte çok uluslu şirketler bugünkü konumlarının ilk halini almışlardır.²²

Farklı bir kaynakta, ÇUŞ'ların 19.yüzyılın ortalarında imalat alanında ortaya çıktıkları ve II. Dünya Savaşı'na kadar geçen sürede kurumsal bir kimliğe kavuştukları söylenmektedir.²³

Başka bir kaynakta ise, Rönesans Döneminde, ticari faaliyetlerin uluslararası boyut kazanmasında, İtalyan ticaret ve banka merkezlerinin rolü büyük olmuştur. 14.yüzyılda, 150 civarında İtalyan Bankasının çok uluslu faaliyet gösterdiği tahmin edilmektedir. Bu nedenle de çok uluslu şirketlerin temelini 14. yüzyıla dayandığı düşünülmektedir.²⁴

ÇUŞ'ların ortaya çıkması ve tarihi ile ilgili farklı görüşler bulunsa da ÇUŞ'lar II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik ve sosyal değişimlerin sonucu nedeniyle ortaya çıkmış olduğu görüşü yaygın olarak kabul edilmiştir ve tarihinin de 1950 ile 1960 arası olduğu söylenmektedir.

ÇUŞ'lar yaygın olarak 4 farklı dönemin bir araya gelmesi ile tarihi süreci oluşmaktadır. Ancak bu 4 farklı dönem kaynaklar arasında farklılık göstermektedir. Bir kaynakta; ticaret dönemi, sömürgecilik dönemi, ayrıcalıklar (imtiyazlar) dönemi, uluslararası dönem olarak 4'e ayrılırken başka bir kaynakta ise; ticaret dönemi, sömürgecilik ve imtiyaz dönemi, uluslararası dönem, küreselleşme dönemi olarak 4'e ayrılmaktadır. Bunların tarih itibarıyla ayrımları da farklılık göstermektedir ancak biz bunları aşağıda sıraladığımız şekilde ele alacağız.

- Ticaret Dönemi
- Sömürgecilik Dönemi
- Ayrıcalıklar (İmtiyazlar) Dönemi
- Uluslararası Dönem

²² Adams, C., Coombes, R., (2003), *Global Transfer Pricing: Principles and Practice*, LexisNexis, UK, 1.

²³ Hirst, C., Thompson, G., (2006), *Küreselleşme Gerekli Bir Mit Mi?*, (Nasuh Uslu), Kadim Yayınları, Ankara, Türkiye, 46.

²⁴ Dunning, J.H., Lundan, S.M., a.g.e., 97-98.

Aşağıdaki tabloda ÇUŞ'ların tarihsel gelişimi ile ilgili bilgiler yer verilmiştir;

Tablo 1: ÇUŞ'ların Tarihsel Gelişimi

DÖNEMLER	DÖNEMLERİN ÖZELLİKLERİ	İŞLETME VE POLİTİK SİSTEMLER
Ticaret Dönemi 1500-1850	Kişisel Arayış	İşletmelerin Mutlak Egemenliği
Sömürgecilik Dönemi 1850-1914	Sömürge İmparatorlukları	Sömürgeciliğe ait Kuramlar
Ayrıcalıklar Dönemi 1914-1945	-Yüksek Gümrük Vergileri -Ulusal Sanayi Güçlendirme	Politik Ayrıcalık
Uluslararası Dönemi 1945 ve Sonrası	-Pazar Geliştirme -Yüksek Rekabet	-Çokuluslu İşletmelerin Ortaya Çıkışı, Uluslararasılaşma ve Bunun Getirdiği Sınırlamalar -Hükümetlerin Birbirleriyle İlişkileri ve Özellikle Avrupa ve 3.Dünya Ülkelerinde İşbirliği

Kaynak: Mutlu, 2005: 23

2.3.1. Ticaret Dönemi (1500-1850)

16.y.y.'dan başlayıp 19.y.y.'ın ikinci yarısına kadar devam eden bu dönem özellikle Avrupa'daki sanayi devrimine kadar devam etmiştir. Ticaret dönemi, 1500'lü yılların başlarında Christopher Columbus ve arkadaşlarının denize açılıp Yeni Dünya keşfiyle başlayan ve 1850'li yıllarda Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasıyla son bulan dönem aralığıdır.

Bu dönemde ticaret faaliyetleri birçok risk taşımış ve bireysel çabaların ön plana çıktığı zaman aralığıdır. Bu dönem içerisinde baharat, ipek ve bazı kıymetli madenlerin uzak ülkeler arasında ticareti yapılmaktaydı. Bu sebepten ötürü özellikle ipek ve baharat yollarının etkisiyle birçok ülke zenginleşmiştir. Dönem içerisinde faaliyet sınırlamaları da görülmüştür. Çünkü birçok ülke zenginleşmesine rağmen ülkeler arasındaki ilişkilerin yapısı, siyasi ve politik baskıların olması geniş çapta faaliyetlerin meydana gelmesinin önünü tıkamıştır. Bu dönemin tüccarları İngiliz, Fransız ve Hollandalı'dır ve aynı zamanda çokuluslu şirketlerin bugünkü öncüleridir.

Bu dönemde ayrıca önem kazanan faaliyet, bankacılık faaliyetidir. Ülkelerin dış yatırıma ağırlık vermesiyle bankacılık faaliyetini zorunlu kılmıştır. Bankacılı faaliyetlerinde Hollanda'nın merkez haline geldiği görülmüş ve bu tüccarların büyük servetlere sahip ailelerin olduğu bilinmektedir. Floransalı Medici ailesi dünyanın bilinen ve ulaşılabilen bölgelerinde kurduğu bankalarla bu ailelere örnek olarak gösterilebilir.

Bu dönemin sonuna doğru "kolonyal şirket" denilen şirket ortaya çıkmıştır. Kolonyal kelime anlamı itibariyle "sömürgeyle ilgili, sömürgede yaşayan" demektir. Kolonyal şirket zaman içerisinde kolonyal yatırıma dönüşmüş ve doğrudan yabancıya yatırımın öncüsü olarak görenler vardır. Büyük kolonyal ticaret şirketlerden bazıları; "British East

India Company, Levant Company, The Hudson's Bay Company, Dutch East India Company, Dutch West India Company ve Nouvelle France'dır.

British East India Company 1599'da Londra'lı tacirler tarafından kurulmuş ve 1600 yılında faaliyete geçmiştir. 1601 yılında Kraliçe Elizabeth I'den on beş yıllık monopol imtiyazı alan bu şirket, kendi kanunlarını uygulamış, sömürge mahkemeleri kurmuş ve silahlı kuvvetler kullanmıştır. Java'da, Hindistan'da, Japonya'da ve Bengal'de işyerleri inşa eden bu şirketin imtiyazı, 1611 yılında süresiz olarak uzatılmıştır. Bu şirket faaliyetini pamuk, ipek, gür çile, indigo, kenevir ve Hindistan baharatı üzerinde toplamış ve ayrıca İran ticaretini de monopolüne almıştır. İngiliz sömürgeciliğinin Hindistan'daki uygulayıcısı olan bu şirket, İngiltere ve Hindistan'daki egemen sınıfların ortaklığının pekiştirilmesinde de öncü olmuştur. 1813 yılında British East Company, Hindistan ticareti üzerindeki tekelci konumunu yitirmiştir.²⁵

İngiltere'nin Doğu Akdeniz'deki ticari faaliyetlerini Levant Company yürütmüştür. 1581 yılında Kraliçe Elizabeth I'ın bu şirkete verdiği izinler daha sonra sürekli olarak yenilenmiştir. İstanbul, Halep ve İzmir'de üç önemli merkeze sahip olan Levant Company, İngiltere ile İngiliz sömürgelerinin Osmanlı İmparatorluğu'yla yaptığı ticaretin tamamını tekeline alarak, üye olmayan tüccarların Doğu Akdeniz'deki ticaretini yasaklamış ve üye tüccarları sıkı bir denetim altına almıştır. Osmanlı İmparatorluğu ile olan karlı ticareti sadece şirket üyesi tüccarların tekelinde kaldığı için ticaretin serbestleşmesini savunan İngiliz sanayicileri, şirketin tekelci imtiyazının kaldırılması ve Osmanlı pazarının herkese açık olması için bir propaganda başlatmışlar ve bunun sonucu olarak 1825 yılında şirket kendisini feshetmiştir.²⁶

Ticaret dönemi, Asya, Afrika ve Latin Amerika'da kolonilerin oluşturulmasıyla ve batı işletmelerine Japonya ve Çin'de bazı imtiyazlar tanınmasıyla sona ermiştir.²⁷

2.3.2. Sömürgecilik Dönemi (1850-1914)

Coğrafi keşiflerin tamamlandığı 1850'li yılların sonundan 1914'lü yıllara kadar yani I.Dünya Savaşı'nın başlangıcına kadar olan döneme sömürgecilik dönemi adını veririz. Bu dönemde ülkelerin birbirleriyle olan ticari ilişkileri o dönemin şartlarıyla en geniş haline gelmiştir. Sanayi Devriminin üretimi büyük ölçüde artmasıyla insan gücü veya hayvan gücü yerine makinelerin kullanımı yeni şirketlerin kurulmasına neden olmuştur.

Bu dönemin en önemli özelliği, yurt dışına yapılan yatırımların amacının, yüksek karlar elde edilmesinden ziyade dünya genelinde politik üstünlük kurulmasına yönelik olmasıdır. Sömürgecilik dönemiyle ilgili olarak belirtilmesi gereken diğer bir özellik ise; yurtdışı yatırımlarının gelişmiş ülkelerin hammadde ve ara mal ihtiyaçlarının karşılanması için yapılmış ve bu amaç doğrultusunda az gelişmiş ülkelerin alt yapılarının geliştirilmesine yönelik olmasıdır.²⁸

²⁵ Günsoy, B., (2000), *Çokuluslu Şirketlerin Türk ve Dünya Ekonomisindeki Gelişme Süreci*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 32.

²⁶ Günsoy, B., a.g.t., 33.

²⁷ Büyüktortop, M., (2007), *Çokuluslu İşletmelerde Sermaye Yapısı ve İMKB'de Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 56.

²⁸ Çakır, E., a.g.t., 15.

Sanayi döneminde tarımdaki gelişmeler köyden kente göçü hızlandırması ve böylelikle sanayide istihdam edilecek bir iş gücü oluşmuştur. Kişilerin yaşam düzeyinin yükselmesiyle, insanlar arasında sınıflaştırma oluşmaya başlamıştır. Önceleri lüks tüketim mallarında olan kahve, çay ve şeker artık orta sınıfın da günlük gereksinim haline gelmiş ve bu malların tüketim talebini arttırmıştır. Bununla beraber buharlı makinelerin kullanılmaya başlamasıyla birlikte küçük makineler erine dev makineler kullanılmaya başlanmış ve bu da fabrika sisteminin oluşmasına neden olmuş bu da “İşçi Sınıfı”nı meydana getirmiştir. Oluşan yeniliklerle beraber fabrikalar seri üretimleri meydana getirmiş, seri üretim beraberinde büyümeyi ve daha fazla pazara hakim olmak isteğini meydana getirmiştir.

Sanayinin sonucu olarak, batıdaki ülkeler hızla büyümeye devam etmiş bu da hızlı sermaye birikimini meydana getirmiştir. Büyüyen şirketler kar elde etmekteydiler ancak bununla yetinmeyip daha fazla kar yapacak yerler aramaya ve yatırım alanları bulmaya yönelmişlerdir. Bu alanların başında sömürge ülkeler, az gelişmiş ülkeler ve sanayi gücünün ulaşmadığı ülkeler yer almıştır. Bu dönemde ÇUŞ’lar özellikle işlenmiş maden ve tarım ürünlerine önem vermiştir. ÇUŞ’ların madenlerin ve petrolün çıkartılması için sömürgelerdeki girişimlerinde bulunması bu dönemde başlamıştır. Dönemdeki Parlamento’nun Kapitalizm ilkeleri doğrultusunda iç piyasadaki bütün engelleri kaldırmasıyla ve rekabetçi serbest piyasa ekonomisi oluşturmayı amaçlaması hem işlenecek hammadde bulma konusunda sorun yaşanmamasını hem de işlenmiş ürünlerin sunulacağı pazar bulma sorunu olmamasını sağlamıştır. Bununla beraber yabancı sermaye yatırımları bu dönemde başlamış ve şirketlerin yapmış oldukları dış yatırımlar çeşitli sanayi kollarına yöneltilmiş olup, bu yatırımlar genellikle İngiltere merkezli Avrupa’dan Asya’nın güneydoğusuna ve Latin Amerika’nın gelişmemiş ülkelerine doğru olmuştur. Bu yatırımların temel amaçlarından biri politik yönden baskın olmak isteğiydi.

2.3.3. Ayrıcalıklar (İmtiyazlar) Dönemi (1914-1945)

İmtiyazlar Dönemi çokuluslu şirketlerin tarihsel kronolojisinin üçüncü aşamasıdır. Bu dönemin belirgin özelliği savaşların uluslararası ticaret üzerinde önemli rol oynamasıdır. Çünkü bu dönem iki dünya savaşı arasında tarih aralığını kapsamaktadır.

İmtiyazın tanımını ele aldığımızda farklı bakış açılarından farklı tanımlamalar ortaya çıkmaktadır. Örneğin; İmtiyaz, Arapça bir kelime olup, özel, kişisel, başkalarına tanınmayan hak, ayrıcalık, kişi veya zümrelerin din, dil, ırk, sınıf vb. sebeplerle üsttün görülmeleri ve bazı haklara sahip olmaları anlamlarına gelmektedir. Ancak hukuki açıdan imtiyaz hakkı, önemli ve masraflı bir işi yapmak üzere bir şahıs veya bir şirket tarafından devletten alınmış izin anlamındadır. Osmanlı’da imtiyaz ise; Osmanlı devleti tarafından siyasi sakıncalar gözetilmeden azınlık ve yabancılara yaptırılan işlere karşılık verilen haklar veya tanınan ayrıcalıklar bu kabildendir. Bu tanımlara baktığımız zaman karşımıza tek bir elime çıkmaktadır o da “*ayrıcalık*”tır bu da demektir ki imtiyaz, ayrıcalıktır.

Bu dönemde Birinci Dünya Savaşında sonra Londra, önemli mali merkez olma niteliğini kaybetmiş ve yerine Amerika işletmeleri güç kazanmıştır. Ayrıca sömürgecilik döneminde madencilik ve tarım ön planda iken bu dönemde otomobil ve benzeri sanayinde yeni gelişmeler olmuş ve ön plana çıkmıştır. Amerika işletmelerinin

güç kazanmalarının diğer etkenlerinden biride 1876 yılında Gümrük Vergileri Kanunu'nun çıkarılması ve ağır savaş ekonomisinin Avrupa şirketlerine zarar vermesidir. Bu dönemde otomobil sanayinin ön plana çıkmasıyla ilk modern olarak kurulan çokuluslu şirket, ABD merkezli İngiltere, Fransa ve Almanya'da otomobil üretim şirketi kuran General Motors olmuştur.

Dönemin diğer özelliği dış ticareti engelleyecek politikaların ortadan kaldırılmaya başlanması ile ÇUŞ'ların yatırım ve sayısında artış göstermiş olmasıdır. Amerika işletmeleri özellikle imalat ve doğal kaynak yatırımları yapmaktaydı. Amerika işletmesinin ülke dışı çalışmalarının ilk örneği olarak; Amerika silah işletmesi Du Pont'un Kanada'da 2 barut fabrikasını satın almasını gösterebiliriz. Diğer Amerikan ülke dışı faaliyet gösteren örnekler; Singer, Coca Cola ve Woolworth gibi.

İmtiyaz döneminde ÇUŞ'ların faaliyetlerini etkileyen iki önemli olay bulunmaktadır. Birincisi 1929 yılında ekonomik çöküşün meydana geldiği büyük dünya buhranıdır. Özellikle batı ülkelerinde işsizliğin artması, üretilen malların elde kalması gibi nedenlerle diğer ülkelerdeki güçleri zayıflamıştır. İkinci olay ise, Avrupa'da Dünya Savaşının sonucu olarak çeşitli bölgelerin istila edilmesidir. Örneğin Almanya'nın işgali çoğu şirketin işgal altında kalmasına neden olmuştur. Uluslararası ticaret bu dönemde gümrük, kota, kambiyo kontrolleri ve daha sonra da savaş nedeniyle olumsuz yönde etkilenmiş ve 1913-1950 yılları arasında yıllık %1'den daha düşük bir artış göstermiştir.²⁹

2.3.4. Uluslararası Dönemi (1945 ve Sonrası)

Uluslararası dönemi çokuluslu şirketlerin tarihsel kronolojisinin son aşaması ve 1945 ve sonrasında günümüze kadar olan dönemi kapsamaktadır. İkinci dünya Savaşı sonrasında günümüze kadar olan dönemde sosyal, siyasi ve ekonomik alanda pek çok değişiklik ve yenilik yer almıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında barışın tekrar ve kalıcı olarak sağlanması ve yıkılan nehirlerin inşası ile finansal sistemlerin yeniden tesis edilmesi çalışmalarına ağırlık verilmiştir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu gibi çeşitli örgüt, kurum ve kuruluşlar kurulmuştur ve daha sonra Dünya Ticaret Örgütü'nün kuruluşuna temel teşkil eden Ticaret ve Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması (GATT) gibi anlaşmalar yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kurum, kuruluş ve anlaşmalarla uluslararası ticaretin ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesi sağlanmıştır. Bu serbestleşme süreciyle birlikte, teknolojinin gelişmesi, haberleşme ve ulaşım maliyetlerinin azalması çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin artmasına neden olmuştur. Bu nedenle 1950'li yıllar pek çok araştırmacı tarafından "*Çokuluslu Şirketler*" in ortaya çıkış tarihi olarak kabul edilmektedir.³⁰

Yukarıda bahsi geçen Birleşmiş Milletler (BM), Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF) , Dünya Ticaret Örgütü (WTO-DTÖ) ve GATT'den biraz bahsedelim;

²⁹ Cevlani Öz, İ.M., (2014), "*Çokuluslu İşletmelerde Sermaye Yapısı Kararları: Borsa İstanbul'da İşlem Gören İşletmeler Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Türkiye, 10.

³⁰ Çakır, E., a.g.t., 19-20.

Birleşmiş Milletler (BM); Dünyanın birçok ülkesinin yer aldığı en büyük uluslararası kuruluştur. Diğer adıyla Birleşmiş Milletler Örgütü, sadece barış ve insani yardım adına çalışan kuruluş değil birçok alanda faaliyet gösteren kuruluştur. Örgüt, İkinci Dünya Savaşından sonra 24 Ekim 1945 yılında başta ABD, Sovyetler Birliği, İngiltere, Fransa ve Çin Halk Cumhuriyeti'yle birlikte toplamda 51 ülkenin katılımıyla birlikte kurulmuştur. Türkiye'de dünyanın en büyük uluslararası kuruluşu olan BM'nin kurucu üyelerinden biridir.

Dünya Bankası; İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1945 yılında Bretton Woods Konferansı'nda IMF ile beraber, savaş sonrası ülkelerin yeniden yapılanmasına yardımcı olmak amacıyla "Uluslararası Yeniden Yapılanma ve Kalkınma Bankası" adıyla kurulmuş ancak bugün ise "Dünya Bankası" çok daha geniş bir hizmet grubunu tanımlamak için kullanılmaktadır. Dünya Bankası geliştirmekte olan ülkelere kredi sağlayan, Birleşmiş Milletler sistemi içinde yer alan uluslararası kuruluştur. Kuruluşun ana hedefi dünyadaki yoksulluğu azaltmaktır.³¹

Uluslararası Para Fonu (IMF); 1945 yılında İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Bretton Woods Konferansı'nda kurulmuş ve 1947 yılında fiilen faaliyete geçmiştir. IMF, uluslararası ekonomik düzeni yeniden yapılandırmak üzere kurulmuştur.

Dünya Ticaret Örgütü (WTO-DTÖ);GATT Uruguay Turu sonucunda imzalanan 01.01.1995 tarihinde yürürlüğe giren Nihai Senet ile kurulan WTO, Breton Woods Konferansı'nın toplanmasından tam 50 yıl sonra faaliyete geçerek IMF gibi dünya ekonomi sisteminin önemli bir kuruluşu olmuştur. Kuruluşun, hayat standartlarını yükseltmek, istihdam sağlamak, istikrarlı bir şekilde artan reel gelir ve gerçek talep hacmini sağlamak, mal ve hizmet üretim ve ticaretini geliştirmek gibi başlıca amaçları vardır.³²

Ticaret ve Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması (GATT);Uluslararası ticareti, haklar ve sorumluluklar açısından düzenleyen çok taraflı bir anlaşmadır. 1947'de 23 ülke tarafından imzalanan bir anlaşma ile kurulmuştur. 1 Ocak 1948'de de yürürlüğe girmiştir. GATT'ın kuruluş amacı, ithalat vergilerini azaltmak, uluslararası ticaretin önündeki tüm engelleri kaldırmak ve ticarete ayırıcı uygulamalara son vermek olarak belirlenmişti. Arthur Dunkel kuruluşun mimarı olarak bilinir. 23 kurucu üye, 45 bin kalem malın gümrük tarifinde karşılıklı taviz vermiştir. Dünya Ticaret Örgütü (WTO), 1 Ocak 1995'de, uluslararası ticaretin en etkin kurumu olarak, Ticaret ve Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması'nın (GATT) yerine kurulmuştur.³³

ABD savaş sonrasında dünya lideri olmuş ve şirketleri her türlü mal üretir hale gelmiştir. 1950 ve 1960'lı yıllar arasında ABD şirketleri dünyaya açılmaya başlamış ve bu kendi aralarında uluslararasılaşma fenomen haline gelmiştir. Bu işletmeler teknik, pazarlama, yönetim ve finansal avantajlarını, ücretleri daha düşük olan deniz aşırı ülkelerdeki işgücü ile birleştirmeyi denemişlerdir.³⁴ABD bu şirketler sayesinde dünyada en fazla yabancı yatırım yapan ülke konumunda olmuştur. Yapılan bir araştırmaya göre

³¹ WEB_3, Piyasa Rehberi Sitesi, <http://piyasarehberi.org/sozluk/dunya-bankasi>

³² WEB_4, Ekodialog.Com Sitesi, http://www.ekodialog.com/uluslararasi_ekonomi/dunya-ticaret-orgutu-nedir.html

³³ WEB_5, Alonot.Com Sitesi, <http://alonot.com/gatt-nedir-ne-icin-imzalanmistir-kimler-taraftir/>

³⁴ Mutlu, E.C.,a.g.e., 19.

1966 yılında dünya çapındaki doğrudan yatırımların %57'sinin ABD'deki, %17'sinin İngiltere'deki işletmeler tarafından yapıldığı ortaya çıkmıştır.³⁵

1970'li yıllarda, Amerikan işletmeleri için uluslararasılaşmanın çekiciliği yavaş yavaş azalmaya başlamıştır. Çünkü Amerikan işletmelerinin faaliyetleri, tasarruf, uygunluk ve gelişmiş teknolojilere dayandırılmıştı. Buna rağmen Avrupa ve Japon işletmeleri kaynak tasarrufu ve enerji yeterliliği konusunda daha etkili ve tedbirli davranmışlar ve Amerikan işletmelerine karşı bu konuda büyük avantajlar sağlayabilmişlerdir. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelere yapılan yatırımlarda direkt olarak yer almayı istemişler ve ellerindeki kaynakları değerlendirerek ve geliştirerek Amerikan işletmelerinin yerini almaya başlamışlardır. 1980'ler, uluslararası alanda daha da değişikliklere neden olmuş, rekabet hızla artmaya devam etmiş, teknoloji transferleri fazlaşmıştır. Tüm bu değişimler uluslararası faaliyetleri daha da karmaşık hale getirmiştir. Büyük veya küçük kar amacı güden veya gütmeyen, üretime veya hizmete yönelik, gelişmiş veya gelişmekte olan uluslardaki çokuluslu işletme yöneticileri kültürel farklılıkları daha fazla dikkate alma gereği duymuşlardır. 1990 ve 2000'lerde ise dünya tam anlamı ile küresel ekonominin etkisine girmiş, ayrıca siyasal savaşlardan çok ülkelerarası ticari savaşlar gündeme gelmiştir.³⁶

1990 ve 2000 yıllarında dünya tam anlamı ile küresel ekonominin etkisine girmiş ve bu durum çokuluslu şirketlerin sayılarında ciddi bir artışa neden olmuştur. Özellikle de son 20 yılda, dünya çapındaki politik, siyasal ve ekonomik bağımlılıkların giderek artması, uluslararası ticaret aktivitelerinin farklı formlarını giderek arttırmıştır. Birleşmiş Milletler 1997 verilerine göre; 1990'lı yılların ortalarında 280.000 yavru şirketi kontrol eden yaklaşık 45.000 çokuluslu şirket bulunmaktadır. UNCTAD 2009 verilerine göre ise, dünyanın farklı bölgelerinde yaklaşık 82.000 ÇUŞ ve bunlara ait 810.000 adet yavru şirket faaliyet göstermektedir. Gerekli sermaye, teknoloji ve yönetim yeteneği gibi kaynaklara sahip olan gelişmiş ülkelerde bu artış daha fazla dikkat çekmektedir.³⁷

Aşağıdaki tabloda günümüzde Dünya'nın en büyük ilk 10 şirketi yer almaktadır;

Tablo 2: Global 500 2018 Listesinin İlk On Çokuluslu Şirketi

SIRALAMA	ŞİRKET	ÜLKE	SEKTÖR	GELİR (\$ Milyon)
1	Walmart	ABD	Perakende	\$500,343
2	State Grid	Çin	Enerji	\$348,903
3	Sinopec Group	Çin	Enerji	\$326,953
4	China National Petroleum	Çin	Enerji	\$326,008
5	Royal Dutch Shell	Hollanda	Enerji	\$311,870
6	Toyota Motor	Japonya	Motorlu Araçlar	\$265,172
7	Volkswagen	Almanya	Motorlu Araçlar	\$260,028
8	BP	İngiltere	Enerji	\$244,582
9	Exxon Mobil	ABD	Enerji	\$244,363
10	Berkshire Hathaway	ABD	Finans	\$242,137

Kaynak: WEB_6, Fortune Global 500, <http://fortune.com/global500/>

³⁵ Çakır, E., a.g.t., 20.

³⁶ Ecevit, C., (2008), *Küreselleşen Dünyada Çok Uluslu Şirketler ve Politik Risk*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 50.

³⁷ Cevlani Öz, İ.M., a.g.t., 15.

Aşağıdaki tabloda günümüzde Türkiye'nin en büyük ilk 10 şirketi yer almaktadır;

Tablo 3: Global Türkiye 500 2017 Listesinin İlk On Çokuluslu Şirketi

SIRALAMA	ŞİRKET	ŞEHİR	SEKTÖR	GELİR
1	Türkiye Petrol Raf. A.Ş.	Kocaeli	Enerji-Petrol	₺53.948.110.000
2	Enerji Piyasaları İşl. A.Ş.	İstanbul	Enerji-Petrol	₺41.168.719.116
3	Petrol Ofisi A.Ş.	İstanbul	Enerji-Petrol	₺40.847.704.263
4	Türk Hava Yolları A.O.	İstanbul	Ulaşım	₺39.779.000.000
5	BOTAŞ Boru Hat.Pet.Taş.A.Ş.	Ankara	Lojistik	₺33.470.283.174
6	Opet Petrolcülük A.Ş.	İstanbul	Enerji-Petrol	₺28.391.084.000
7	Ford Otomotiv San. A.Ş.	İstanbul	Otomotiv	₺25.341.290.000
8	BİM Birleşik Mağ. A.Ş.	İstanbul	Perakende	₺24.779.408.000
9	Arçelik A.Ş.	İstanbul	Elektronik	₺20.840.613.000
10	Shell & Turcas Pet. A.Ş.	İstanbul	Enerji-Petrol	₺19.567.578.000

Kaynak: WEB_7, Fortune Global Türkiye 500, <http://www.fortuneturkey.com/fortune500>

2.4. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERİN SOSYAL SORUMLULUKLARI

2.4.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Son yıllarda ön plana çıkan ve elde tutulan bir kavram bulunmaktadır. Bu kavram "Sosyal Sorumluluk"tur. Sosyal sorumluluk insani açıdan önemli bir yere sahip olduğu kadar şirketler ve çokuluslu şirketler açısından da önemli bir yere sahiptir. Daha önce sosyal sorumluluğun kelime anlamı olan şu ifadeyi belirtmiştik; "Bir işi üstüne alan kişiden beklenen yükümlülük".

Sosyal sorumluluk farklı açılardan farklı kişilerden farklı şekilde yorumlanmaktadır. Sosyal sorumluluğun kavramlarını incelemeyen evvel sorumluluğu ele alalım ve öncelikle TDK'nin açısından nedir öğrenelim. TDK sorumluluğu şu şekilde ifade etmektedir; "Kişinin kendi davranışlarını veya kendi alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, mesuliyet". Bu tanım çerçevesinde kişinin sorumluluğu kendi akıl, özgür hür irade ve yetki sahibi olmasına bağlıdır.

Ali Seyyar, Ahlaki Terimler Sözlüğü'nde sorumluluğu farklı şekillerde yorumlamıştır;

1. Belirli bir görevin, istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilme.
2. Kişinin davranışlarından hesap verme mükellefiyeti altında bulunması.
3. Bir kimsenin, kendisinin ya da başlarının davranışları için bir başka kimseye, bir yetkiliye hesap verme, bu davranışların doğurabileceği neticelere katlanmayı kabul etme mecburiyeti ya da bunun ahlak açısından gerekliliği.
4. Sosyal ve iktisadi hayatta doğabilecek sosyal sorunlara ve muhtemel çatışma tehlikelerine karşı herkesin görev duygularını şuurlu olarak geliştirmesi.

Sorumluluk, toplu yaşamın gereğidir. Şöyle ki, T.C. Kanunlarına göre herkesin istediğini yapma özgürlüğü vardır ancak bu özgürlük başkalarının haklarını çiğnemenin ve zarar vermeden oluşan özgürlüktür. Eğer kişi kimseyi umursamadan özgürlük hakkını kullanıyor ve başkalarının özgürlük alanına girip o kişinin özgürlüğünü kısıtlıyor ise bu sorumluluğun dışında sorumsuzluk olarak yorumlanır. Her insan evet özgürdür ancak başka insanların özgürlüğünü kısıtlamadan özgürdür.

Sorumluluk kavramını, her dönemde geçerli olacak şekilde yorumlamak güçtür. Çünkü her zaman *yetki, görev ve otorite* kavramları, sorumluluk kavramıyla birlikte işleyen kavram olarak düşünülmektedir. Bu kavramların birbiriyle olan ilişki dereceleri, sorumluluğu derecesini duruma göre artırır veya azaltır. Bu durumda şunu söyleyebiliriz; “sorumluluk, bir kişiye bir takım görevler verildiğinde ortaya çıkmaktadır”. Görevler, amaçlara ulaşmayı sağlamaktadır. Amaçlara göre sayıları ve elde bulunan sorumluluğun derecesi artmaktadır.

Sorumluluk hukuki anlamda önemli olduğu gibi ahlaki boyutta da önemlilik arz etmektedir. Sorumluluk ahlak felsefesinin köşe taşı olduğu düşünülmekte ve bir ahlak sorunu olduğu üzerine yorumlar bulunmaktadır. Bu bakış açısında sorumluluk tamamen ahlaki değerler taşımaktadır. Ahlaki değerlere göre hareket etme, ahlaki adalet, ahlaki yasal sınırlamalar ve ahlaki umutlar sorumluluk içerisinde değerlendirilmektedir. Sorumluluk kavramı yaptığımız açıklamalara göre birçok açıdan ve geniş bir kapsama sahip olan kavramın tanımlanması ve anlaşılmasını da beraberinde getirmektedir. Çünkü belirtildiği gibi sorumluluk kavramına ya hukuki olarak yaklaşılmış ve sorumlu kişinin hareket sonuçlarından sorumlu tutulmasını sağlamak amacıyla ceza ve müeyyideleri ifade etmiştir ya da ahlakçılar tarafından ahlaki kavram olarak ele alınmış ve eylemin kendisinden yola çıkarak onun ahlaki neden ile olan ilişkileri incelenmeye çalışılmıştır.

Sorumluluk kavramının çeşitli boyutlarını ele aldık ve yorumladık. Şimdi de asıl konumuz olan “*sosyal sorumluluk*” kavramını ele alıp yorumlayabiliriz. Sosyal sorumluluk kavramını işletmeler açısından işletmenin yapısına göre tanımlayabiliriz. *Sosyal sorumluluk*, herhangi bir işlemin, toplu yaşamda faaliyetlerinden dolayı çevresine yarattığı olumlu veya olumsuz etkileri bilinçli bir şekilde değerlendirip olumsuz etkilere karşı önlem alması ya da *sosyal sorumluluk*, işletmelerin üretimden tüketime kadar olan bütün aşamalarındaki faaliyetleri esasında topluma zararlı faaliyetler açısından işletmeyi sınırlayan, toplumun refahına katkıda bulunmayı zorlayan ve bunu öğrenen politikalar, prosedürler ve eylemleri benimsemesi olarak tanımlanabilir.³⁸

Sosyal sorumluluk kavramını ilk defa gündeme getiren Oliver Shelton’ın “Yönetim Felsefesi”(The Philosophy of Management) adlı kitabında, “işletmenin yönetim prensipleri, toplumun sosyal faydası üzerinde odaklanmalıdır” ifadesi yer almaktadır. Bu görüş, endüstri devriminden sonra işletmelerin toplumdaki göreceli öneminin artmasıyla önem kazanmaya başlamıştır. İnsanların hayatının büyük bir kısmını işte geçirmeleri, ekonomik faaliyetin bireyden kurumlara kayması ve toplumların refah seviyesinin işletmelerinin başarısıyla belirlenmesi, işletmelerle toplumu ayrılmaz bir

³⁸ Korkmaz, S., (2009), *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları*, Umuttepe Yayınları, İzmit, Türkiye, 20-21.

bütün haline getirmiştir. Böyle bir birliktelikte, işletmelerin toplumun yararını gözetmeleri kaçınılmaz bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır.³⁹

Günümüzde işletmelerin faaliyetlerinin çapı ve etkisi, ekolojik dengeleri bile değiştirecek boyutlara ulaşmıştır. Yani artık işletmeler sadece içinde buldukları toplumdan değil, etkileşim içinde buldukları doğal çevreden de sorumlu hale gelmişlerdir. Howard R. Bowen, “İşadammının Sosyal Sorumlulukları” adlı kitabında firmaların aldıkları kararların sosyal etkilerini de göz önünde bulundurmaları gerekliliğine işaret etmiştir.⁴⁰

Griffin’e göre sosyal sorumluluk kavramı kısaca, bir işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleri olarak tanımlanabilirken; kavramın kapsamına, doğal çevreyi koruma, müşterilerin tercihlerini dikkate alarak kaliteli ve güvenli ürünler sunma, işgörenlerin temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterme, işletmeyi ortakların haklarını koruyacak ve yatırımlarını kârlı kılacak bir şekilde yönetme, faaliyetlere ilişkin doğru bilgi sunma ve toplumun refah seviyesine katkıda bulunacak eğitim, sağlık ve sanat etkinliklerini destekleme gibi konular girmektedir.⁴¹

Semra Arıkan, genel kabul görmüş üç adet sosyal sorumluluk kavramından bahsetmektedir. Birincisi, Ekonomik Nobel Ödülü sahibi Milton Friedman tarafından savunulan görüşe göre işletmelerin tek sorumluluğu vardır: “*Oyun kuralları içinde, açık ve özgür bir rekabet ortamının karı arttırmaya yönelik faaliyetleri sürdürmek*”. İkincisi, “*yöneticilerin işletme iç ve dış müşterilerine karşı sorumlulukları*”. Üçüncü ve son olan ise, “*yöneticinin, çevrede olup biten değişiklikleri tahmin ederek problemlerden kaçınma, örgütsel amaçları toplumun amaçları ile birleştirme, işletmenin ve toplumun karşılıklı çıkarlarını koruma ve geliştirme sorumluluğu*”.

Aşağıda yukarıdaki tanımlamalara ek olarak farklı tanımlamalarla işletmeler açısından sosyal sorumluluk kavramları ele alınmıştır;

- Sosyal sorumluluk, bir işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleridir,
- Sosyal sorumluluk, toplumun bir parçası olan işletmelerin etik değerlere uygun şekilde davranma yükümlülüğüdür,
- Sosyal sorumluluk, işadamlarının toplumun değer ve amaçları açısından arzu edilen yolları takip ederek, bu yönde karar vermesi ve işletmesinin yönetilmesi konusunda bağlı olduğu mecburiyetlerdir,
- Sosyal sorumluluk, işletmelerin kendilerini sorumlu hissederek sınırlarını kendilerinin belirleyecekleri faaliyet ve yardımları içermektedir,

³⁹ Atlıg, N.S., (2006), *İş Etiği Sosyal Sorumluluk ve İlaç Sektöründe Uygulamalar*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 26.

⁴⁰ Atlıg, N.S., a.g.t., 26.

⁴¹ Doğan (Yücel), S., (2009), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Kurumsal İmaj İlişkisi: Balıkesir’deki Banka Müşterilerine Yönelik Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Türkiye, 4-5.

- Sosyal sorumluluk, işletmelerin davranışları topluma zararlı faaliyetler açısından sınırlayan ve insan yaşamının iyileştirilmesi için katkıda bulunmaya zorlayan, toplumun yararı için tarafsız bir sorumluluk hissidir,
- Sosyal sorumluluk, bir işletmenin ekonomik ve yasal koşulları, iş ahlakına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları memnun ve mutlu etmesine ilişkindir.

Tanımlardan da anlaşıldığı gibi, işletmelerin amacı, artık sadece hissedar refahını arttırmaktan ibaret değildir. İşletmeler hissedarlara ilaveten, diğer ilgili grupların; müşteriler, çalışanlar ve topluluklar gibi paydaşların beklentilerine de cevap vermek durumundadırlar. Sosyal sorumluluk ile ilgili tanımlardan çıkarılacak bir başka sonuç ise bu sorumluluğun, herhangi bir amacı gerçekleştirmek için yapılması gereken doğru bir şey olduğudur. Bu bakış açısıyla;⁴²

- Sosyal sorumluluk, işletmenin uzun dönemli stratejik çıkarlarıdır.
- Sosyal sorumluluk, yasal sorumluluğun ve diğer firma faaliyetlerinin negatif etkilerinin ortaya çıkaracağı riskleri azaltır.
- Sosyal sorumluluk, işletmenin marka imajı ve firma tanınırlığını korur.
- Sosyal sorumluluk, yüksek moral ve motivasyon sağlar, değerli çalışanları elde tutabilmek için işletmeye fırsat yaratır.
- Sosyal sorumluluk, evrensel değerlere, sosyal iletişimin temel değerlerine ve kurumun değerlerine göre bir işi gerçekleştirmek için yapılacak en doğru şeydir.
- Sosyal sorumluluk, işletme ile hissedarları arasında bir alışverişi ortaya koymaktadır.

Özetle, sosyal sorumluluk işletmelerin insanları, toplumu ve çevreyi etkileyen işletme faaliyetlerinden dolayı hesap verme durumunu anlatır. Bu görüş insanları ve çevreyi olumsuz etkileyen faktörlerin mutlaka iyileştirilmesi gerektiğini savunur. İşletmeler yaşamlarını sürdürebilmek ve toplumun olumsuz tepkileriyle karşılaşmamak için sosyal sorumluluğun gereğini yerine getirmek zorundadırlar. Mükellefiyetlerini yerine getirmeyen işletmelerin karşılaşacakları sonuç ve ödeyecekleri bedel ise kuşkusuz sosyal sorumluluklarını yerine getirme maliyeti ve çabasından daha olacaktır.⁴³

Yukarıda tanımından uzun uzun bahsettiğimiz işletmeler için “*Sosyal Sorumluluk*” dünyaca “*Kurumsal Sosyal Sorumluluk*”(KSS) olarak da bilinmektedir. Ancak bazı görüşler “*Sosyal Sorumluluk*” ve “*Kurumsal Sosyal Sorumluluk*” kavramını birbirinden ayrı tutmaktadır. KSS’nin özellikle 1990’lı yılların başlarından itibaren şirketlerin gündemine girmiş olduğu düşünülen bir kavramdır.

Lantos’a göre, KSS, şirketlerin toplumdaki rolü dört yaklaşımda açıklanabilir:⁴⁴

⁴² Karatepe, F., (2011), *İşletmelerde İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk: İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Bilimleri Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 62-63.

⁴³ Korkmaz, S.,a.g.e., 22.

⁴⁴ Hoştut, S., Deren Van HetHof, S., (2015), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kavramlar, Uygulama ve Örnekler*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, Türkiye, 24-25.

- (1) *Albert Carr'in temsil ettiği*, şirketin tek sorumluluğunun kar maksimizasyonu olduğunu, toplumdaki daha düşük etik standartları bulunduğunu ve yasaya uymaktan başka toplumsal sorumluluğu olmadığını söyleyen ekonomist yaklaşım,
- (2) *Milton Friedman'in temsil ettiği*, şirketin, hissedarlarının finansal varlığının maksimizasyonunu hedef almasını önceleyen ama bu süreçte yasaya uygun ve etik davranması gerektiğini belirten sınırlandırılmış ekonomist yaklaşım,
- (3) *R. Edward Freeman'in temsil ettiği*, şirketin farklı paydaş gruplarına verilebileceği potansiyel zararlara duyarlı olması gerektiğini söyleyen etik yaklaşım,
- (4) *Archie B. Carroll'in temsil ettiği*, şirketin geniş kaynaklarını toplumsal fayda yönünde kullanması gerektiği ve bunun finansal performansa yansıtacağını iddia eden diğerkam/ altruistik/ hayırsever yaklaşım.

Burada görüldüğü üzere şirketlerin toplumla ilişkisinde sorumlulukları ekonomist, yasal, etik ve hayırsever olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bir başka düşünür, *Capaldi*, şirketin etkinliklerinin yarattığı toplumsal etkiler karşısındaki sorumluluklarını öncelik sırasına koyar:⁴⁵

- (1) *Olumsuz Sorumluluklar*: Şirketin ne yapmaması gerektiğinin tanımı, yasaya uyması.
- (2) *Olumlu Sorumluluklar*: Yaratıcı ürünler ve servisler ortaya koyarak kar elde etmesi ve hissedarlarına varlık sağlaması, ekonomik işlevi.
- (3) *Ek Sorumluluklar*:
 - a. *Etik Sorumluluk*; Şirketin çalıştığı iş alanının yasada belirtilmemiş normlarına uygun davranması; açık, şeffaf
 - b. *İhtiyari Sorumluluk*; Şirketin kendiliğinden ve kar amacı gütmeyen kolektif toplumsal fayda üretimine katkıda bulunması.

Bu durumda KSS, bir kurumun çalışanlarının içinde bulunduğu toplumu ve çevreyi etkileyecek her türlü faaliyetten sorumlu olmasıdır. Çalışanları ve toplumu olumsuz yönde etkileyen sorunlar, kurum tarafından dikkate alınmalı ve çözüm üretilmelidir. Sosyal sorumluluk sahibi bir kurum, topluma faydası olacak bir aktivite için karının bir kısmından vazgeçebilir veya kaynaklarının bir kısmını kar amacı gütmeyen topluma fayda sağlayacak faaliyetlere ayırabilir.⁴⁶

Sosyal sorumluluk taşıyan bir kurumun yöneticileri, kurum misyonundan sapmadan, ekonomik, hukuki ve sosyal sorumluluklarını harmanlayarak doğru ve kapsamlı bir şirket stratejisi oluşturmalıdır. Bunu yaparken diğer yükümlülüklerini de gözden kaçırmamalıdır. Zaman zaman bu sorumluluklar birbirleriyle çelişse dahi, genelde şirkete fayda sağlar.⁴⁷

Sosyal sorumluluk, geçmişten günümüze şirketlerin itibarını belirleyen etkenlerden birisi olmuştur. Ancak sosyal sorumluluğun yanı sıra en beğenilen şirketlerin itibarları

⁴⁵ Hoştut, S., Deren Van HetHof, S., a.g.e., 25.

⁴⁶ Atlıg, N.S., a.g.t., 29.

⁴⁷ Atlıg, N.S., a.g.t., 29.

büyük ölçüde tüketici tatmini ön planda olmuştur ve bunun da yanı sıra teknolojik yenilikçilik ve güçlü finansal performans ile belirlendiği görülmüştür.

Sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimi ele alındığında bazı kaynaklarda üç bölümde incelenmektedir ve bölüm adlandırılmaları farklılık göstermektedir. Ancak kapsadıkları konu aynıdır. Aşağıda sosyal sorumluluğun tarihsel gelişime ait sıralamasının bir örneği bulunmaktadır;

- (1) İşletme Öncesi Dönem
- (2) Sanayi Devrimi Öncesi Dönem
- (3) Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem

Sosyal sorumluluğun tarih içindeki gelişimi, medeniyetler ve dinlerin ortaya çıkışı ile başlamıştır. Ticari ilişkilerin başlamadığı bu dönemde aileler, aşiretler, dini kuruluşlar veya askeri kuruluş ve devlet yönetenler grubunda idi. Yöneticiler örf, adet, ve gelenek ile yaşam ve gelişim savaşları veriyordu. M.S. (Milattan Sonra) 1100 yıllarına kadar olan bu döneme “İşletme Öncesi Dönem” adı verilmektedir. İlk uygarlıkları kapsayan bu dönemde, toplumların davranışlarında etkin olan faktörler insanların kişisel yargıları, dini inançları, ahlaki görüşleri ve çeşitli yasalardır. Bu faktörlere bağlı olarak bir sosyal sorumluluğun varlığı bilinmektedir. Bu dönemde ticari alanda olan kişilerin davranışlarının etkileyen birinci güç ahlaki yaklaşımlardır. Tarihte ekonomik yaşamı etkileyen ikinci güç ise toplumsal kural ve yasalar kabul edilmiştir.

Topluma karşı sorumluluktan ilk söz edenin Yunan düşünürü Eflâton olduğu söylenmektedir. Buna göre Eflâton, idarecilerin ekonomik meselelerde genel yararı, her şeyden üstün tutmaları gerektiğini ifade etmiştir. Aristo ise, ekonomik olayları ahlâk açısından ele alarak, trampa edilen mal veya hizmet değerleri arasında bir denklik olmasının gerekliliğini vurgulamıştır.

İkinci dönem olan “Sanayi Devrimi Öncesi Dönemi”, M.S. 1100 ile 1800’e kadar olan zamanı temsil eder. Küçük tacir kapitalistlerin olduğu bu dönem işletmelerin örgütlendiği bir dönemi kapsamaktadır. İşletmeler bu dönemde dükkân ve ticarethanelerden ibaretti.

Sanayi Devrimi öncesi dönemde 16. ve 18. yy arasında Avrupa’da hüküm süren merkantilist düşünce bulunmaktaydı. Bu düşünce merkezi gücü oluşturan devletin sosyal sorumluluklar açısından toplum hakkında her türlü karar verme yetkisine imkân sağlıyordu. Merkantilizm düşüncenin ana yapısı ekonomik teoridir. Bu düşünce yapısına göre halkın refah içinde olması için anaparanın olması şarttır. Ancak bu düşünce uzun vadede istenen sonuçlar vermemiştir ve beraberinde adaletsiz bir gelir dağılımını ortaya çıkarmıştır. Çünkü işverenlerin sanayi mamullerinin en ucuza üretilmesi için işçi ücretlerinin en düşük yaşam seviyesinde tutulmansa karar verilmiş ve uygulanmıştır. Bu da adaletsiz gelir dağılımını, toplumdaki fakirliğin artmasına ve üretim yetersizliği nedeniyle yüksek enflasyonun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum karşısında merkantilizmin dış ticaret ilişkilerinde de egemen olması, koloni niteliğindeki ülkelerin sömürülmesine yol açmıştır.

Batı Avrupa’da ülkelerin ticaret anlayışı Merkantilizm ile yol alırken, doğuda İslami düşüncelerinin savunduğu adaletli ve dengeli bir ekonomi yapısallığı hakkında görüşler,

Anadolu'da ticari anlayış içerisinde sosyal sorumluluğun olduğu loncalar ortaya çıkmıştır. Ahilik ve lonca düzeni, Sanayi Devrimi öncesinden başlayan bir sistem olarak ülkemizde de etkinliğini sürdürmüştür. Ahilik düzeni(teşkilatı), Anadolu'da yayılmış olan esnaf, zanaatkâr ve işçileri toplayan teşkilattır. Ahilik teşkilatı Anadolu Selçuklu Devleti'nin sosyal düzenini sağlamasında ve Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda ise dini, ahlaki, sosyal ve ekonomik nitelik taşıyordu. Lonca düzeni(teşkilatı) ise, Osmanlı toplumunda esnaflar lonca ismi verilen teşkilatlara sahiptiler. Bu loncalar, zanaat erbabını iş ahlakı ve disiplini altında korumak, düşkünü gözetip kollamak, esnaf ile devlet arasındaki ilişkileri düzenlemek gibi ilkelerin temel aldığı kuruluştur. Ancak 19.yy.da Batılı ülkelere verilen kapitülasyonlar Osmanlı İmparatorluğu'nda lonca düzeninin çökmesine neden olmuştur.

Sosyal sorumluluğun son dönemi "Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönem"dir. 1800'lü yıllar ve II. Dünya Savaşı arasındaki yıllar Sanayi Devrimi sonrası yıllardır. Bu dönem içerisinde endüstriyel kapitalizm, devlet müdahaleleri ve güçlü işçi sendikaları yer almıştır.

Sanayi devriminin oluşturan iki büyük etken vardır. Birincisi Adam Smith ile başlayan ekonomik düşüncelerde yepyeni bir teori ile ortaya çıkan klasik ekonomik görüştür. İkincisi ise, James Watt ile başlayan buhar gücünü enerji kaynağı olarak kullanılması ve makineleştirilmesidir. Bu etkenler yönetim anlayışı için gerekli düşünce tohumlarını ekmiş ve yeşertmiştir. Diğer yandan da değişik bir işletme kavramının gelişmesine neden olmuştur. Yönetim anlayışının ve oluşumunun beraberinde sosyal sorumluluk kavramları da ortaya çıkmıştır. Bu etkenler tarımdan sanayileşmeye doğru yönelmeye neden olmuştur. Bu hareketler Sanayi Devrimi olarak adlandırılmaktadır. Sanayi Devrimi İngiltere'de başlayıp Fransa'yı da etkisi altına almıştır. Bu nedenle bu devrimini başlıca düşünürleri İngiliz ve Fransızlar olarak görülmektedir.

1770-1850'lerde yaşanan klasik liberal akımın iktisatçıları kişilerin kendi çıkarlarını en yükseğe eristirecek şekilde hareket ederken, toplumun refahını da en yükseğe çıkaracaklarını savunmuşlardır. Ancak söylendiği gibi olmamıştır. Gizli El Teorimi liberal formülü öne çıkararak, ilk sosyal sorumluluk yaklaşımını şu şekilde özetler: Kar yap ve kanunlara uy. Bu yaklaşım karşısında işletmeler kanunlar doğrultusunda karlarını maksimize etmeye çalışmışlardır. İşletmelerin sosyal sorumluluklarını serbest piyasa belirlemekteydi çünkü ekonomi doğal dengeye yönelikti. Bu dengeyi sağlayan güç fiyat mekanizmasını ana koşulu ise rekabetin olması idi. Devletin serbest piyasaya karışmaması ve sosyal sorumluluk açısından sınırlamalar getirmemesi ayrıca halktan herhangi bir baskı gelmemesi hedefin tek bir yerde toplanmasına neden olmuştur. Bu hedef ise tam rekabet ortamında kârın en üst düzeye çıkarması olmaktadır.

1800'lü yılların sonunda büyük şirketlerin artmasıyla sosyal sorumluluklar kavramsal olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu dönemde sendikalaşmanın oluşumu sebebiyle işçiler toplumda güç kazanmaya başlayarak sosyal değişimin hızlanmasına neden olmuştur. İşletmecilik alanında sanayileşme önemi azalarak işçilerin sorunlarıyla ilgilenme önem kazanmıştır. Bireyci felsefeden toplumcu felsefeye geçiş yaşanmıştır. Bu da Smith'in Laissez-Faire anlayışının önem kaybetmesine neden olmuştur. İşletmeler, devletin zorlaması ve sosyal sonuçların önemine inanması ile birlikte yardımsever görüşleriyle dikkat çekmiştir. O dönemin sanayi liderleri John D.Rockefeller, Cornelius Vanderbit, Andrew Carnagie olarak bilinir. Öncelikle 1936

yılında Sears Şirketi tarafından sosyal sorumluluk ve davranış şekillerini tartışmak için üst düzey yöneticilerin katıldığı toplantılar düzenlenmeye başlamıştır.

Sanayi Devrimi, toplumun alışkanlıklarını ve yaşam tarzlarındaki değişikliklerinde büyük rol oynamıştır. Bununla birlikte bu dönemdeki sosyal sorumluluk kavramı oldukça keskin bir odak noktası olmuştur. İngiltere’de 17. Yüzyılın sonlarında kırsal alandaki toplum kentsel alana büyük ölçüde göç vermeye başlamıştır. Göçle birlikte tarımsal alandaki çalışmalar yerine madencilik, tekstil ve demir üretimi gibi endüstriyel alandaki çalışmalara geçiş yaşanmıştır. 19. yüzyılın sonunda ise nüfusun yarısı artık kentte yaşar olmuştur. Eski dönemlerde kırsal toplumda başkalarından sorumlu olma duygusu bulunmaktaydı. Ancak bu duygu kentsel yaşamda devam etmedi ve kişi ile toplum arasındaki bağ bu dönemde koptu. Bu durum da işletmeler devlet müdahalesine ve yasalara karşı gelerek kadın elemanların istismarına yönelmiş, çocuk işçi çalıştırmanın en yoğun örneklerine rastlanmıştır. Bu olayların neticesinde işletmelerin sadece ekonomik sonuçlarla ilgilenilmesi istenmiş ve maksimum kar anlayışı hâkim olmuştur. Sosyal sorumluluk anlayışları da bu neticede oluşmuştur. Bu anlayışa göre hem işletmeler kar kazanacak hem de sosyal sorumluluklarını yerine getirmiş olacaklardır. Bu dönem de beceri ve eğitimi sınırlı çalışanı kolayca bulmak ve değiştirmek mümkün olduğundan çalışanlara böyle bir ortamda hiç değer vermemek doğal olmuştur. Gelişmiş becerisi olmayan çalışanlar ve sosyal güvencesi olmayan çalışanlar, aç kalmamak için çalışma saatleri ne olursa olsun çalışmak zorunda kalmıştır.

Fakat en üst düzeyde kar anlayışı zamanla işletmelerin çevrelerine zarar vermelerine ve gücü kötüye kullanmalarına neden olmuştur. Bu dönemde şirketler birleşmeye gitmiş ve yatay veya dikey birleşmeler sonucunda dev şirketler olmuştur. Bunların sonucunda da işçi, işletme ve tüketici üçgeni arasındaki denge bozulmaya uğramıştır. I. Dünya Savaşı’nın başlamasıyla birlikte toplumların yaşamları değişime uğramıştır. Savaş nedeniyle ekonomik durumların kötüleşmesi ve Büyük Buhran (1929), işletmelerin toplum içerisindeki yerlerini belirlemede yeni stratejilerin hedeflenmesini gerektirmiştir. Devlet, işletmelerin gücünün kötüye kullanılmasının sonucunun olumsuz etkilerini önlemek amacıyla çareler aramaya başlamış ve yasal önlemler almışlardır. Bu dönemde işletmeler kendi çalışma alanlarındaki fiyat, istihdam ve yatırım konularında istikrarın temini ve savaşın sonuçlarından biri olan işsiz kalan işçilere yardım gereği, sosyal sorumluluklarla ilgili faaliyetlere yeni bir bakış açısı getirmiştir. Ancak, II. Dünya Savaşı’ndan sonra batı ülkelerde hızla gelişen ekonomik büyüme, ekonomi alanında, politik alanda ve sosyal alanda sorunları da beraberinde getirmiştir.

2.4.2. ÇUŞ’ların Sorumluluk Alanları

Her bir işletmenin ve ÇUŞ’ların kuruluş amacı ne olursa olsun mutlaka bir sosyal çevrede faaliyet göstermektedirler. ÇUŞ’lar çevreleri ile birlikte değerlendirilmelidirler. İşletmenin çevresi dediğimizde onun birlikte yaşadığı ve etkilediği her şey olarak algılayabiliriz. Şirket faaliyetlerinden etkilenen çevrenin dışsal maliyetlerini en alt seviyeye indirme amacı, şirketleri sosyal bir varlık haline getirmektedir. Bu durumda sosyal bir varlık olarak işletmeler, faaliyette buldukları çevrelerin bazı sosyal sorumluluklarını da üstlenmeleri gerekmektedir.

OECD tarafından yayınlanan Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde ÇUŞ'ların yatırım yaptıkları ülkeye ve toplumuna karşı olan sorumluluklarını ortaya koymuştur. Söz konusu olan bildirgeye göre ÇUŞ'lar;⁴⁸

1. Sürdürülebilir bir kalkınma sağlanması amacıyla ekonomik, toplumsal ve çevresel ilerlemeye katkıda bulunmalıdır.
2. Ev sahibi devletin uluslararası yükümlülük ve taahhütleriyle uyumlu olarak, faaliyetlerinden etkilenenlerin insan haklarına saygı göstermelidir.
3. Sağlıklı bir ticari uygulama gereğiyle uyumlu olarak, işletmenin iç ve dış pazarlardaki faaliyetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra, yerel toplumla yakın işbirliği yoluyla, ticari çıkarlar dâhil, yerel kapasite gelişimini teşvik etmelidir.
4. Özellikle iş olanakları yaratarak ve çalışanlar için eğitim olanaklarına yardımcı olarak insan sermayesi oluşumunu teşvik etmelidir.
5. Çevre, sağlık, güvenlik, iş, vergi, mali teşvikler ve diğer konularla ilgili yasa ya da düzenlemeler çerçevesinde öngörülmeven istisnalar sağlamaktan ya da kabul etmekten kaçınılmalıdır.
6. İyi kurumsal yönetim ilkelerini destekleyip savunmalı ve iyi kurumsal yönetim uygulamaları geliştirip uygulamalıdır.
7. İşletmeler ile bunların faaliyette buldukları toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisi geliştiren etkin öz-düzenleme uygulamaları ve yönetim sistemleri geliştirip uygulamalıdır.
8. Şirket politikalarının, eğitim programları dâhil, çeşitli yollarla yaygınlaştırılarak çalışanlarca bilinmesini ve bunlara uyulmasını teşvik etmelidir.

OECD'nin Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde aynı zamanda ÇUŞ'ların başlıca sorumlulukları da yer almaktadır. Bu sorumluluklar;⁴⁹

1. *Saydamlık*; İşletmeler, faaliyetleri, yapısı, mali durumu ve performansı hakkında, zamanında, düzenli, güvenilir ve konu ile ilgili bilgilerin açıklanmasını sağlamalıdır. Bu bilgiler bir bütün olarak işletme hakkında ve duruma göre ayrıca faaliyet alanlarına ya da coğrafi bölgelere göre açıklanmalıdır. İşletmelerin açıklık politikaları, işletmenin niteliğine, boyutuna ve bulunduğu yere göre şekillendirilip maliyet, ticari sır ve diğer rekabet konuları dikkate alınmalıdır.
2. *İstihdam ve İşçi-İşveren İlişkileri*; Yürürlükteki yasa, yönetmelik ve cari işçi-işveren ilişkileri ve istihdam politikaları çerçevesinde, işletmeler, çalışanlarının sendikalar ve diğer gerçek işçi temsilcileri tarafından temsil edilme hakkına saygı göstermelidir. Ayrıca çalışma koşulları üzerinde anlaşmaya varılması amacıyla bu temsilcilerle bireysel olarak ya da işveren sendikaları aracılığıyla yapıcı görüşmeler gerçekleştirilmelidir. Söz konusu bildirge içerisinde çokuluslu şirketlerin çalışma yaşamına ilişkin sorumlulukları çok daha geniş biçimde ifade edilmiştir.
3. *Çevre*; İşletmeler, faaliyette buldukları ülkelerdeki yasa, yönetmelik ve idari uygulamalar çerçevesinde ve ilgili uluslararası anlaşma, ilke, amaç ve standartları dikkate alarak çevreyi, kamu sağlığı ve güvenliğini koruma ve genel

⁴⁸ OECD, (2002), *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi*, 8-9.

⁴⁹ Aktan, C.C., Vural, İ.Y., (2006), *Çokuluslu Şirketler Global Sermaye ve Global Yatırımlar*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, Türkiye, 112-113.

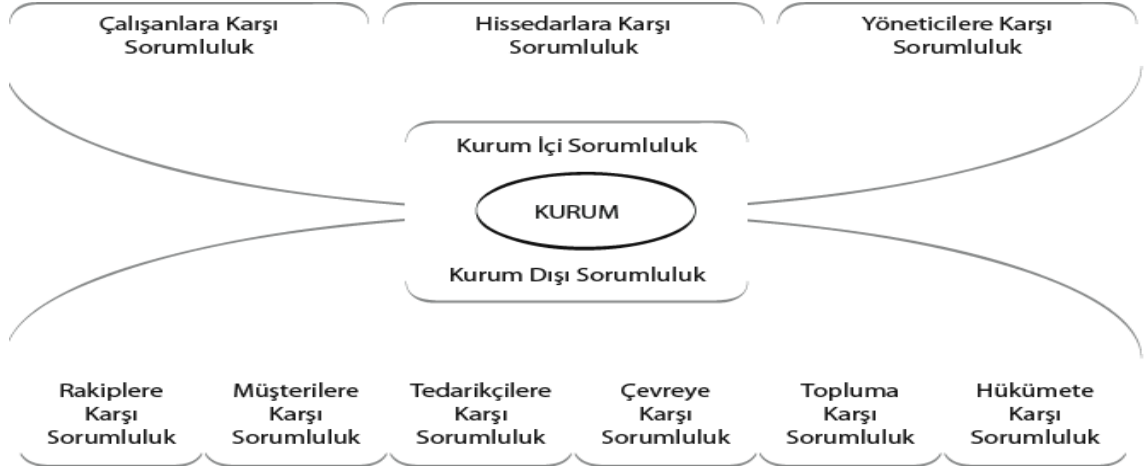
olarak kalkınma amacına katkıda bulunacak şekilde gerçekleştirme gereğini hesaba katmalıdır.

4. *Rüşvetle Mücadele*; İşletmeleri iş ya da başka bir usulsüz avantaj elde etmek ya da devam ettirmek amacıyla, doğrudan ya da dolaylı olarak, başka bir haksız avantaj teklif, vaat ya da talep etmemelidir.
5. *Tüketici Çıkarları*; İşletmeler, tüketicilerle ilişkilerinde adil ticaret, pazarlama ve reklam uygulamalarına uygun hareket etmeli ve sundukları mal ya da hizmetlerin güvenli ve kaliteli olmasını sağlamak için makul bütün önlemleri almalıdır.
6. *Bilim ve Teknoloji*; İşletmeler, faaliyetlerinin faaliyette buldukları ülkelerin bilim ve teknoloji politikalarına ve planlarına uygun olmasını ve duruma göre yerli ve ulusal yaratıcılık kapasitesinin gelişmesine katkıda bulunmasını sağlamalıdır.
7. *Rekabet*; İşletmeler, yürürlükteki yasa ve yönetmelikler çerçevesinde, faaliyetlerini rekabetçi bir tarzda yürütmelidir.
8. *Vergilendirme*; İşletmelerin vergi yükümlülüklerini zamanında ödeyerek ev sahibi ülkelerin kamu maliyesine katkıda bulunması önemlidir. Özel olarak, işletmeler, faaliyette buldukları bütün ülkelerdeki vergi yasa ve yönetmeliklerine uymalı ve bu yasa ve yönetmeliklerin özüne ve sözüne uygun hareket etmek için her türlü çabayı göstermelidir. Faaliyetleriyle ilgili olarak tahakkuk eden vergilerin doğru olarak tespit edilmesi için gerekli bilgilerin ilgili makamlara verilmesi ve transfer fiyatlandırma uygulamalarında dirsek mesafesi ilkesine uyulması buna dâhil edilebilir.

Yukarıda bahsettiğimiz sorumluluk ve açıklamaları ÇUŞ'ların yatırım yaptıkları ülkeye, ülkenin toplumuna ve başlıca kendi sorumluluklarıydı. Bahsettiğimiz sorumluluklar OECD tarafından belirtmiştir ve OECD'yi ilerideki bölümlerde ayrıntılı olarak işleyeceğiz. Bu sorumlulukların dışında ÇUŞ'ların başka kişilere ve gruplara olan sosyal sorumlulukları vardır. Bu sosyal sorumluluk alanlarını iki ayrı başlık altında, iç çevresi ve dış çevresi olarak ayırabiliriz.

- İç Çevresi;
 - a. Yöneticiler,
 - b. Hissedarlar,
 - c. Çalışanlar.
- Dış Çevresi;
 - a. Müşteriler/Tüketiciler,
 - b. Rakipler,
 - c. Tedarikçiler,
 - d. Çevre,
 - e. Hükümet/Devlete,
 - f. Toplum.

Yukarıda madde halinde sıraladığımız sosyal sorumluluk alanlarını toplamda 9 alt başlık halinde inceleyeceğiz.



Şekil 3: Sorumluluk Alanları

Kaynak: Aktan ve Börü, 2007:16

2.4.2.1. Yöneticilere Karşı Sorumluluklar

İşletme yöneticileri gerek hissedarlarına gerek çalışanlarına ve gerekse kurum dışı paydaşlara karşı yürüttüğü sosyal sorumluluk uygulamalarında kendileri de direkt ya da dolaylı faydalar görecektir. Bu faydaları şöyle sıralayabiliriz:⁵⁰

- Onur ve gurur duyma,
- Yaratıcı düşünce ve uygulamaların ortaya çıkması,
- Motivasyon artışı sağlayacak insan kaynakları politikaları,
- Etik konularda daha fazla farkındalık,
- Etik eğilimlerde çalışanlara karşı daha çok güven duyma,

Bu ve buna benzer faydalar yöneticilerin de işlerini kolaylaştıracak; yaptıkları sosyal sorumluluğun etkilerini kendileri üzerinde de hissedeceklerdir.

2.4.2.2. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar

Sosyal sorumluluk kapsamına giren ikinci konu, işletmenin hissedarlarına karşı olan yükümlülükleridir. Bir işletmenin en önemli kaynağı o işletmenin sermayesidir. Sermaye sağlayan hissedarlar doğal olarak bunun karşılığında belli miktarda kar elde etmek isteyecektir. Bu sebepten ötürü işletmelerin sosyal sorumluluğunun önemli parçalarından biri hissedarlara karşı olan sorumluluktur.

Hissedarlar işletmelerin pay sahipleridir bu nedenle işletme yönetimi ortakların yani pay sahiplerinin çıkarlarını korumak durumundadır. Hissedarlar hem özel kişiler hem de tüzel kişiler olabilirler. Yönetimde söz sahibi büyük paya sahip ortaklar olmasıyla birlikte aynı zamanda menkul kıymet borsasından o işletmenin hisse senetlerini almış olan küçük paya sahip olan yatırımcılarda hissedar olabilir ve söz hakkına sahiptirler.

⁵⁰ Tok, Y., (2009), *İşletmelerin Çalışanlarına Yönelik Sosyal Sorumlulukları: Ekonomik Kriz Dönemlerindeki Uygulamalara Dair Ampirik Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye, 37-38.

Hissedarların temel haklarını sıralayacak olursak; Kar dağıtıldığında kar payı almak, sermaye dağıtımında rüçhan hakkını kullanmak, genel kurulda yönetimi belirlemek ve toplantılardaki gündemlerde oy kullanmak, işletme faaliyetleriyle ilgili rapor almak, sahip olduğu hisseleri başkalarına devretmek veya satmak vb.

Hissedarlara diğer adıyla pay sahiplerine (ortaklara) karşı sorumlulukları söyleyecek olursak; hesapların doğru ve yanlışsız tutulması, kar ve zararın doğru ve gerçekçi olarak hesaplanması (yeni sermaye elde etmek amacıyla yüksek kar, açıkların kapatılması için zarar gösterilmesi), yatırımlar, faaliyetler ve geleceğe yönelik planlar bakımında gerçek dışı, eksik veya yanıltıcı bilgiler verilmemesidir.

2.4.2.3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar

İşletmelerin sosyal sorumluluğunun en önemli konularından birisi çalışanlara karşı sorumluluktur. Bir ailenin temel taşı baba rolü üstleniyor ise bir işletmeninde temel taşı çalışan üstlenmektedir. Bir işletmeyi var eden, kar elde etmesini sağlayan ve işletmenin sürekliliğini oluşturan çalışandır. Bir işletmede çalışan olmadığı takdirde işler rayında gitmeyecektir. Ancak tüm bunlar karşılıklıdır. Bu durumda devreye işverenin işçiye karşı olan sorumluluğu girmektedir.

Yukarıda söylediklerimiz çerçevesinde, temel çalışma şartlarının ne olacağı, bunların nasıl yaşama geçirileceği, işletmelerin bu konuda nasıl bir davranış geliştirmesi gerektiği, denetim ve yaptırım mekanizmalarının ne olacağı gibi sorular akademik, kurumsal ve uluslararası (OECD, AB, WTO, ILO vb.) çevrelerde yoğun bir şekilde tartışılmaktadır.

Endüstrileşmenin ortaya çıkardığı çalışma yaşamıyla ilgili sorunların evrensel boyutlarda çözümü ve çalışma koşullarının asgari ölçülerinin uluslararası alanda güvence altına alınması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1919 yılında kurulması ile başlamıştır. ILO, sosyal adaletin kurulması ve yoksulluğun önlenmesi için ulusların bir araya gelip çalışma yaşamının düzenlenmesinde işbirliği yapılması amacı taşımaktadır. (ILO hakkında detaylı bilgi ileriki bölümlerde verilecektir.)⁵¹

Ülkemizde çalışanlara karşı sorumluluğun gelişme kronolojisine baktığımız zaman ilk işçi örgütünün 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğunu görmekteyiz. II. Meşrutiyetin ilanı ve ardından gelen özgürlük ve bunlardan etkilenen çalışanlar kötü çalışma koşullarına karşı büyük grev yapmışlardır. Ancak 1909 yılında Tatil-i İşgal Kanunu ile grev yasaklanmıştır. Fakat devlet giderek kötüleşen çalışma koşullarına duyarsız kalmıştır. 1913 yılı sonrası savaş dönemi de sendikal hareketlere imkân tanımamıştır. 1924 tarihli Anayasa ile birlikte vatandaşlara dernek kurma yetkisi verilmesiyle işçi dernekleri kurulmuştur.

Çalışanlarla ilgili olarak kabul gören ilk kanun Cumhuriyet dönemindeki 1921 yılı tarihli Ereğli Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair Kanunu'dur. Bu kanun Zonguldak kömür işçileri için çalışma yaşını ve iş saatlerini düzenleyen ve ayrıca mecburi çalışmanın ortadan kaldırılması, asgari ücretin tespit edilmesi, hastalık, ihtiyarlık ve iş kazaları gibi konularda bir sosyal sigorta kurumunun kurulmasını da öngörmüştür. İşçilerin çalışma koşullarını kapsamlı olarak ele alan ilk belge niteliğini taşıyan 1923

⁵¹ Korkmaz, S., a.g.e., 75.

İzmir İktisat Kongresi'dir. Bu kongre kapsamında ilk defa çalışma saatleri ve koşulları, tatiller ve maden işçilerin özel çalışma saatleri, ücretlerin tam ödenmesi ve kadın işçilerin doğum izni gibi konular sosyal haklar olarak gündeme getirilmiştir.

1925 yılında Hafta Tatili Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunundan sonra 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkarılmıştı. Kanun kapsamında kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları, işçi sağlığı ve güvenliği gibi konular yer almaktadır. Türkiye 1932 yılında ILO'ya üye olmuştur ve 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Çalışma süreleri, asgari ücret, işçi sağlığı ve güvenliği gibi konular kanunda yer almaktadır. Ancak bu kanun II. Dünya Savaşının getirdiği zorluklar nedeniyle uygulanamamıştır. Savaş döneminden sonra yine işçi ve iş ile ilgili kanun düzenlemeleri ve kurumlar üzerinde çalışmalarda bulunulmuştur. Daha sonra 1971 yılında 1475 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir. Ancak bu kanun uluslararası rekabet ortamının gereksinimlerini karşılayamamasından dolayı 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe koymuştur.

Ülkemizde çalışma hayatı yasalarla korunmakla birlikte işletmelere düşen görev, sosyal sorumluluğun ahlaki boyutunun unutulmamasıdır.⁵²

İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları aşağıda sıralanmaktadır;

- Adil ücret ödeme sorumluluğu,
- Uygun fiziksel çalışma koşulları sağlama sorumluluğu,
- Sosyal güvenlik olanaklarının sağlanması sorumluluğu,
- İşçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması sorumluluğu,
- Yönetime katılmanın gerçekleştirilmesi,
- Eğitim olanaklarının sağlanması,
- Toplu sözleşme ve sendikalaşma hakkı,
- Çalışanlar arasında eşit muamele yapılması,
- Zorla çalıştırmamak,
- Çocuk işçi çalıştırmamak (İleriki bölümlerde üzerinde duracağız.),
- Çalışma sürelerinin düzenlenmesi,

2.4.2.4. Müşterilere/Tüketicilere Karşı Sorumluluklar

Müşteriler, işletmelerin süregelen devamlılığı için önemlidir. İşletmelerde üretilen mal veya hizmet müşteri olmazsa satılamaz ve bu da işletmenin devamlılığını sürdürmesine engel olur. Bu nedenle müşteri de çalışanların olduğu işletme için yapı taşlarından birisidir.

Müşterilere karşı olan sosyal sorumluluk kimi zamana bir ürünün sunumunda kaliteyi ve uyguladığı düşünmek kimi zaman ise onların sosyal beklentilerine cevap vermektir. Tüketiciler işletmelerden kaliteli mal ve hizmet sunumu almak istemektedirler. İşletmeler tarafından tüketicilerin bu beklentilerini karşılayamamak ve bu nedenle desteğini alamamak bir işletmenin iş piyasasında ayakta kalması mümkün olmayacaktır.

⁵² Korkmaz, S., a.g.e., 78.

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu'nun (TKHK) 3. maddesinde tüketiciyi şu şekilde tanımlamaktadır: Tüketici, ticari veya mesleki olmayan amaçlarla hareket eden gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder.⁵³

Dünya'da tüketici haklarının korunması ile ilgili ilk adım 1928 yılında ABD'de olmuştur. Amerika Standartlar Bürosu'nun mamullerin kontrolü için bir test yaptırmış ve bu testin sonuçlarını "Tüketici Raporu" adı altında yayınlaması tüketici bilincinin uyanmasına sebep olmuştur. Bu bilincin gelişmesi ile birlikte ABD Başkanı John Fitzgerald Kennedy 15 Mart 1962 tarihindeki Kongre'de yapmış olduğu tarihi konuşmada ilk kez tüketici hakları kavramından bahsetmiştir. Kongredeki bu konuşma çağdaş anlamda tüketiciyi koruyan yasaların oluşumunda büyük etki yaratmıştır ve tüketici hakları ilk kez devletçe kabul edilmiştir.

Ülkemizde tüketici hakları ile ilgili gelişmeler 1982 tarihli Anayasa'dan sonra hızlanmıştır. Ve gelişen ekonomi ve artan ticari ilişkilerle birlikte 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun 1995 yılında kabul görmüş ve yürürlüğe girmiştir. Ancak yeni yasa ile birlikte değişikliğe gidilmiş ve 6502 sayılı TKHK 2013 yılında yürürlüğe girmiştir.

İşletmelerin müşteriye/tüketicie karşı sosyal sorumluluğunun bazılarını sayacak olursak şunları söyleyebiliriz;

- Dürüst/gerçek fiyat ve kaliteli ürün sunulması,
- Mal ve hizmetin satın alma sürecinde bilgi temini,
- Müşteriden gelen taleplerin tanımlanması ve gereğinin yapılması,
- Müşteri şikâyetlerinin dikkate alınması ve çözümlenmesi için gereğinin yapılması,
- Ürünlerin sunumunda aldatıcı davranmamaktır.

2.4.2.5. Rakiplere Karşı Sorumluluklar

Mal ve hizmetlerin artık neredeyse sınırlar olmaksızın dolaşabildiği günümüz dünyasında üretilen mal ve hizmet sektöründe tekel olmak neredeyse imkânsızdır. Hangi sektörde üretim yapılırsa yapılsın benzer mal ve hizmetlerin başka üreticilerinin de olması kaçınılmaz bir olgudur. Aynı sektörde benzer mal ve hizmet üreten işletmeler, birbirleri için rakip işletmeler olarak adlandırılırlar. İşletmeler rekabet ortamı içerisinde rakiplerine fark yaratabilmek için sürekli bir mücadele içinde olurlar, rakiplere karşı sosyal sorumluluklar da bu mücadele sırasında yapmaları gereken ya da kaçınmaları gereken durumları gösterir. Haksız rekabet yapmamak, rakibi karalayıcı reklamdan kaçınmak, rakibin bilgi ve belgelerini gizli ve uygunsuz yollardan temin etmeye çalışmamak rakiplere karşı sosyal sorumluluklardan bazılarıdır.⁵⁴

⁵³ WEB_8, Resmi Gazete 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakları Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131128-1.htm>

⁵⁴ Kılıçer, B., (2016), *Sosyal Sorumluluk ve İşlemeler Açısından Sonuçları: Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, Türkiye, 13.

2.4.2.6. Tedarikçilere Karşı Sorumluluklar

İşletme yönetiminin üretim ve satış ile birlikte üç temel işlevlerinden birisi tedariktir. Malı üretmek ve satmak için öncelikle üretim faktörünün tedariki gereklidir ve bunun yanı sıra kredi ve finans sağlanması da tedarik olarak sayılabilir. Bu da demek oluyor ki, tedarikçiler, işletmelere faaliyetleri konusunda dışarıdan destek sağlayan birey veya kuruluşlardır.

Tedarikçiler üzerinde rakipler karşısında haksız rekabete neden olabilecek güç ve baskı kullanmamak, kalite artışı konusunda destek sağlamak, tedarikçilerin de eğitimine önem vermek, onların da çevreye karşı duyarlı olmalarını sağlamak tedarikçilere yönelik sosyal sorumluluğun gerekleri arasındadır.⁵⁵

2.4.2.7. Çevreye Karşı Sorumluluklar

İşletmelerin temel sorumluluklarından biri, toplumsal normlara, değerlere ve inançlara saygılı olmak ve onları dikkate alarak faaliyette bulunmaktır. Bunun yanı sıra işletmelerin içinde faaliyette bulunduğu toplumun bütün bireyelerine en iyi şekilde yaşama ve çalışma imkânı sağlayacak şekilde bazı faaliyetlerde katkı vermeleri ve topluma yarar sağlayarak toplumsal katma değeri yükseltmeleri, yeni iş anlayışı gereğidir. Bu nedenle, işletmenin sosyal sorumluluklarından biri de, çevresine istihdam olanağı sağlamasıdır. Bu sorumluluk, işletmenin faaliyet gösterdiği toplumda istihdam olanakları yaratıp işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunması olarak ifade edilebilir. Çalışanlar arasında dil, din, siyasi görüş, ırk, yaş, milliyet vb. farklılıklar gözetmeksizin işe girme olanakları sağlanmalıdır.⁵⁶

2.4.2.8. Hükümete/Devlete Karşı Sorumluluklar

İşletmenin sorumlu olduğu gruplar arasındaki sorumluluğun en güçlü ve büyük olanı devlettir. Toplum için düzenleyici karar alan güç olan devlet, işletmenin tüm varlığını ve faaliyetini etkilemektedir. Ancak şu zamanda öyle güçlü işletmeler var ki alacağı her bir kararla devleti etkilemektedir. İşletmeleri devlete veya devleti temsil eden kamu kuruluşlarına karşı başlıca sorumlulukları, gerek ve dürüst bir gelir beyanı ile vergilerin zamanında ve tam olarak verilmesi, devletin yasalar doğrultusunda faaliyet sınırları içerisinde mal ve hizmet üretmek, toplumun çıkarlarını koruyan yasalara uymaktır.

İşletme ve devlet arasındaki ilişkiye başka bir yönden bakacak olursak şunları da söyleyebiliriz:

- İşletmeler, ithalat ve ihracatta devletin yapmış olduğu politikalara uymak,
- İşletmeler, ülkenin içine düştüğü darboğazda devletin yanında bulunması ve destek vermesi,
- İşletmeler, ülkede olağanüstü durumlarda yine devlete destek vermesidir.

İşletme ve devlet arasında güçlü ve sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Devlet işletmeler için altyapı hizmetlerini getirmek için gerekli üretim için uygun bir ortam ve yatırım için gerekli teşvikler hazırlar. Bunların dışında kredi imkânı sunar ve vergi mevzuatında değişikliklere giderek vergi oranlarını makul seviyeye getirilmesini sağlar. Doğal olarak

⁵⁵ Tok, Y., a.g.t., 43.

⁵⁶ Özüpek, N. M., (2005), *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*, Tablet Kitabevi, Konya, Türkiye, 62-63.

bunların karşısında işletmelerden yasaları uymalarını, vergi vermelerini ve istihdama katkıda bulunmalarını isteyecektir.

2.4.2.9. Topluma Karşı Sorumluluklar

İşletmelerin sorumlu olduğu gruplar arasında toplum da bulunmaktadır. Öncelikle toplumun tanımı toplumbilim açısından ele alalım. Toplumbilim der ki toplum, “*tarihsel gelişme içinde, aynı toprak parçası üzerinde birlikte yaşayan ve ortak bir uygarlığı olan, yaşamlarını sürdürmek, birçok temel çıkarlarını gerçekleştirmek için işbirliği yapan insanların tümüdür.*” Bu tanım üzerinden ilerleyecek olursak eğer, işletmenin de aslında bir toplum veya topluluk olduğunu görürüz. Çünkü işletmelerde bir amaç doğrultusunda işbirliği yapan insanların tümüdür. Bu da demek oluyor ki toplum ve işletmeler derinden birbirlerine bağlıdır. Buradan da anlaşılıyor ki işletmelerin topluma karşı olan davranış ve tutumları, işletmelerin başarısını ve başarısızlığını belirleyecektir. Çünkü işletmelerin kararları toplumu olumlu veya olumsuz etkileyecektir. Bu etki yine işletmeye dolaylı veya dolaysız, olumlu veya olumsuz geri dönüşü olacaktır. Aslında işletmelerin toplum için almış olduğu her bir karar aynı şekilde kendileri içinde geçerlidir.

İşletmelerin topluma karşı belli başlı sorumluluklarını sıralayacak olursak;⁵⁷

- İnsan haklarına, demokratik kurumlara saygılı olmalı ve mümkün mertebede onları teşvik etmeli,
- İşletme topumdaki diğer kuruluşlarla işbirliği içinde insan haklarının geliştirilmesini teşvik etmeli, kamu politikalarını desteklemeli ve topluma yönelik yasal zorunlulukların bilincinde olmalı,
- Toplumdaki güçlerle işbirliği yaparak sağlık, eğitim, ekonomik refah ve çalışma koşullarının güvenliği konusunda standartları yükseltmeli,
- Sürdürülebilir gelişmeyi teşvik etmek, fiziksel çevrenin geliştirilmesine, muhafaza edilmesine ve dünyadaki kaynakların korunmasına öncülük etmeli,
- Barış, emniyet, farklılık ve sosyal bütünleşmeyi desteklemeli,
- Yerel kültürel bütünlüğe saygı göstermeli,
- Hayır, amaçlı bağışlarla toplumda iyi bir kurumsal vatandaş olmalıdır.

Yukarıda saymış olduğumuz işletmelerin topluma karşı olan sorumluluklarını çeşitlendirebiliriz. Örneğin işletmeler, maddi durumu yetersizliğinden dolayı okula gidemeyen öğrencilere burs imkânı verebilir veya çalışamayan engelli vatandaşlar için maddi veya manevi yardımda bulunabilirler.

2.4.3. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

Sosyal sorumluluk standardına örnek verin dediğimiz zaman akla ilk gelen standartlarından birisi “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı” olur. SA 8000 standart nedir, içerikleri nelerdir, ney kapsar gibi sorulara bu bölümümüzde açıklık getireceğiz.

⁵⁷ Aydın, B., (2013), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Müşteri Bağlılığına Etkisi: Yiyecek İçecek Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye, 34.

SA 8000, Social Accountability International (SAI) adlı bir organizasyon tarafından 1997 yılında geliştirilen sosyal sorumluluk standarttır. Bu standart çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayarak hazırlanmıştır. SAI, 1997 yılında yayımlanmış olduğu SA 8000 Standardını 2001 yılında revize emiş ve yeniden yayımlamıştır.

SA 8000 standardı, mal ve hizmet üretiminde etik kuralara uyumu garanti altına almakla birlikte en kapsamlı uluslararası standart olarak bilinmektedir. En kapsamlı standart olmasının dayanağı İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Anlaşmaları ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Konvansiyonu'nun çalışma koşullarını içermesinden kaynaklıdır.

SA 8000 standardı, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm "amaç ve kapsamı" tanımlamakta, ikinci bölüm, bir işletmenin bu belgeyi alabilmesi için standarda ek olarak yerine getirmesi gereken sorumluluk ve uyması gereken uluslararası ilkeleri, üçüncü bölümde, standart, "şirket", "personel/çalışan", "tedarikçi/taşeron", "çocuk işgören" ve "zorla çalıştırılan işgören" gibi kavramları tanımlamakta, dördüncü yani son bölümde ise, işletmenin belgeyi alırken uymak zorunda olduğu genel şartları açıklamaktadır.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı 9 temel madde çerçevesinde şekillenmektedir. Bunlar;

1. *Çocuk İşgören*; SA 8000 çocuk emeğinin korunmasını sağlamayı amaçlayarak yasalarla belirtilen bir hüküm olmadıkça 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmamasını desteklemeyi taahhüt eder. Ayrıca bu yaşın üzerindeki çalıştırılanlar sadece okul saatleri dışında çalıştırılmadır ve gece çalıştırılmamalıdır. Ek olarak iş, okul ve ulaşım için harcadığı toplam zaman günde 10 saati geçmemeli ve fiziksel, ruhsal sağlığı ve gelişimi için tehlikeli ve güvensiz durumlara maruz kalmamalıdır.
2. *Mecburi veya Zorla Çalıştırılan İşgören*; Standart, kişilerin baskı/tehdit altında ve kendi idareleri dışında zorla çalıştırılmalarına karşı önemli sınırlamalar ve yasaklar öngörmektedir. Bir işletme, zorla işçi çalıştıramaz. Ayrıca işletme, personel çalışmaya devam etmesi için maaşına, sosyal haklarına, mülkiyetine veya belgelerini alıkoyamaz. Ek olarak çalışan, standart iş gününü tamamladıktan sonra çalışmakta olduğu işyerini terk etme hakkına sahiptir.
3. *Sağlık ve Güvenlik*; SA 8000 standardının amacı çalışanların çalışma ortamlarında güvenli ve sağlıklı çalışmasını sağlamaktır. Bu nedenle şirketler, çalışanların çalışma ortamlarının güvenliğini, olabilecek hasar ve kazaların önlenmesini ve çalışanların sağlığı ile ilgili tüm önlemleri alması gerekmektedir.
4. *Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı*; Bu maddeye göre, çalışanlar, kendi seçtikleri sendikaları kurma, birleştirme organize etme ve örgütle kendi adlarına toplu olarak pazarlık etme hakkına sahiptirler. Şirketler, bu hakka saygı göstermeli ve personeli herhangi bir olumsuz sonuç veya şirketten misilleme olmaksızın, seçtikleri herhangi bir sendikaya katılmakta özgür olduklarını bildirmelidirler. Şirketler, işçi örgütünün organizasyonu veya toplu pazarlığının kurulması, işleyişi veya yönetimi ile hiçbir şekilde müdahale etmemelidirler.
5. *Ayrımcılık*; Şirketler, personeli işe alma, ücretlendirme, işe son verme vb. durumlardaki işlemlerde cinsel tercih, din, mahkûmiyet, renk, ırk, milliyet, sınıf,

cinsiyet, maluliyet, sendika üyeliği veya politik eğilimlere göre ayrımcılık yapmamalıdır. Ancak, işin niteliğine göre yapılacak seçimler ve kısıtlamalar veya sınırlandırmalar ayrımcılık değildir.

6. *Disiplin Uygulamaları*; Şirket, tüm personeline değer vermeli ve saygı göstermelidir. Şirket, bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel baskı veya personelin sözlü tacizinin kullanılmasına izin vermeyecek veya bunlara tolerans göstermemelidir. Sert veya insanlık dışı muamele yapılmasına izin vermemelidir.
7. *Çalışma Saatleri*; Şirket, yürürlükteki yasalara, toplu pazarlık anlaşmalarına (varsa) ve çalışma saatlerine, molalara ve resmi tatil günlerine ilişkin endüstri standartlarına uymalıdır. Haftalık normal çalışma saati (mesai hariç) yasa ile tanımlanan 48 saati geçmemelidir. Şirket, çalışan işçiye haftada en az 1 gün izin vermelidir.
8. *Ücretler ve Maaşlar*; Çalışan işçiye ödenen ücret veya maaş, her zaman hukuki veya asgari standartları karşımalıdır. Şirketler, çalışan kişinin ücretini disiplin amaçlı kesinti yapmamalıdır. Yapılmış olan mesailerin ücretleri yasalar tarafından belirtilen tutarlar üzerinden ödenmelidir.
9. *Yönetim Sistemleri*; Standardın son maddesi yönetim sistemleridir. Bu maddede yer alan beyanlar şirket tarafından gerçekleştirilmiş olmalıdır ve çalışan kişilerin bilmesi gerekenler görebileceği yerlerde bulunmalıdır. Maddede yer alan beyanlar; 1.Politikalar, prosedürler ve kayıtlar, 2.Sosyal performans takımı, 3.Risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi, 4.İzleme, 5.İşsel katılım ve iletişim, 6.Şikâyet yönetimi ve çözünürlük, 7.Dış doğrulama ve paydaş katılımı, 8.Düzeltilici ve önleyici eylemler, 9.Eğitim ve kapasite geliştirme, 10.Tedarikçiler ve yüklenicilerin yönetimi.

Yukarıdaki maddelerden anlaşıldığı üzere SA 8000'in çalışan ve çalışılan ortamı iyileştirmeye yönelik bir standarttır. Çocuk işçi çalıştırılmamasını, çocuk haklarına ve insan haklarına saygıyı gösterilmesini önemsemekte ve ilke edinmektedir. Çalışanların ücretlerinin yeterli olması; çalışılan ortamın sağlıklı, güvenli ve sağlıklı olması; dil, din, cinsiyet, ırk ayrımının yapılmamasını temel almaktadır. Kurumlar, etik ilkeleri barındıran bu standartları yerine getirdikleri zaman tüketicide güven yaratmaktadır. Çünkü SA 8000 standardı yasal zorunluluk barındırmamasına rağmen etik kurallara dayamaktadır. Çocukların çalıştırılmaması ve iş ortamının uygunluğunu ilişkin kurallar kuruma değer katmakta ve kurumun itibarını arttırmaktadır.⁵⁸

⁵⁸ Şençamlar, N., (2014), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Marka Yönetimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 41.

BÖLÜM 3 ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

3.1. ÇOCUK KİMDİR

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “çocuk” kavramını 7 ayrı şekilde tanımlamıştır. Bunlar sırasıyla şu şekildedir: “1. Küçük yaştaki erkek veya kız. 2. Soy bakımından oğul veya kız, evlat. 3. Bebelik ile ergenlik arasındaki gelişme döneminde bulunan oğlan veya kız, uşak. 4. Genç erkek. 5. Büyükler arasında daha az yaşlı olan kişi. 6. Büyüklere yakışmayacak, daha çok küçüklerin yapabileceği gibi davranan kimse. 7. Belli bir işte yeteri kadar deneyimi veya yeteneği olmayan kimse.”⁵⁹ TDK’nın tanımlarının yanı sıra çocuk kavramının köklü bir geçmişinin olduğunu bilmekteyiz.

Çocuk ve çocukluk kavramı geçmişten günümüze bütün toplumlarda her zaman var olmuştur. Fakat çocuk ve çocukluk kavramı ve anlayışı toplumdan topluma ve çağlardan çağlara göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar, çocuk kavramını psikoloji, edebiyat, hukuk, tıpta ve günlük dilde ele alınmasına neden olmuştur. Bizde bu alandaki çocuk kavramının tanımlarını kısaca ele alacağız.

3.1.1. Psikolojide Çocuk Kavramı

Psikolojik alanda çocuk kavramını ele aldığımızda psikolojinin çocuk kavramını kendi içerisinde 4 farklı gruba ayırdığını görmekteyiz. Bu gruplar şu şekildedir;

- *Bebeklik Dönemi (0-2 Yaş)*: Bebeklik dönemi çocuğun dünya ile yeni tanışmaya başladığı dönemdir. Bu dönemde çocuğun 5 duyu organının gelişimi başlar ve gelişimi hızla devam eder. Öncelikle yeni doğan bebek ışığı duyarı olmadığından zamanla görme duyusu ve bununla birlikte işitme duyusu gelişir. Daha sonra 6 aylıkken (genellikle) anne yardımıyla farklı yiyeceklerle (anne sütü hariç) tatma duyusu gelişir. Bunlarla birlikte koklama ve dokunma duyusu gelişir. Bu dönemde bebek ihtiyaçlarını kendisi karşılayamayacağı için bakımını ve ihtiyaçlarını karşılama görevini anne ve babası üstlenmektedir. Bebeğin dünyayı keşfetmesine anne ve babası yardımcı olur. Ayrıca bu dönemde bebek, kısa kısa cümleler kurarak iletişim kurmaya başlar.
- *İlk Çocukluk Dönemi (2-6 Yaş)*: Bu dönemde gelişimi başlamış olan çocuk, benliğini göstermeye başlamıştır. Benliğini, dil, bilişsel, kişilik ve motor gibi becerilerle göstermeye başlayan çocuğun gelişimi anne ve baba tarafından farkına varılması ve çocuğun takdir edilmesi gereken bir dönemdir. Çocuk bu dönemde dünyayı gözleyip ve taklit etmektedir. Bunlarla birlikte çocuk doğru ve yanlış olanı tanımlamaya başlamakta ve hayat deneyimi edinmeye başlamaktadır.

⁵⁹ WEB_9, Türk Dil Kurumu,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ada575f23e0a3.821984

56

- *Okul Dönemi (6-12 Yaş)*: Psikoloji, çocuğun ilkokula başladığı ve ergenliğe kadar olan süreyi okul dönemi olarak ele almaktadır. Bu dönemde çocuk, toplumdaki yerini bulmaya ve cinsiyet üzerine düşünmeye başlar. Okul ortamı çocuğa, arkadaşlık ilişkileri kurmasına yardımcı olur ve bu çocuk için önem arz etmektedir. Okul ortamı çocuk yaşamında önemi bir yer tutar çünkü arkadaşları ve öğretmenleri günlük yaşamda en çok zaman geçirdiği kişilerdir. Çocuklar bu dönemde sosyal alanda tutunmaya çalışırlar ve çalışkanlık ve üretkenlikle takdir kazanmak isterler. Bu dönemde çocukların en büyük korkusu çevresi ve arkadaşları tarafında dışlanmak ve yalnız kalmaktır. Bu dönem ergenliğe geçiş dönemi olarak adlandırılmaktadır.
- *Ergenlik Dönemi (12-18 Yaş)*: Psikoloji'deki son dönem ergenlik dönemidir. Bu dönemde çocukların hem fiziksel açıdan hem de psikolojik, bilişsel ve sosyal açıdan gelişiminin olduğu dönemdir. Bu dönemde çocuk kimlik arayışı içerisindedir. Hormonların ve vücudundaki değişimlerden dolayı çocuğun hassas ve duysal olduğu dönemdir. Kimlik arayışındaki olan çocuğun sosyal ilişkileri önemlidir. Bu dönemde çocuğun ebeveynlerine en ihtiyaç duyduğu dönemdir. Ebeveynler bu dönemde çocuklarına anlayışla yaklaşmalıdırlar.

3.1.2. Edebiyatta Çocuk Kavramı

Edebiyatta çocuk kavramı çocuğa geçmişten günümüze kadar verilen değerle paralel olarak tanımlandığını görmekteyiz. Çocuk edebiyatı kavramı kronolojik sırasına bakıldığında çocuklara verilen değer artmaya başladıkça ortaya çıkmıştır.

“Çocuk Edebiyatı” kavramını açıklamamız gerekirse öncelikle çocuk kavramına gelişimsel olarak değinmemiz gerekmektedir. Gelişimsel olarak çocukluk döneminin ergenlik dönemine kadar olduğu süreyi söyleyebiliriz. Böyle bir durumda gelişim ilkeleri ile yasal yaş sınırlamaları zıtlık göstermiş olsa da 0-18 yaş arasındaki bireyler çocuk olarak kabul edilmektedirler. “Edebiyat” kavramını ise, TDK'nın 1.tanımlaması şu şekildedir; “*Olay, düşünce, duygu ve hayallerin dil aracılığıyla sözlü veya yazılı olarak biçimlendirilmesi sanatıdır*”.⁶⁰ Bu durumda “çocuk edebiyatı” kavramını şu şekilde ele alabiliriz; “*0-18 yaş arası kişiler için yazılmış olan edebi metinlerdir.*”

Günümüzde edebiyatta çocuk kavramı, çocuğun doğumundan itibaren ele alınmaktadır. Hatta bazı ebeveynler çocuk doğmadan anne karnında iken çocuğunun gelişimi için kitaplar okumaya başlamaktadırlar. Anne karnındaki bebeğinin kendini duymaya başladığını düşündüğü andan itibaren ona öyküler ve masallar anlatmaktadır. Önceleri bilim adamları 3 yaşından sonra çocuklarının kitaplar ile tanıştırılması gerektiğini savunurken günümüzde anne karnında tanıştırılmasını savunmaktadır. Çünkü 3 yaşında tanıştırılması çocuğun gelişimi için geç bir başlangıç olduğunu düşünmektedirler.

Çocuklar doğdukları andan itibaren bir yandan yaşama tutunma diğer bir yandan ise dünyayı tanıma ve anlama çabası içerisine girerler. Edebiyat çocuğun ilk günleri, ayları ve yıllarında itibaren dünyayı tanımasında önemli rol almaktadır. Çocuklar bazı şeyleri yaşayarak öğrendikleri gibi okuyarak da öğrenirler. Bu nedenle ebeveyn çocuğu

⁶⁰ WEB_10, Türk Dil Kurumu,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5adfa2ab8992d6.353780

doğduğu andan itibaren kitaplar, görseller, ninniler, tekerlemeler, masal ve öyküleri çocuğuyla tanıştırmalı ve okumalıdır. Bu tür eserler çocukların hem gelişimine hem de dünyayı öğrenmelerine yardımcı olacaktır.

3.1.3. Hukukta Çocuk Kavramı

Hukukta belli bir yaşın altındakiler çocuk olarak kabul edilir. Ancak, çeşitli hukuk dallarında çocukların fizik, ruh ve ahlak bütünlüğünü korumak amacıyla 18 yaşın altında da yaş sınırlamaları yapılmıştır. Örneğin; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 6/1-b maddesine göre, henüz 18 yaşını doldurmamış kişiye çocuk denir. 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 3/1-a maddesine göre, henüz 18 yaşını doldurmamış kişiye çocuk denir. Yine, 4857 sayılı İş Kanunumuzun 71. maddesine göre, "15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır". Ancak aynı madde metninin devamında, benimsenen bu genel ilkedен uzaklaşarak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerini sürdürenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilecekleri hükme bağlanmıştır.⁶¹

3.1.4. Tıpta Çocuk Kavramı

Tıpta çocuk kavramını tanımlayacak olursak, psikolojideki çocuk kavramı ile benzer şekilde tanımlandığını görmüş oluruz. Çünkü tıp alanı çocuğun gelişimini esas olarak ele almaktadır. Tıbbi alanda çocuğun gelişimine ilişkin evreler ve dönemler, çocuğun vücut gelişimi ve değişimine ve ayrıca ruhsal değişimleri göz önünde bulundurularak sınıflandırılmıştır. Çocuk Koruma Kanunu'na (ÇKK) göre Sağlık Bakanlığı tarafından hastanelerde bakım ve destek hizmeti verilecek çocuklar 0-18 yaş aralığı olarak belirlenmiştir. Bu durumda hastanelerde çocuk ile ilgili bakım ve destek hizmeti verecek tüm personel farklı branşlarda benzer sağlık hizmetlerini sunmaya özen göstermektedir. Ayrıca günümüzde bazı hastanelerdeki acil bölümleri "Çocuk Acil" ve "Yetişkin Acil" olarak ayrılmış bulunmaktadır. 0-18 yaş arası bireyler acil müdahalede "Çocuk Acil"e ve 18 yaş üzeri bireyler ise "Yetişkin Acil"e başvurmaları gerekmektedir.

3.1.5. Günlük Dilde Çocuk Kavramı

Günlük dilde çocuk kavramına çeşitli anlamlar verilir. Bir anlamda bu kavram, yaşa ilişkin olarak yetiştikten küçüğü ayırmak için kullanılır. Başka bir deyişle kim yetişkin değilse o çocuktur. Burada ilginç olan nokta, hangi yaş ve olayın küçüklükten yetişkinliğe geçiş olarak kabul edildiğidir. Günlük dildeki çocukluk psikolojideki çocukluktan daha uzun sürmektedir. Çocukluk yaşından yetişkinlik yaşını ayıran sınır bölgeye, sosyal çevreye, yaşa, dinsel ya da kişisel görüşlere göre değişmektedir. Konuşma dilindeki çocukluk, örneğin belli bir yaşa ulaşmakla ya da reşit olmak veya okulun bitirilmesiyle, çıraklık eğitimine başlamakla ya da herhangi bir dış olayla biter. Bu ölçütlere göre, günlük dilde çocukluk 13-18 yaşları arasında sona erer.⁶²

⁶¹ Yıldırım, H.O., (2008), *Dünya'da ve Türkiye'de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 5.

⁶² Akyüz, E., (2018), *Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, Türkiye, 101-102.

3.2. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE İLİŞKİN KAVRAMLAR

Bir önceki konumuzda çocuk kavramını ele alıp farklı alanlarda tanımlamasını yaptık. Şuan ki konumuz ise çocuk ve çocuk işçiliği ile kavramları ele almaktır. Çocuk ve çocuk işçiliği denildiğinde akla birçok kavram gelmektedir. Örneğin, işçi ve iş kavramı, çalışan çocuk kavramı veya çıraklık kavramı... Söylediğimiz bu kavramların çocuk ve çocuk işçiliği ile ne gibi bir ilgisi vardır diye düşünülebilir. Bunu şu şekilde açıklayabiliriz; çocuk işçiliği dediğimizde ikinci kelime de geçen iş-işçi kavramı bulunmaktadır. Bu demek oluyor ki iş ve işçi kavramı çocuk ve çocuk işçiliği ile bağlantılıdır. Bu nedenle bizde çocuk ve çocuk işçiliği ile ilgili kavramların tanımlamalarına burada açıklık getireceğiz. Aşağıda işçi ve iş kavramı, çalışan çocuk kavramı, çıraklık kavramı, eğitim kavramı, istihdam kavramı ve son olarak çocuk istismarı kavramının tanımlamaları yer almaktadır.

3.2.1. İşçi ve İş Kavramı

TDK sözlüğünde işçi kavramının 1. tanımını şu şekilde yapmıştır: “Başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimsedir.”⁶³ İş Kanun’undaki açıklama ise şu şekildedir: “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.”⁶⁴ ifadesi yer almaktadır. Bu açıklamalara bakarak “İşçi” kavramını en basit haliyle şu şekilde tanımlayabiliriz: *İşçi, sözlü veya yazılı bir sözleşme ile beden gücü veya zihinsel gücüyle maaş veya ücret karşılığında çalışan kişidir.* İşçi ile ilgili ek bilgi verecek olursak beden gücü ve zihinsel güce iş dünyasında aynı zamanda beyaz yaka ve mavi yaka olarak tanımlanmaktadır. Beyaz yaka, beden gücünü temsil eder iken mavi yaka, zihinsel gücü temsil eder.

Hukuki anlamda işçilerde iki ayırım yapılmaktadır. Bu ayırım bağımlı çalışanlar ve bağımsız çalışanlar şeklindedir. Bağımsız çalışanlar, kendi işlerinde tek başlarına yani bir ücret karşılığı olmaksızın çalışanlar diğer bir deyişle kendi işinin patronu olan kişilerdir. Bağımlı çalışanlar ise, başkalarının kurdukları işlerde, emeklerini ücret gelirinle çevirmek suretiyle çalışanlardır ki bu da çalışan insanların büyük bir kısmını kapsamaktadır.

İşçilerin ücret karşılığında yaptığı şeye iş diyecek olursak eğer “İş” kavramının da ayrıca bir tanımını yapmamız gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle TDK açısından iş sözcüğünün tanımına bakalım. TDK açısından iş sözcüğü 19 farklı şekilde ele alınmıştır. Bunlar şu şekildedir:

- *Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcıyarak yapılan etkinlik, çalışma,*
- *Bir değer yaratan emek,*
- *Birinden istenen hizmet veya birine verilen görev,*
- *Sanayi, ticaret, tarım, maliye vb. alanlara ilişkin ekonomik etkinliklerin bütünü,*

⁶³ WEB_11, Türk Dil Kurumu,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ae0d9addf4671.66978659

⁶⁴ WEB_12, İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

- *Kamu yararına yapılan işler,*
- *Herhangi bir yere düzen verici, günlük yaşayışı sağlayıcı her türlü çalışma,*
- *Geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek,*
- *Ticari anlaşma, alışveriş,*
- *Herhangi bir maksatla kurulan düzen,*
- *Bazı deyimlerde "yarar, çıkar" anlamında kullanılan bir söz,*
- *Yapılan şey, davranış,*
- *Nakış, örgü, makrome gibi elde yapılan şey,*
- *Emek, işçilik, ustalık,*
- *İşlem,*
- *Bir kimseye özgü olan görüş, anlayış,*
- *Yetenek,*
- *Sorun, konu, mesele, maslahat,*
- *Gizli neden veya maksat,*
- *Bir kuvvetin uygulanma noktasını hareket ettirirken harcadığı güç'tür.⁶⁵*

Hukuki alanda, işçi, işveren, iş ilişkisi, iş yeri, işveren vekili ve alt işveren gibi kavramlara açıklık getirmiş iken iş kavramının tam olarak tanımı yer almamaktadır. Bizde açıklık getirilen kavramlar ve TDK'nin tanımlamalarından yola çıkarak iş kavramını tanımlayacağız: *İş, bireyin hayatını sürdürebilmesi amacıyla, ihtiyaç duyduğu geçim vasıtalarını elde edebilmesi veya ekonomik bir çıkar sağlayabilmesi için yaptığı faaliyettir.*

3.2.2. Çalışan Çocuk Kavramı

Çalışan çocuk yani diğer adı ile çocuk işçi kavramına açıklık getirilmeden önce iş, işçi ve çocuk kavramının hukuki, ahlaki, tıbbi, günlük hayattaki yer alan tanımlamalarına göre açıklık getirdik. Bu bölümde ise çalışan çocuk kavramını ele alacağız ve tanımlamalarını yapacağız.

“Çalışan çocuk” kavramı, farklı sosyal ve kültürel yapıya sahip olan toplumlarda başka başka tanımlamalar içermektedir. Çalışan çocuk kavramının tanımı bir ülkeden diğer ülkeye, gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere ve hatta ülke içerisindeki farklı toplumsallaşmada bile farklılık göstermektedir. Çalışan çocuk veya çocuk işçi tanımının genel bir tanımını yapacak olursak; *“Hayatını kazanmak amacıyla veya aile bütçesine katkıda bulunmak isteyen iş hayatında yer alan 18 yaşın altındaki bireylerdir.”*

Türkiye'nin de üyesi olduğu UNICEF'in (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu) Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi'nin 1.maddesi, 18 yaşından küçük olan herkesi “çocuk” olarak kabul etmektedir. ILO, 15-24 yaş grubu arasındakileri genç işçi olarak kabul etmiştir ve bunun yanı sıra genel tanımlamasını yaptığımız gibi 15 yaş altındaki çalışan bireyleri aile bütçesine katkıda bulunmak ya da yaşamını kazanmak amacıyla çalışanları “çalışan çocuk” veya “çocuk işçi” olarak tanımlamıştır. Türkiye, ILO'nun

⁶⁵ WEB_13, Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ae0d99923f833.978963
 13

bu ayırımı kabul ederek 4857 sayılı İş Kanun’unda 15 yaşına kadar çalışan bireyleri “çocuk işçi”, 15-18 yaş arasındaki çalışa bireyleri ise “genç işçi” olarak kabul etmiştir.

Daha önce “çalışan çocuk” kavramının ülkelere, kültüre ve sosyal yaşa farklılıklara göre değiştiğini söylemiştik bu cümlemize örnek olarak şunları sıralayabiliriz; Mısır’da her türlü asgari çalışma yaşı 12 iken Filipinler’de 14 ve Hong Kong’da ise 15 olarak kabul edilmiştir. Asgari yaş durumu Peru’da ise çalışma alanlarına göre farklılık göstermekte olup tarım alanında en az 14, sanayi alanında 15, açık deniz balıkçılığında 16 iken liman ve gemicilik alanında 18 yaş sınırı belirlenmiştir. Ülkelerin birçoğunda hafif ve ağır işlerde asgari yaş sınırı 16 ile 18 yaş arasında değişiklik göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda ILO’nun araştırmış olduğu Dünya’da, Asya ve Avrupa Ülkeleri’nde çalışan çocuklara ilişkin veriler bulunmaktadır;

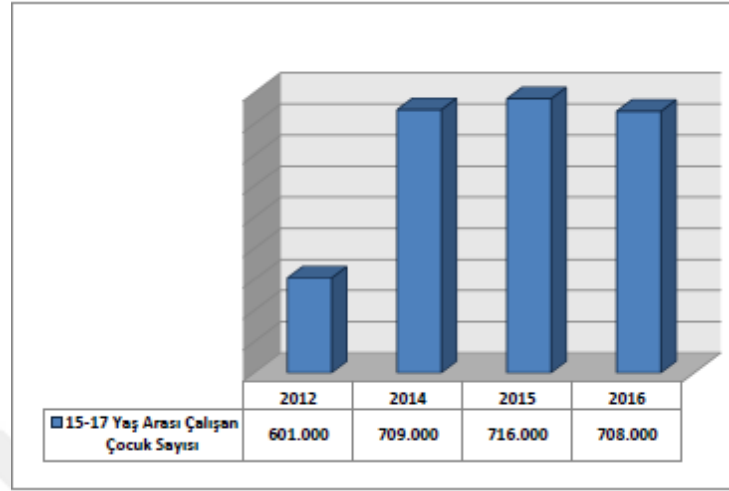
Tablo 4: Dünya’da Çalışan Çocuklara İlişkin Veriler

			Çocuk İşçi		Çocuk İşçiliğindeki Çocuk Oranı		Tehlikeli İşlerde Çocuk İşçi Oranı	
			2012	2016	2012	2016	2012	2016
Dünya’da (5-17 Yaş Arası)		Sayısal (000s)	264.427	218.019	167.956	151.622	85.344	72.526
		Yaygınlık (%)	16.7	13.8	10.6	9.6	5.4	4.6
Yaş Aralığı	5-14 Yaş	Sayısal (000s)	144.066	130.364	120.453	114.472	37.841	35.376
		Yaygınlık (%)	11.8	10.6	9.9	9.3	3.1	2.9
	15-17 Yaş	Sayısal (000s)	120.362	87.655	47.503	37.149	47.503	37.149
		Yaygınlık (%)	33.0	24.9	13.0	10.5	13.0	10.5
Cinsiyet (5-17 Yaş Arası)	Kadın	Sayısal (000s)	148.327	123.190	99.766	87.521	55.048	44.774
		Yaygınlık (%)	18.1	15.0	12.2	10.7	6.7	5.5
	Erkek	Sayısal (000s)	116.100	94.829	68.190	64.100	30.296	27.751
		Yaygınlık (%)	15.2	12.4	8.9	8.4	4.0	3.6
Ülke ve Bölgeler (5-17 Yaş Arası)	Afrika	Sayısal (000s)	--	99.417	--	72.113	--	31.538
		Yaygınlık (%)	--	27.1	--	19.6	--	8.6
	Amerika	Sayısal (000s)	--	17.725	--	10.735	--	6.553
		Yaygınlık (%)	--	8.8	--	5.3	--	3.2
	Asya ve Pasifik	Sayısal (000s)	129.358	90.236	77.723	62.077	33.860	28.469
		Yaygınlık (%)	15.5	10.7	9.3	7.4	4.1	3.4
	Avrupa ve Orta Asya	Sayısal (000s)	--	8.773	--	5.534	--	5.349
		Yaygınlık (%)	--	6.5	--	4.1	--	4.0
	Arap Ülkeleri	Sayısal (000s)	--	1.868	--	1.162	--	616
		Yaygınlık (%)	--	4.6	--	2.9	--	1.5

Kaynak: ILO, (2017), *Global Estimates of Child Labour*, 9

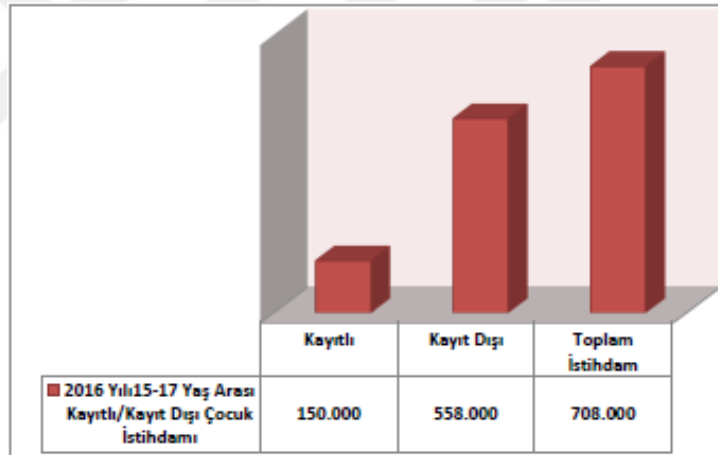
Yukarıdaki verilerden de anlaşıldığı gibi çocuk işçiliğinde bir azalma olmuştur. Bu azalmanın nedeni çocuk ve çocuk işçiliği ile ilgili yapılan ulusal, uluslar arası ve bölgesel anlaşmalar, sözleşmeler ve projelerin olumlu etkileridir.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından 2017 yılında yayınlanan “Türkiye’de Çocuk İşçi Olmak” adlı raporuna göre 2012 – 2016 yılı arası çocuk işçi verileri aşağıdaki şekillerde mevcuttur.



Şekil 4: Türkiye’de Çocuk İşçi Sayısı (15-17 Yaş arası)

Kaynak: DİSK, (2017), *Türkiye’de Çocuk İşçi Olmak*, 3



Şekil 5: Türkiye’de 2016 Yılı Kayıtlı/Kayıt Dışı Çocuk İşçi Sayısı (15-17 Yaş arası)

Kaynak: DİSK, (2017), *Türkiye’de Çocuk İşçi Olmak*, 6

3.2.3. Çıraklık Kavramı

Herhangi bir ülkede sanayileşmenin yapısının oluşturulabilmesi, istihdamın sağlanması ve yükseltilmesi, üretimdeki verimliliğin üst seviyelere çıkarılabilmesi için eğitilmiş işgücüne ihtiyaç vardır. Çıraklık kurumunun, temel amacı da “gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen 15 yaş ve üzerindeki vatandaşların teorik ve

pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyaç duyduğu becerili işgücü haline getirmek"tir.⁶⁶

TDK'ya göre çırak, "zanaat öğrenmek için bir ustanın yanında çalışan kimse"⁶⁷ iken çıraklık ise, "çırak olma durumu, yamaklık, çırağın yaptığı iş"⁶⁸ olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca çırakların ve benzeri bireyleri hukuki durumunu ve eğitimini düzenleyen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanun'un (MEK) 3.maddesinin c bendine göre "çırak" kavramını, "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi"⁶⁹ şeklinde açıklamıştır. Hukukumuzda göre çıraklar işçi statüsünde olmayıp, öğrenci statüsünde bulduklarından dolayı sadece öğrenci haklarından yararlanabilirler. Bu durumun sebebinin şu şekilde açıklayabiliriz; "İşçiler ücret geliri elde etmek amacıyla çalışırken, çıraklar da bir meslek veya sanatı öğrenmek amacıyla çalışırlar." Ayrıca kanunumuzun 10.maddesinde çırak sayılabilecek kişilerin niteliklerine de yer verilmiştir. Bunlar;⁷⁰

- a) 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak,
- b) En az ilköğretim okulu mezunu olmak,
- c) Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak.

Çırakların işçi statüsünde olmamaları hukuki olarak da işçileri koruyucu iş mevzuatından yararlanamamalarına sebebiyet vermektedir. Ek olarak çıraklara asgari ücret verme yükümlülüğünün olmamasından dolayı bazı işverenler kanuna karşı hile yaparak çalıştırdıkları işçileri çırak olarak göstermektedirler. İşverenler bunu yaparak iş mevzuatı uygulama yükümlülüğünden kurtulmayı amaçlamaktadırlar. Ancak Yargıtay bu tür olayları engellemeyi çalışmaktadır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4857 sayılı İş Kanun'undan bağımsız ayrı bir kanundur. Çıraklar ve benzeri bireyler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na bağlıdır. Bu nedenle çıraklar işçiler gibi sendikaya üye olamadıkları gibi toplu iş sözleşmelerinden de yararlanamazlar. Ancak çıraklar 3308 sayılı kanuna tabi çıraklık sözleşmeleri devam ederken, 4857 sayılı İş Kanun'undaki 4.maddenin "f" bendinde yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında"⁷¹ ibaresine yer verilmiştir.

MEK'e göre çıraklık sözleşmesi zorunlu kılınmıştır. Çıraklık sözleşmesi işyeri sahibi ile aday çırayı veya çırağın velisi ya da vasisi veya aday çırak reşit ise çırağın kendisiyle yazılı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Kanun'a göre çıraklığın başlaması deneme

⁶⁶ WEB_14, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı,

http://germencikmesem.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/09/05/348239/icerikler/mesleki-egitim-amaci-ve-onemi_79176.html

⁶⁷ WEB_15, Türk Dil Kurumu,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3a88359656d9.26398247

⁶⁸ WEB_16, Türk Dil Kurumu,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3a89da21e089.26947626

⁶⁹ WEB_17, Mesleki Eğitim Kanunu, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html>

⁷⁰ WEB_18, Mesleki Eğitim Kanunu, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html>

⁷¹ WEB_19, İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

süresi ile başlar ve deneme süresi bir aydan az, üç azdan fazla olamaz. Ayrıca yine MEK'e göre çıraklık süresi mesleğin özelliğine göre en az iki en çok dört yıl olarak belirlenmiştir. Bu süreler kesintisiz uygulanmakla birlikte yıllık izin dışında iki aydan fazla devamsızlıklar çıraklık süresine eklenir. Çıraklara deneme dönemi de dâhil olmak üzere çıraklık döneminde ücret ödenmektedir. Bu ücret ve ücretlerdeki artışlar Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir. Ancak çıraklara asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenemez. Kanun'a göre çıraklar ücretli izne çıkma hakkına sahiptirler ancak bu izin süre en çok bir aydır.

Çıraklık eğitimi, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na göre kurulmuş meslek kuruluşlara üye işyerlerinde, 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'na göre kurulmuş meslekî kuruluşlara üye işyerlerinde ve işletmeler, döner sermayeli işyerlerinde ile mal ve hizmet üreten kamu kuruluşlarında uygulanmaktadır.⁷²

3308 sayılı Kanun'unun yetersiz kaldığı düşünülerek 2001 yılında 4702 sayılı kanunla Mesleki Eğitim Kanunu adı altında değiştirilerek yeni düzenlemeler getirilmiştir. 4702 sayılı kanunda yapılan düzenlemeler olumlu olmakla birlikte bazı işverenler işçileri koruyan iş mevzuatı yükümlülüklerinde kurtulmak için, özellikle daha düşük ücret ödeyebilmek için, sendika ve grevlerden kurtulmak için, ayrıca sosyal sigorta yükümlülüklerinden kurtulmak için çocuk ve gençleri çırak adı altında çalıştırmaktadırlar. Türkiye'de çalışan çocukların önemli bir çoğunluğunu çırak olarak çalışan kişiler oluşturmaktadır.

Özetlersek, çıraklar asgari ücretin %30'luk sınırlamanın daha da altında işçi gibi çalıştırılmaktadır. Mesleki Eğitim Kanun'undaki çıracı öğrenci olarak kabul eden hüküm çocuk ve gençlerin haklarını savunmak ve korumada yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle İş Kanun ve Mesleki Eğitim Kanun'unda çırakların haklarını tam olarak savunacak ve koruyacak düzenlemelere yer verilmelidir.

3.2.4. Eğitim Kavramı

Eğitim bireyin kendisini geliştirmesi ve yeniden üretmesi sürecinin bir parçasıdır. Eğitim bireyde olduğu kadar toplumda da benzer sürecin gerçekleşmesini sağlar. Bu nedenle eğitim, bireyi ve toplumu ilgilendiren iki yönlü bir süreçtir. Ayrıca eğitim kendi başına özel bir hak olmasının yanı sıra insan haklarının gerçekleşmesi için toplumsal dinamiklerin vazgeçilmez bir aracıdır. Ayrıca, ekonomik ve sosyal olarak toplum dışına itilmiş yetişkin ve çocukların, kendilerini yoksulluktan kurtarabilecekleri ve içinde buldukları topluma etkin olarak katılmalarını sağlayacak yolları elde edecekleri temel bir araç olma özelliği ile eğitim, güçlendirici bir haktır.⁷³ TDK'da eğitim kavramını, "*Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi,*

⁷² Kılıç, F., (2009), *Çocuk İşçiliği ve Ailenin Rolü Kütahya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, Türkiye, 10-11.

⁷³ Gündem Çocuk, (2009), *Türkiye Çocuk Politikası (Çalıştay Sonuçları)*, 40.

beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye.”⁷⁴ şeklinde açıklamıştır.

Tüm Dünya’da kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde yer alan 26. maddenin “a” bendinde “Herkes eğitim hakkına sahiptir.” ibaresinden anlaşıldığı gibi eğitim, insanların ayrılmaz bir parçası ve vazgeçilmez bir araçtır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nden sonra eğitim kavramını “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi”nin 13. ve 14. maddesinde aynı zamanda “BM Çocuk Hakları Sözleşmesi”nin 28. ve 29. maddelerinde yer aldığını görmekteyiz. Ayrıca BM Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı gibi örgütlerce de bildirme, sözleşme, tavsiye, karar vb. nitelikte çok sayıda ulusal ve uluslararası kabul edilen belgelerde tanımlanmış ve eğitim hakkı güvenceye alınmıştır.

Aşağıdaki şekilde Türkiye’deki ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretimdeki öğrencilerin sayısı ve yüzdeleri bulunmaktadır;

	İlkokul			Ortaokul			Ortaöğretim		
	Net okullaşma oranı (%)	Okul sayısı	Öğrenci sayısı	Net okullaşma oranı (%)	Okul sayısı	Öğrenci sayısı	Net okullaşma oranı (%)	Okul sayısı	Öğrenci sayısı
2012-2013	98,86	29169	5593910	93,09	16987	5566986	70,06	10418	4995623
2013-2014	99,57	28532	5574916	94,52	17019	5478399	76,65	10955	5420178
2014-2015	96,3	27544	5434150	94,35	16969	5278107	79,37	9061	5691071
2015-2016	94,87	26522	5360703	94,39	17343	5211506	79,79	10550	5807643

Şekil 6: Türkiye’deki Öğrenim Durumu

Kaynak: WEB_21, TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018

3.2.5. İstihdam Kavramı

İstihdam, işverenler ve işçiler dâhil olmak üzere iş gücü seviyesinin iktisadi faktörlerle birlikte üretimde bulunması halidir.⁷⁵

İstihdam kavramının sözcük anlamı, “bir görevde, bir işte kullanma” iken genel anlamı itibari ile istihdam, “faktör kullanımının emeğe bakan yüzünü oluşturmaktadır.”⁷⁶

İstihdam kavramını diğer alan ve dallardan ele alacak olursak eğer birbirine yakın anlamlara geldiğini görmüş oluruz. Örneğin, hukuki terim olarak, hizmete kabul etme, kullanma, çalıştırma gibi anlamlara gelmekteyken coğrafi terim olarak ele alındığında ise, bir kimseyi bir işte çalıştırma, iş imkânı yaratma anlamına gelmektedir. Osmanlıca

⁷⁴ WEB_20, Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3bdf3dd2b5f0.92254779

⁷⁵ Türkiye Gazetesi Rehber Ansiklopedisi, 8.Cilt, Türkiye, 357.

⁷⁶ Çöpoğlu, M., (1998), *Çocuk İşçiliği*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 35.

bir terim olarak da ele alırsak, işsizleri iş sahibi yapma anlamına gelmektedir. Ziraat terimi olarak ele aldığımızda da istediğimiz tanıma daha yakın anlamda olduğunu görmekteyiz. Ziraat terimi olarak istihdam, “bir ülkede ekonomik faaliyetlerde kullanılan insan gücü ve gelir sağlamak amacıyla çalışan kişilerin hizmetlerinden faydalanmak üzere bir ücret karşılığında çalıştırılmalarıdır.”

İktisatçılar açısından istihdam iki ayrı gruba ayrılmaktadır, 1. Tam İstihdam ve 2. Eksik İstihdam'dır. Tam istihdam geniş anlamıyla, bir ekonomideki üretim faktörlerinin yani emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimcinin tam olarak kullanılması ve boşta kalan üretim faktörünün hiç olmamasına denir. Dar anlamıyla ise, bir ekonomideki sadece insan gücünün kullanımına denir. Eksik istihdam ise geniş anlamıyla, bir ekonomideki üretim faktörlerinin tamamının kullanılamaması yani bir faktörün eksik kalmasına denir. Dar anlamıyla da, bir ekonomideki iş arayan kişilerin iş arayıp da bulamaması durumuna yani insan gücünün kullanılamamasına denir. Tam istihdam, işsizliğin asgari seviyeye düşürülmesini ifade ederken eksik istihdam ise iş gücünün ne kadarlık bölümünün işsiz olduğunu beyan eder.

İktisatçılar arasında istihdam geniş anlamıyla kullananlar olmasına rağmen dar anlamında kullananlar daha çoktur.

İstihdam terimi ile ilişkili olan istihdam hacmi ve istihdam oranı gibi terimlerde bulunmaktadır. İstihdam hacmi, bir ülkenin ekonomisindeki, bir bölge veya sektördeki belli bir tarih aralığındaki istihdam edilen bireylerin toplam sayısıdır. İstihdam oranı ise, bir ülkenin ekonomisindeki, belirli bir tarihteki istihdam edilen işgücünün toplam işgücüne oranlanmasına denir.

İstihdam, emek talebi ve emek arzı arasındaki minimum seviyeden oluşmaktadır. Bu bağlamda da emek arzı iş gücüne eşdeğer demektir. İş gücü ise, istihdam edilen bireylerle, iş arayan ancak bulamayan işsiz bireylerin toplamına eşittir.

Emek arzı ve emek talebinin eşit olmadığı ve emek arzının fazla olduğu durumda işsizlik meydana gelmektedir. Nüfus, emek arzının asıl kaynağını oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmeler, piyasa şartları, eğitim düzeyi, kentleşme, sosyal sorunlar, demografik faktörler ve kurumsal sebepler ve benzeri unsurlar emek arzını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

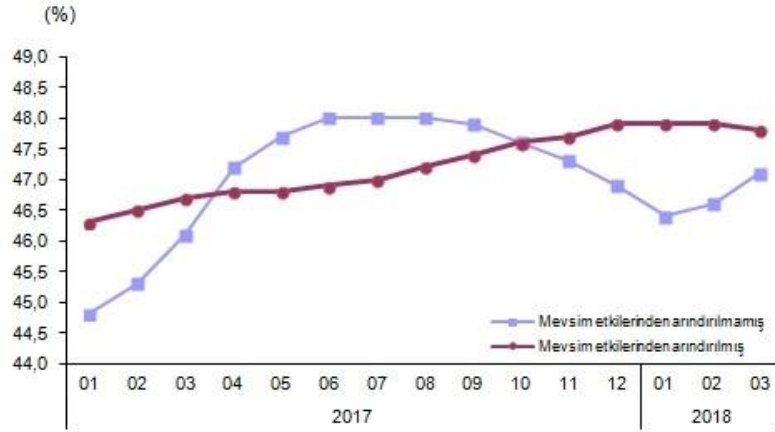
Emek talebi istihdam seviyesini belirleyen ikinci unsurdur. Bir ülkenin emek talebi o ülkenin iktisadi faaliyetlerine ve ayrıca emek ile birlikte kullanılan üretim faktörlerinin niceliğine bağlı bulunmaktadır. Bir ülkenin iktisadi faaliyetleri arttıkça aynı oranda da emek talebi artış göstermektedir. Emek talebi ekonomi ile olan ilişkisi birebir orantıdır. Ekonomi düzeyi geliştikçe ve büyüdükçe emek talebi de aynı durumda büyür ve çeşitlenir. Emek talebini etkilen bir diğer unsurda üretim faktörüdür. Bunun içerisinde sermaye faktörü en önde yer almaktadır. Ürün talebindeki değişimler, müteşebbis değişimleri, teknolojik gelişmeler ve değişimler, piyasa şartları da emek talebini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

Özetleyecek olursak, emek arzına etki eden faktörlerin nüfus ve bünyesiyle, emek talebine etki eden faktörlerinde ekonomi ve bünyesiyle ayrıca üretim kapasitesi ile ilişkisi olduğunu söylememiz mümkündür. Bu nedenden ötürü istihdam ve işsizlik ile

ilgili alınacak tedbir ve politikaların söylemiş olduğumuz faktörleri göz önünde bulundurularak düzenlemesi gerekmekte ve kaçınılmazdır.

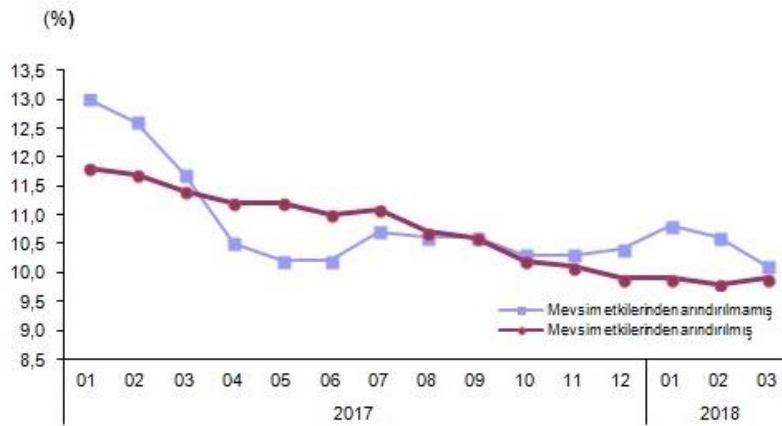
Aşağıdaki Şekil 7 ve Şekil 8'de Türkiye'deki istihdam ve işsizlik oranları bulunmaktadır;

İstihdam oranı, Mart 2018



Şekil 7: Türkiye'deki İstihdam Oranı

İşsizlik oranı, Mart 2018



Şekil 8: Türkiye'deki İşsizlik Oranı

Kaynak: WEB_22, TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27694>

TÜİK verilerine göre Türkiye Mart 2018 döneminde, İstihdam edilenleri sayısı bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 10 bin kişi artarak 28 milyon 499 bin kişi, istihdam oranı ise 1 puanlık artış ile %47,1 olmuştur. İşsizlik oranı ise 1,6 puanlık azalış ile %10,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 1,8 puanlık azalış ile %11,9 olarak tahmin edilmiştir. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 3,7 puanlık azalış ile %17,7 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 1,7 puanlık

azalış ile %10,3 olarak gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tabloda ise daha detaylı veriler bulunmaktadır;

Tablo 5: Türkiye İstihdam ve İşsizlik Verileri

		İşgücü (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İstihdam (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İşsiz (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İşgücüne			Tarım	Genç
								katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	dışı işsizlik oranı (%)	nüfusta işsizlik oranı (%)
2017	Mart	31 452	0,3	27 855	0,5	3 597	-1,7	52,7	46,7	11,4	13,6	21,8
	Nisan	31 456	0,0	27 938	0,3	3 518	-2,2	52,7	46,8	11,2	13,3	21,5
	Mayıs	31 491	0,1	27 968	0,1	3 523	0,1	52,7	46,8	11,2	13,3	21,2
	Haziran	31 539	0,2	28 066	0,4	3 474	-1,4	52,7	46,9	11,0	13,1	21,0
	Temmuz	31 669	0,4	28 154	0,3	3 515	1,2	52,8	47,0	11,1	13,2	20,9
	Ağustos	31 746	0,2	28 351	0,7	3 395	-3,4	52,9	47,2	10,7	12,7	20,5
	Eylül	31 865	0,4	28 485	0,5	3 380	-0,4	53,0	47,4	10,6	12,6	20,2
	Ekim	31 878	0,0	28 611	0,4	3 267	-3,3	53,0	47,6	10,2	12,2	19,7
	Kasım	31 987	0,3	28 752	0,5	3 235	-1,0	53,1	47,7	10,1	12,1	19,4
	Aralık	32 046	0,2	28 878	0,4	3 168	-2,1	53,1	47,9	9,9	11,8	18,9
2018	Ocak	32 062	0,0	28 899	0,1	3 163	-0,2	53,1	47,9	9,9	11,8	18,8
	Şubat	32 089	0,1	28 936	0,1	3 152	-0,3	53,1	47,9	9,8	11,7	18,5
	Mart	32 051	-0,1	28 877	-0,2	3 174	0,7	53,0	47,8	9,9	11,7	18,1

(1) Değişim oranı bir önceki döneme göre hesaplanmıştır.

Kaynak: WEB_23, TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27694>

3.2.6. Çocuk İstismarı

TDK'ya göre "istismar" Arapça kökenli bir sözcük olup "birinin iyi niyetini kötüye kullanma, sömürme"⁷⁷ anlamına gelmektedir. Kişilere öre istismar kavramının tanımı farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kişilerin dini inançları, görgü ve deneyimlerine, anne ve babalık yaklaşımlarına, sosyo-ekonomik ve kültürel yaşam biçimlerine göre değişiklik göstermektedir.

Araştırmamızın amacına uygun olarak istismar kavramını tanımladıktan sonra çocuk istismarını detaylı bir biçimde inceleyebiliriz.

Çocuk istismarı, 0-18 yaş grubu arasındaki çocuk olarak kabul edilen kişilerin başka kişi veya kişiler tarafından zarar verici, kaza dışı ve önlenebilir bir davranışa maruz kalması durumuna denmektedir. Diğer bir tanımlama ile çocuk istismarı, çocuğun aşka bir kişi tarafından fiziksel, duygusal, davranışsal ve gelişimsel durumunun kaza dışı zarar görmesidir.

Çocuk istismarı tanımlaması çeşitlendirilebilir olduğu gibi geniş kapsamlı bir konudur. Çocuk istismarının en temel anlamını Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanımlamadan öğrenmekteyiz. Bu tanımlama; "Çocuklara kötü muamele, bir sorumluluk, güven veya güç ilişkisi bağlamında, çocuğun sağlığı, yaşamı, gelişmesi ve saygınlığı açısından, fiilen zararlı veya potansiyel olarak zararlı sonuçlar verebilecek

⁷⁷ WEB_24, Türk Dil Kurumu,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b4523067b16e4.24889577

her tür fiziksel ve/veya duygusal kötü muamele, cinsel istismar, ihmal veya ihmalkâr davranış veya ticari amaçlı, ya da başka tür sömürü.”⁷⁸

Çocuk istismarının özet bir şekilde tarihçesine bakacak olursak;

İnsanlık tarihi kadar eski, insanlığın en önemli sosyal yaralarından biri olan çocuk istismarı ve ihmali oldukça sık görülen önemli bir halk sağlığı sorunudur. Tarihin başlangıcından itibaren çeşitli kaynaklarda rastlanmasına rağmen ilk kez 1700’lü yıllarda bir avukatın, hapse giren suçluların kaçının çocuklara karşı işlenmiş suçlar nedeniyle ceza aldıklarını merak etmesi sonucu dikkati çekmiş ve çalışmasının sonucunda elde ettiği bulgular, çocuk istismarı kavramının ortaya atılmasına neden olmuştur.⁷⁹

Çocuk istismarına ilişkin ilk tıbbi tanı Fransız Adli Tıp Profesörü A.Tardieu tarafından 1860 yılında yapılmıştır. 1860’da Tardieu, Paris Tıp Akademisi’nde ilk defa çocukların cinsel ve fiziksel istismarına ilişkin bulguları dövlere öldürülen 32 çocukta yapmış olduğu otopsi sonucu tespit ettiği kanıtlarla değinmiştir. 1946 yılında Amerikalı Çocuk Radyolojisi uzmanı John Caffey, “Caffey Sendromu” ve 1961 yılında da Polonyalı Pediatri Hekimi Dr. Henry Kempe, “Hırpalanmış Çocuklar Sendromu” tanımlaması yapmıştır. 1980 yılında Dr. Gwen Gilliam ve Dr. James Garbarino, çocuğa karşı davranışların özellikle uzmanlar tarafından tespit edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Cinsel istismarın farkına 1970’li yıllarda varılmıştır. 1980’li yıllarda da duygusal istismarın farkına varılmış ve diğer istismarlar kadar önemli olduğuna ilişkin görüşler yayılmaya başlamıştır.

ABD’de 1980 yılında yapılmış ve doğrulanmış bir araştırmaya göre çocuk istismarı ve ihmali türlerine göre rastlanma oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir ve bazı çocuklarda ise birden fazla türe rastlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 6: Çocuk İstismarı ve İhmali Verileri

İstismarın Türü	İstismarın Türüne Göre Rapor Edilmiş Çocuk Sayısı	%
Fiziksel istismar	207.000	31.8
Cinsel istismar	44.700	6.8
Besinsel ihmal	26.000	4.0
Kasıtlı ilaç verme veya zehirlenme	belirlenmemiş	-
Tıbbi ihmal	56.000	8.7
Çocuğun güvenliği ile ilgili ihmal	belirlenmemiş	-
Duygusal istismar ve ihmal	171.400	26.3
Fiziksel ihmal	51.100	7.8
Eğitim ile ilgili ihmal	181.500	27.8

Kaynak: Kural, 2014:12

⁷⁸ Dünya Sağlık Örgütü, (2006), *Çocuklara Kötü Muamelenin Önlenmesi: Bu Konuda Harekete Geçilmesine ve Kanıt Toplamasına Yönelik Bir Kılavuz*, 9.

⁷⁹ Acehan, S., Bilen, A., Ay, M.O., Gülen, M., Avcı A., İçme, F., (2013), *Çocuk İstismarı ve İhmalinin Değerlendirilmesi*, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, Adana, Türkiye, 593.

WHO'nun her yıl yaptığı araştırmalarda görülüyor ki çocuk istismarı ve ihmali her ülke de yaygın haldedir. Aşağıdaki tablolarda WHO'nun 2017 yılında yapmış olduğu araştırmanın sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlara bakacak olursak ulusal, uluslararası, bölgesel anlaşmalar, sözleşmeler, projeler yaparsak yapalım "Child Abuse" yani Türkçe anlamı "Çocuğa Kötü Muamele (Çocuk İstismarı ve İhmali)" büyük ölçüde önleyemiyoruz. Bu durumu önleyebilmemizin temeli insanların kendilerini değiştirmelerinde başlamaktadır ancak maalesef ki insanlar bunu gerçekteştirmiyor.

Tablo 7: 2017 Yılı WHO Dünya Çapında Çocuk İstismarı

İstismar Türü	Dünya Çapındaki İstismar (%)
Psikolojik İstismar	%23
Psikolojik İhmal	%36
Duygusal İstismar	%16
Cinsel İstismar	%18 (Kızlar), %8 (Erkekler)

Kaynak: WHO, (2017), *Child Maltreatment*, 3

Aşağıdaki tabloda ise WHO tarafından bazı ülkelerde yapılmış olan araştırmaya göre 18 yaşından önce fiziksel şiddet göre 18-24 yaş arasındaki bireylerin yüzde oranları bulunmaktadır.

Tablo 8: 2017 Yılı WHO Bazı lkelerde Fiziksel şiddet Verileri

ÜLKE	KIZ	ERKEK	ORTALAMA
Kenya Cumhuriyeti	%66	%73	70%
Zimbabve Cumhuriyeti	%64	%76	70%
Haiti Cumhuriyeti	%61	%57	59%
Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti	%55	%53	54%
Kamboçya Krallığı	%53	%54	54%
Nijerya Cumhuriyeti	%50	%52	51%
Malavi Cumhuriyeti	%42	%65	54%
Svaziland Krallığı	%22	%0	11%

Kaynak: WHO, (2017), *Child Maltreatment*, 3

Yukarıdaki verilere göre en çok fiziksel şiddete uğrayan çocuklar Kenya ve Zimbabve Cumhuriyeti'nde bulunurken ez azıda Svaziland Krallığı'nda bulunmaktadır.

UNICEF'in ve T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme ortaklığı ile Türkiye'de yapılan Türkiye'de Çocuk İstismarı ve Aile İçi şiddet Araştırması Özet Raporu'ndan Türkiye'deki çocuk istismar oranlarını öğrenmekteyiz. Bu rapora göre Türkiye'de yaşayan 7-18 yaş arasındaki çocukların %56'sı fiziksel istismara, %49'u duygusal istismara tanık olurken %10'u da cinsel istismara tanık olmuşlardır. Yine araştırmaya göre 7-18 yaş arasındaki çocukların %25'i ihmale maruz kaldığı, %5'i duygusal istismara maruz kaldığı görülmüştür. Duygusal istismarı kişi sayısı olarak belirtecek olursak eğer her iki kişinden biri olduğunu söyleyebiliriz. Fiziksel istismara

maruz kalan %43 olarak saptanırken cinsel istismara maruz kalan %3 olarak belirlenmiştir.

Türkiye’de Prof. Dr. Oğuz POLAT tarafından yapılan başka bir araştırmada gördüğü şiddete bağlı olarak güvenlik birimlerine getirilen mağdur çocukları ele almıştır. Bu araştırmanın istatistikî verileri aşağıdaki gibidir.

Tablo 9: Güvenlik Birimlerine Yaralanma Mağduru Olarak Getirilen Çocuklar

Mağdurlarda Yaş/Cinsiyet	Mağdur Sayısı		
	2014	2015	2016
0-11			
Kız	7.947	8.749	10.149
Erkek	13.759	14.936	17.201
12-14			
Kız	6.747	6.296	6.554
Erkek	11.405	11.745	12.769
15-17			
Kız	11.811	11.364	12.320
Erkek	22.395	23.098	24.559

Kaynak: Şiddeti Önleme ve Rehabilitasyon Derneği, (2018), *Türkiye’de Çocuk İstismarı Raporu -2*, 8.

Çocuk istismarı ve ihmalinin türlerine bakacak olursak;

Barton D. Schmitt’e göre çocuk istismarı ve ihmalinin 10 alt türü vardır. Bunlar;⁸⁰

- 1) Fiziksel İstismar
- 2) Cinsel İstismar
- 3) Duygusal İstismar ve İhmal
- 4) Fiziksel İhmal
- 5) Dental (Dişsel) İhmal
- 6) Münchausen by Proxy Sendromu
- 7) Kasıtlı İlaç Verme veya Zehirlenme
- 8) Çocuğun Güvenliği İle İlgili İhmal
- 9) Besinsel İhmal
- 10) Tıbbi İhmal

olarak sıralamıştır. Ancak Dünya çapında yaygın olan ve kabul görülen 5 ana istismar ve ihmal vardır. Bunlar;

- 1) Fiziksel İstismar
- 2) Cinsel İstismar
- 3) Duygusal İstismar
- 4) İhmal
- 5) Ekonomik İstismar

⁸⁰ Schmitt, BD., (1986), *Types of Child Abuse And Neglect: An Overview For Dentists*, The American Academy Of Pediatric Dentistry, USA, 67.

Ekonomik İstismar çoğu kaynakta yer almazken bazı kaynaklarda yer almaktadır bu nedenle bizde ekonomik istismarı diğer istismar türleri ile bir saymaktayız ve açıklamasını yapacağız.

3.2.6.1. Fiziksel İstismar

Fiziksel istismar, istismar türleri arasında en çok rastlanan ve belirlenmesi kolay olan istismar türüdür Fiziksel istismar en geniş anlamda tanımlamasını yapacak olursak, çocuğun kaza dışı yaralanmış olmasıdır. Bu istismar türü en fazla dayak şeklinde görülürken en az ise yanık, sarsıntı, zehirlenme ve boğulma şeklinde görülmektedir.

Fiziksel istismarı türünde farklı yaklaşımlar bulunurken, genel olarak yapılan çalışmalarda üç ayrı kategoriye ayrılmaktadır; *Orta Düzey, Ağır Düzey ve Çok Ağır Düzey*'dir. Orta düzey fiziksel istismar kapsamında, tokatlama, vurma, çocuğu çimdikleme ve sallama, çocuğun kalçasına elle vurma veya sert bir cisimle vurmak gibi davranışlar yer almaktadır. Ağır düzey istismar kapsamında da, çocuğu yumruklama ve tekmeleme, bazı cisimler veya nesnelere çocuğa vurma veya çocuğun yaralanmasına neden olma gibi davranışlar bulunmaktadır. Son olarak Çok ağır düzey istismarda kapsamında ise, çocuğu bıçaklama, sıcak bir nesne (ateş veya sıcak su vb.) ile çocuğun vücudunda kalıcı izler bırakma, çocuğu tavana asma veya çocuğu bir odaya hapsedme gibi durumlar yer almaktadır. Günlük yaşantı da büyükler veya ebeveynler tarafından ocağı karşı yapılan davranışların bir kısmı fiziksel istismar kapsamına girmektedir.

Söylemiş ve yazmış olduğumuz bilgiler ışığında fiziksel istismar tanımını detaylı olarak söyleyecek olursak;

WHO fiziksel istismarı, bir defa veya birden çok defa olan ve çocuğun ebeveynleri veya çocuğa bakmakla yükümlü ve güven duyulan birisi tarafından fiziksel zarar vermesi mümkün ya da fiziksel zarar veren davranışlar veya zarar verecek durumları engelleyecek davranışı sergilememe durumu olarak tanımlamaktadır.⁸¹

Fiziksel istismar tanımı itibari ile çocuk sağlığı ve yaşamı veya gelişmesi açısından zararlı olabilecek her türlü fiziksel güç kullanımını içermektedir. Yapılan araştırmalara göre Dünya'da her 4 çocuktan 1 fiziksel istismara maruz kaldığını öğrenmekteyiz. Bu durum ülkemizde %24 olarak açıklanmıştır.

3.2.6.2. Cinsel İstismar

Yüzyıllardır bilinen bir olgu olan ve son yıllarda oranı artmış olan çocuk cinsel istismarı tüm dünyada önemli bir halk sağlığı sorunudur. Cinsel istismar, istismarı türleri arasında en zor belirlenen olduğunu bilmekteyiz.

Cinsel istismar, bir erişkin tarafından psiko-sosyal gelişimini tamamlamış ve yaşı küçük olan bir çocuğun cinsel doyum için kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Çocuk istismarı, medikososyal, yasal ve ahlaki yönleri olan bir sorundur.

Bazı kaynaklara göre cinsel istismar, 2 gruba ayrılmaktadır. Bunlar; Bedensel temas içeren ve bedensel temas içermeyendir.

⁸¹ Turgut, E., (2017), *Çocuk Hakları*, Ed.; Merey, Z., Pegem Akademi, Ankara, Türkiye, 210.

Bedensel temas içermeyen kapsamında, dokunmanın olmadığı, sözel cinsel sarkıntılık, ahlaksız telefon konuşmaları, teşhircilik, röntgencilik (gözetleyicilik) ve cinsel ilişkinin çocuklara izletilmesi gibi davranışlar yer almaktadır.

Bedensel temas içeren istismarda ise, vajinal temas, oral ve anal cinsel ilişkiler, tecavüz, ensest (fücur) ve fuhuş yer almaktadır. Cinsel istismarın tecavüz niteliğinde olanı kişide belli bir hasar bırakabilir ve travmaya yol açabilir, tecavüz niteliğinde olmayanı ise fiziksel hasar ve duygusal stres yaratabilir.

WHO, cinsel istismar tanımına şu şekilde yer vermiştir;⁸²

“Cinsel istismar, çocuğun, kendisinin tam olarak kavrayamadığı, tam onay vermesi mümkün olamayacak veya gelişme düzeyi açısından hazır olmadığı ya da toplumun verili yasalarını veya toplumsal tabularını ihlal eden bir cinsel etkinliğe dâhil edilmesi olarak tanımlanır. Çocukların cinsel istismarında failer; yaşları gereği, mağdur üzerinde belirli bir yetki, otorite veya sorumluluk taşıyan yetişkinler olabileceği gibi, başka çocuklar da olabilir.”

American Society for the Positive Care of Children’ın (ASPPCC) yapmış olduğu araştırmanın istatistiklerine göre, mağdurların %8,5’i cinsel istismara uğramış, Dünya’da 60.000 çocuk cinsel istismara maruz kalmakta ve cinsel istismara uğrayan çocukların %90’ından fazlası failerini tanımaktadır.

3.2.6.3. Duygusal İstismar

Duygusal istismar, 1974 yılında ilk defa ABD’de “Çocuk İstismarının Önlenmesi ve Rehabilitasyonu” isimli kanunda “mental hasar” terimiyle anıldığı bilinmektedir.

Duygusal istismar en basit tanımıyla çocuğun psikolojik olarak sözel yolla istismar edilmesidir. Çocuğa hakaret etme, çocuğu azarlama, çocuğu küçümseme ve tehdit etme, çocuk yokmuş gibi davranma ve alay etme duygusal istismarlardan bazılarıdır. İstismar türlerinden biri çocukta tek başına olabileceği gibi birden fazlası aynı çocukta olabilmektedir. Özellikle duygusal istismar çoğunlukla diğer istismar tipleriyle birlikte görülmektedir. Ayrıca duygusal istismar, istismar türleri arasında gündelik yaşamda en sık rastlanan ve bulguları gözle görülür olmayıp çocukta psikolojik hasar bırakmasına neden olan istismar türüdür.

UNICEF, duygusal istismarı, çocuğun özelliklerinin ve yapabildiklerinin sürekli olarak horlanması, toplumsal etkileşim ve kaynaklara ulaşımdan mahrum bırakılması, çocuğun devamlı bir şekilde insanın var olan yeteneklerini ve gücünü aşan, sosyal olarak ciddi hasarlara sebep olan ya da sürekli olarak bırakıp gitme ile gözdağı verilmesi, çocuktan yaşına ve kapasitesine uygun olmayan isteklerde bulunulması ve çocuğun toplumsal

⁸² Dünya Sağlık Örgütü, (2006), *Çocuklara Kötü Muamelenin Önlenmesi: Bu Konuda Harekete Geçilmesine ve Kanıt Toplamasına Yönelik Bir Kılavuz*, 10.

normlara uygun olmayan çocuk yetiştirme yöntemleri ile büyütülmesi şekilde tanımlamıştır.⁸³

Duygusal istismara uğrayan çocuklarda tırnak yeme, parmak emme, ısırma ve altına ıslatma, aşırı hareketlilik, aşırı içe dönüklük veya saldırganlık, pasiflik, hırsızlık ve yalan söyleme, depresyon, uyku ve yeme bozukluğu, ortama uyum bozukluğu, dikkat bozukluğu, başarısızlık, zekâ geriliği, yaşama sevincinin olmaması ve yaşamdan zevk olma duygusunun olmaması, alkol kullanma ve bağımlılığı gibi bulgular görüldüğü bilinmektedir.

3.2.6.4. Ekonomik İstismar

Ekonomik istismar, diğer adıyla ve aynı zamanda bizim konumuz olan çocuk işçiliğidir. Birçok kaynakta ekonomik istismar türleri arasında yer almazken bazı kaynaklarda da diğer adı ile ayrı bir konu olarak çocuk işçiliği olarak yer almaktadır. Bizde bu duruma açıklık getirmek için istismar türleri arasında yer verdik.

Ekonomik istismar, çocuğun en temel haklarının ihlaline neden olmaktadır. Çalışan çocuklar, çalıştıkları iş yerleri ve ortamlarda, diğer çalışanların, işverenlerin, müşterilerin ve aile bireylerinin fiziksel, duygusal ve cinsel şiddet davranışlarına açık, korumasız koşullarda yaşamlarını sürdürmektedirler. Çocuklar; zorla çalıştırılma, köle muamelesi görme, fuhuş, uyuşturucu kaçakçılığı ve porno üretiminde kullanılma, sağlığa ciddi zararlar veren ağır işlerde çalıştırılma gibi temel hak ihlalleri ile karşı karşıyadır. Çalıştırılan çocuk, eğitim alma ve kendini geliştirme haklarını kullanamamaktadır.⁸⁴

3.2.6.5. İhmal

İhmal en basit tanımıyla çocuğa bakmakla yükümlü olan kişinin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi ve çocuğu fiziksel ve/veya duygusal olarak ihmal etmesidir. Diğer bir tanımlamayla, çocuğun beslenme, sağlık, barınma, giyim, koruma ve gözetim gibi yaşam gereksinimlerinin çocuğa bakmakla yükümlü veya ebeveynleri tarafından karşılanmaması durumudur. İhmal ile istismarı birbirinden ayıran en önemli nokta, istismarın aktif olmasına karşın ihmal pasif bir davranış olmasıdır. İhmalin yaygınlık durumuna bakacak olursak eğer fiziksel istismardan daha fazla olduğunu bilmekteyiz.

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre ise, hem tek el olaylar hem de bir ebeveynin veya başka bir aile üyesinin, aslında mümkünken, çocuğun gelişimi ve Enesliği için yapılması gerekenleri yapmaması söz konusudur.⁸⁵ Sağlık, eğitim, duygusal gelişim, beslenme, barınma ve güvenli yaşam koşullarının ihmali gibidir. İhmale maruz kalanların çocukların ebeveynlerinin, her durumda yoksul kişiler olmaları gerekmez içlerinde hali vakti yerinde olanlar da bulunabilir.

İhmal, 3 kategoride karşımıza çıkmaktadır. Bunlar;

⁸³ Türker, G., (2017), *Aile Hekimleri, Hemşire ve Ebelerin Çocuk İstismarı ve İhmali Konusunda Farkındalık Düzeyleri: Burdur Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, Türkiye, 17.

⁸⁴ Kural, D., a.g.t., 51-52.

⁸⁵ Dünya Sağlık Örgütü, (2006), *Çocuklara Kötü Muamelenin Önlenmesi: Bu Konuda Harekete Geçilmesine ve Kanıt Toplamasına Yönelik Bir Kılavuz*, 10.

- Fiziksel İhmal
- Duygusal İhmal
- Cinsel İhmal

Fiziksel ihmalin belirtilerini saptamak kolay iken duygusal ihmalin belirtilerini saptamak zordur.

Fiziksel ihmal, genellikle çocuğun ebeveynleri veya çocuğa bakan yükümlü tarafından çocuğun temel gereksinimleri olan gıda, giyim, barınma vb. ihtiyaçlarını karşılamaması veya karşılama konusunda yetersiz kalması durumu olarak tanımlanmaktadır.

Duygusal ihmal diğer adı ile psikolojik ihmal, çocuğun ebeveynleri veya çocuğa bakan yükümlü tarafından çocuğun iç dünyasının büyük yaralar açacak davranışlar sergilemesi durumudur. Çocuğu görmezden gelme, reddetme, aşağılama, izole ve teröriize etme, sömürme ve yozlaştırma gibi davranışlar bu kapsama girmektedir.

Cinsel ihmal ise, çocuğun, cinsel istismara maruz kalacağı davranışlardan korunmaması, çocuğun gelişim döneminde uygun olarak edinmesi gereken bilgilerden maruz kalması, çocuğun gelişim dönemine uygun olmayan video, fotoğraf vb. şeyleri izlemesi ve dinlemesi, ebeveynlerin veya çocuğa bakan yükümlü kişinin/kişilerin dikkatsizliği ve ilgisizliği nedeniyle maruz kalması ve kalmaya devam etmesi durumlarını içermektedir.

İstanbul Adli Tıp Kurumu Başkanlığı tarafından yapılan bir çalışmada 2000-2002 yılları arasında karara bağlanmış çocuk ölümlerinin 216'sının çocuk istismar ve ihmali sonucu gerçekleştiği, bunların da % 74,5'inin ihmal olarak ilk sırada yer aldığı, %13,9'unun ise fiziksel istismara bağlı olduğu bildirilmektedir. Sofuoğlu ve ark. çalışmasında okula devam eden 11, 13, 16 yaş grubu çocukların %42,6'sının ihmale uğradığı belirlenmiştir.⁸⁶

3.3. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE NEDENLERİ

3.3.1. Çocuk İşçiliğinin Tarihsel Gelişimi

Çocukların iş sahalarında olmalarına sadece günümüzde değil yakın ve uzak tarihte de şahitlik etmekteyiz. Eski çağlarda çalışanların hiçbir sosyal koruma olmadan çalıştıklarını günümüze kadar gelen kaynaklar tarafından bilmekteyiz. Örneğin, Eski Roma Dönemi'nde ustalara çıraklar üzerinde uslandırma yetkisi tanımlanmıştı ve bunun çok geniş kapsamlı olduğu bilinmektedir. Şöyle ki; Babanın çocuk üzerinde ne kadar hâkimiyet yetkisi varsa bu aynı şekilde usta içinde geçeli olduğu kabul edilmekteydi.

Çocuk işçiliğinin tarihinin ayrımını yapacak olursak birçok kaynakta Sanayi Devrimi Öncesi ve Sanayi Devrimi Sonrası olarak ayrıldığını görmekteyiz. Bizde bu

⁸⁶ Cirit, C., (2015), *Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Sağlık Profesyonellerinin Çocuk İstismarı ve İhmeline Yönelik Farkındalıkları*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin, Türkiye, 19-20.

kaynaklardan yararlanarak aynı şekilde ayırım yapacağız. Çünkü Sanayi Devrimi birçok olay ve gelişmeler için dönüm noktası olmuştur.

3.3.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

Ortaçağ'da çocuklar daha çok esnaf ve küçük sanatkârların yanında çırak olarak çalıştırılmaya başlanmıştır. Bu esnaf ve sanatkâr mesleki kuruluşları “loncalar” olarak adlandırılmaktaydı. Loncalarda, çırak-kalfa-usta sınıflamasına dayanan bir hiyerarşi sistemi bulunmaktadır. O dönemde çıraklık kademesi, kademelerin en alt basamağıdır. O dönemde yapılan lonca tüzüklerinde ustanın çırağı uslandırmasına ilişkin hükümler bulunmaktayken, iş süresinin belirlenmesi veya iş güvenliğine ilişkin herhangi bir hükümler bulunmamaktadır.

Ortaçağ'da iyi bir sistem üzerine kurulmuş olan loncalar, bu çağın sonuna doğru bozulmaya başlamıştır. Zamanla loncalarda işe başlamak için bazı katı kurallar getirilmiştir ve bu da loncaların topluma karşı kapalı hale gelmesine neden olmuştur. Bu durumda loncalar, Ortaçağ'ın sonlarına doğru tekel konuma gelmiştir. Ortaçağ'ın sonlarına doğru gelişmeye başlayan kapitalizm ile çelişmeye başlayan loncalar sistemi sanayileşmenin önünde engel olarak durmuştur. Bu ve buna benzer durum ve nedenlerden dolayı loncalar, 1789 Fransız İhtilali'nden sonra yasaklanmaya başlanmıştır. Loncaların çökmesiyle birlikte kapitalist üretim ilişkileri ön plana çıkmış ve böylece yeni bir dönem başlamıştır.

Türkiye'deki duruma bakacak olursak, 12. Yüzyılın ilk yarısından 20. Yüzyılın başlarına kadar, Anadolu'da kurulan ve belirli kurallar çerçevesinde esnaf ve sanatkârların faaliyet gösterdiği Ahi Teşkilatı bulunmaktadır. Ahi Teşkilatı, çalışanların meslek ahlakı öğrenmesinde, mesleğin devamlılığını sağlamak adına usta, kalfa, çırak ve yamak yetiştirilmesinde rol almıştır. Teşkilatın iş bölümleri ekonomik ve ahlaki bölümler olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır. Buna göre sürekli iş değiştiren kişiler, düzensiz bir kişilik sahibi olanların davranışı olarak kabul edilmiştir. Ahilik teşkilatında gündüzleri iş yerinde mesleğin incelikleri öğretilirken akşamları da toplantılarda ahlaki ve felsefi eğitimler verilmiştir.

Ahilik Teşkilatında yamak-çırak, kalfa-usta hiyerarşisi vardı. 12-13 yaşındaki çocuklar aile büyükleri tarafından yeteneğine uygun bir meslek erbabının yanına çırak olarak verilirdi. Usta önce çocuğa önceleri kolay iş yaptırır ve çırağın çalışkanlığı, dürüstlüğü ve işi nasıl yaptığı hakkında bilgi edinirdi, daha sonra mesleğin inceliklerini öğretirdi. Usta, aynı zamanda çocuğun akıl hocası ve ahlaki dersini öğreten bir aile ferdi olarak kabul edilirdi.

Ahilik Teşkilatın ve Ahiliğin önde gelen altı ilkeleri;⁸⁷

1. Elini açık tut,
2. Sofranı açık tut,
3. Kapını açık tut,
4. Gözünü bağlı tut,
5. Beline sahip ol,
6. Diline sahip ol.

⁸⁷ WEB_25, Türkçe Bilgi, https://www.turkcebilgi.com/ahilik_te%C5%9Fkilat%C4%B1

Ahilik teşkilatı 9 dereceli bir düzene dayanır ve her kapı üç dereceyi içerir. Bu dereceler şöyle sıralanır:⁸⁸

1. Yiğit
2. Yamak
3. Çırac
4. Kalfa
5. Usta
6. Ahi
7. Halife
8. Şeyh
9. Şeyh-ül Meşayih

Son olarak destur adı verilen izin belgesi ve yapılan törenle yeni yetişen ustalar iş yaşamına adım atmış olurlardı.

Selçuklularda Ahi Teşkilatının karşılığı Osmanlı Devleti'nde Lonca idi. Günümüzde bu kurumların işlevini Esnaf ve Sanatkarlar Odaları görmektedir.

Ortaçağ öncesinde İlkçağda M.Ö. 2000'lerde Babil İmparatorluğu'nun kurucusu Hammurabi (M.Ö. 1728 – M.Ö. 1686) tarafından hazırlanan Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler bulunduğunu günümüze kadar ulaşan kaynaklar tarafından bilinmektedir. Bunun yanı sıra kaynaklarda geçen başka bir bilgiye göre ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk uygulama M.Ö. 460-370 yıllarında Yunan Hekim olan aynı zamanda “tıbbın babası” olarak anılan Hipokrat tarafından kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayanmaktadır. İşçi sağlığı ve güvenliği, endüstri sağlığı gibi kavramlarına ilk Yunan ve Roma uygarlıklarında rastlanıldığı bilinmektedir. M.S. 1493-1541 yıllarında işçilerin sağlık konularını ele alan ilk hekimlerden olan İsviçreli kimyager Paracelsus, maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalışmış ve dünyadaki ilk iş hekimliği kitabı olan De Morbis Metallicis'i yazmıştır. Aynı zamanda Paracelsus, modern tıbbın kurucularından biri olduğu kabul edilmektedir.

3.3.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası

Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu dönemde birçok yönden köklü değişimler olmuştur. Bu dönemde toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında değişimler olduğu gözle görülmüştür. Sanayi Devrimi Dönemi'nde, kadın ve çocukların çalışma yaşamına girmeleri insan emeğine ilişkin olarak yapılan en büyük yenilik olmuştur. Bununla birlikte daha uysal, daha itaatkâr ve kolay sömürülebilir işçiler çalışma sahası içinde yer almaya başlamıştır.

16. yüzyılda çocukların ve çocuk emeğinin kullanılmasının başlangıcı olarak ABD'deki köle ticareti olduğu hakkında bazı görüşler bulunmaktadır. Daha sonra makinelerin ortaya çıkması fabrikaların oluşması gibi modern sanayileşmenin oluşmasıyla 18. yüzyılın sonuna doğru ve 19. yüzyılın başlarında özellikle de Sanayi Devrimi ile birlikte İngiltere'de bu durumun farklı bir boyut aldığını söyleyebiliriz.

⁸⁸ WEB_26, Türkçe Bilgi, https://www.turkcebilgi.com/ahilik_te%C5%9Fkiilat%C4%B1

Günümüze kadar gelen kaynaklarda sanayileşmenin tarihinin, fabrikalarda ve maden ocaklarında çocuk istismarına ve ihlaline ilişkin çok acı olaylarla dolu olduğunu bilmekteyiz. Bu konuyu örneklendirmek gerekirse; “kendilerine kurumla dolmuş fabrika bacalarının temizlenmesi görevi verilen çocukların, dar ve pis bacalarda üzerlerine giydirilen paçavra elbiselerle aşağıdan yukarıya doğru çıkmalarını sağlamak amacıyla alttan ateş yakıldığı ve çıkan dumanlardan boğulmamak için yukarıya, temiz havaya ulaşmak üzere kaya-çıka bacaya tırmanan çocukların, bacanın üstüne nefes nefese, yüzü gözü simsiyah ve elleri kan içinde çıktıklarında, bacayı da bu yolla temizledikleri belirtilir⁸⁹”.

Bu dönemde İngiltere'nin iplik fabrikasında çalıştırılmak üzere satın alınan 4-5 yaşlarındaki çocukların kaçmalarını engellemek için zincire vurulduklarını ve o şekilde çalıştırıldıklarını günümüze kadar gelen kaynaklardan bilmekteyiz. Yine bu aynı ülkeden örnek verecek olursak 1842 yılında bir kraliyet inceleme kurulunun yapmış olduğu araştırmaya ve hazırlanmış olduğu rapora göre, 6 ile 10 yaşları arasında çocukların, hatta aralarında daha küçük yaşta çocukların fabrikalardaki sağlığa zararlı galerilerinde çalıştırılmışlardır.

Sanayi Devrimini yoğun yaşayan İngiltere, Fransa, Belçika, İsviçre gibi Avrupa ülkelerinde 4 ile 6 yaşları arasındaki küçük çocukların maden ocakları ve fabrikalarda hiçbir güvenlik önlemi olmadan, onların yaşam hakları sömürülerek günde 14-15 saat aç karnına ya da karın tokluğuna çalıştırmışlardır.

Diğer örneklerin yanında daha acı olayları örnek verecek olursak; “Belçika'daki maden ocaklarında çalışan 15 yaşından küçük kız çocuklarının, cinsel yönden istismar edildikleri; bir rapora göre de, bir iplik fabrikasında 10- 14 yaşları arasındaki 13 kız işçinin tek bir işveren tarafından kirletildiği ve çalışma yaşamına atılan bir çocuğun, ender olarak bekâretini koruyabildiği açıklanmıştır⁹⁰”.

1813 yılında İsviçre'nin Zürih vilayetinde yapılan araştırmanın raporuna göre, fabrika ve maden ocaklarında çalıştırılan çocukların %50'si 9 yaş ve altında, %25'i 10-12 yaşları arasında, geri kalanının ise 13-15 yaşlarında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca raporda, çalıştırılan çocukların uzun iş saatleri ve çok kötü koşullarda kesintisiz faaliyetlerde çalıştırıldığı yer almaktadır. 1815 yılında devlet yöneticileri tarafından Zürih'te çocuk işçileri bu kötü durumdan korumak için bir kararname yayınlanmıştır. Bu kararnamede;

- I. Fabrikalarda 9 yaşından küçük çocuklar işçi olarak alınmayacak,
- II. Çalışanların günlük çalışma saati en fazla 12-14 saat olacak,
- III. Çalışan çocukların gece mesailerinde bulunmaları yasaktır,
- IV. Yazın sabah 5 ve kışın saat 6'dan önce mesai başlangıcı olmayacak,

gibi maddeler yer almaktadır. Ancak bu kararnamenin işletme sahiplerince uyulmadığını 1834 yılında Zürih'te başka bir araştırma sonucuna göre yayınlanan

⁸⁹ Yıldırım, H.O., a.g.t., 9.

⁹⁰ Centel, T., Demircioğlu, M., (2005), *İş Hukuku*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye, 30.

raporda yer alan “bir iplik fabrikasında çocuklar aylarca, günlerce günde 18 saate kadar çalıştırılmışlardır” cümlesinden anlamaktayız.

Sanayi devriminden sonra Avrupa'nın sanayi bakımından güçlü olan ülkelerden biri haline gelen bir diğeri Almanya'dır. Almanya'da da çalışan çocukların kötü şart altında bulunması diğerk ülkelerden farksız değildir. Özellikle Ruhr ve Rhein (Ren) sanayi havzasında, 4 yaşındaki çocukların, 2 fenik karşılığında, günde 10-12 hatta 14 saat çalıştırıldığı bilinmektedir⁹¹.

Almanya'nın Aachen şehrinde bulunan bir çivi fabrikasında 1802 yılında yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışan işçilerden 250 kişi arasından 225'inin çocuk olması, bu dönemki ülkedeki çocuk işçiliğinin ne boyutta olduğunu göstermede önemli rol almaktadır. 19. yüzyılın sonlarına doğru yapılan başka bir araştırmada ise 7-13 yaş grupları okul çocuklarının %85'den fazlasının çeşitli endüstri kollarında çalıştığı rapor edilmiştir. Yine ülkede 1898 yılında yapılan bir araştırmanın sonucunda, 14 yaşın altında bulunan 544.283 çocuğun, sanayi ve ticarete çalıştığı belirtilmiştir.

1909 yılında Hollanda'da yapılan bir araştırmada, çocuk işçiliğinin büyük boyutlara ulaştığının ve çıkan koruyucu kanun hükümlerinin uygulanmadığını gözler önüne sermektedir. Bu araştırma içerisinde, çocukların çalışma sürelerinin günde 16 saate (sabah 5'den, akşam 9'a kadar) kadar çıktığı, çocukları okula göndermemek için hasta olduklarına dair bahaneler üretildiği tespit edilen bilgiler arasında yer almaktadır. Ayrıca, çalışan çocukların 5 yaşından itibaren çalışmaya başladığı ve hem okuyup hem de çalışmak zorunda kalan çocukların yorgunluk ve uygusuzluktan dolayı derslerini takip edemeyecek duruma geldiği de diğerk edinilen bilgiler arasında bulunmaktadır.

İtalya'da sanayi devriminden etkilenmiş ülkeler arasında yer almaktadır. Buradaki durumunda diğerk ülkelerden farksız olmadığını o dönemden günümüze ulaşan bilgiler neticesinde bilmekteyiz. Özellikle Sicilya bölgesindeki kükürt madenlerinde çalışan çocukların kötü çalışma şartlarından ne kadar vahim bir durumda olduğunu bilmekteyiz. Günümüze ulaşan bilgiler arasında 1912 yılında, ülkedeki sadece maden ocaklarında çalışan işçilerin %6'sını 15 yaşını doldurmamış çocukların oluşturduğu yer almaktadır.

Japonya'da çalışan çocukların durumunu Avrupa ülkelerinde çalışan çocuklarla kıyasladığımızda çok daha kötü bir manzara ile karşı karşıya kalmaktayız. Bu durumu örnekle açıklayacak olursak, 20. yüzyılın ilk dönemlerinde, 14 yaşını doldurmadan sanayilerde çalışanların oranı, Almanya'da binde 2, Fransa ve İngiltere'de binde 6 iken, Japonya'da bu oran binde 9'u göstermektedir. Bunun gerekçesini ise muntazam bir iş denetiminin olmaması gösterilmektedir. Yapılan araştırmalara göre 1909 yılında fabrikalarda çalışan 650.000 kişiden 140.000'i 18 yaşından küçük iken 45.000'nin ise 14 yaşından küçük olduğunun saptanmış olduğunu bilmekteyiz.

ABD'deki çalışan çocuk işçilerin durumuna bakacak olursak, 1900'lü yıllarında, maden ocaklarında 10 bin çalışan çocuğun 10-13 yaşları arasında olduğu, ayrıca New York ve Chicago şehirlerindeki tekstil atölye ve fabrikalarında ise 5 yaşını doldurmamış çocukların (yaklaşık 2472 çocuk) bulunduğu belirtilmiştir. Yine aynı dönemde ülke genelinde yapılan araştırmada farklı iş kollarında çalışan çocukların sayısının

⁹¹ Çöpoğlu, M., a.g.t., 60.

10.572.000 olduğu saptanmıştır. Devlet tarafından yapılan 1900 yılı nufus sayımı, ABD'de yaklaşık 2 milyon çocuğun değirmenlerde, madenlerde, tarlalarda, fabrikalarda, mağazalarda ve şehir sokaklarında çalıştığını ortaya koymuştur.⁹²

Sanayinin gelişmesiyle birlikte kötü çalışma koşulları meydana gelmiş, işçiler çalışma alanlarında korunaksız bir şekilde çalışmak durumunda kalmış ve böylece devletlerin çalışma hayatına müdahale etmesine yol açmıştır. Sanayi Devrimi döneminde yasa koyucular ilk çalışma yasalarını oluşturmuş ve yayımlamışlardır. Bu alanda çıkarılan ilk yasaları, çocuklar, gençler ve kadınlar gibi özel olarak koruma gereksinimi içinde bulunan çevrelere yneliktir⁹³.

Sosyalizmin öncülerinden olan Robert Owen, 1794 yılında Manchester'daki Chorlton Twist Company isimli firmaya ortak olmuş ve yöneticiliğini yapmaya başlamıştır. Owen, iş hayatında getirdiği günler ile fabrika işletmeciliğinde sosyalizm fikirleriyle işçi sağlığı ve güvenliği için bir devrin başlangıcı olmuştur. Robert Owen, kendi fabrikasındaki çalışanlar için tıbbi imkân sağlamış ve bu konudaki ilk adımı atan kişidir. Robert Owen'un attığı adım sayesinde İngiltere'de 1830'lu yıllarda ilk işçi sendikaları ve odaları kurulmaya başlanmış ve aynı zamanda Owen'un sosyal reformcu yaklaşımı işçi teşkilatlanmasıyla ilgili olan fikirleri Owenizm adını almıştır.

Dönemin dşinrlerinden olan Anthony Ashley Cooper, aynı zamanda İngiliz parlamentosu üyesidir. Cooper, maden ocaklarında çalışan kadın ve ocuk işçilere yönelik koruyucu hükümler konusundaki çabaları ve ayrıca dönemin hekimlerinden olan Thomas Percival'ın genç işçilerle ilgili çalışma saatleri ve koşulları hakkında yapmış olduğu araştırma sonucundaki raporları, dönemin Birleşik Krallık Başbakanı Robert Peel'i etkilemiş ve İngiliz Parlamentosu'nun bu hususta çalışmalara başlamasına öncülük etmiştir. Yine dönemin hekimlerinden olan Percival Pott'un baca temizleyen ocuk işçilerin erken yaşta kanser olmalarının nedenleri hakkında araştırma yapmış ve nedeninin baca içinde birikmiş olan kurum ve katran olduğunu iddia ederek bunun işçilerin sağlığına zarar verdiğini ayrıca kanser yaptığını araştırmaları sonucunda kanıtlamıştır. Pott'un kanıtlamış olduğu araştırmalar neticesinde ocuk işçilerin bacalarda çalışmasını engelleyen bir kanun devlet tarafından 1788 yılında Baca Temizleme Kanunu ıkartılmıştır. Sosyalizm dşinr Owen, ıkarılan kanuna uyarak, kendi fabrikalarındaki çalışma saatlerini kısaltmış, belirli yaşın altındaki çocukları alıştırmamış ve ayrıca çalışanlarının çalışma olanaklarını düzeltme yönünde girişimlerde bulunmuştur.

1802 yılında ırakların Sağlığı ve Morali (Fabrikalar Kanunu olarak da bilinmekte) adlı yasa çıkarılmış ve bununla birlikte ocuk çalışanların çalışma saatleri günlük 12 ve haftalık 58 saat olarak sınırlandırma getirilmiştir. Ancak bu kanuna rağmen uygulanabilmesi 1833 yılında ıkarılan Fabrikalar Kanuna kadar mümkün olamamıştır. Bu kanunda da 9-13 yaş arasındaki ocuk çalışanların çalışma srelilik günlük 9 ve haftalık 48 saate indirilmiştir. Ayrıca kanundan yararlanacak çocukların okula gitme şartı konulmuştur. İş Güvenliği Müfettişliği, söz konusu kanunun getirdiği en önemli yeniliklerden birisi olmuştur. 1878 yılında söz konusu kanun içerik olarak düzenlenmiş ve çalışan ocuk yaşının asgari olarak 10, Cumartesi gününün yarım gün tatil ilan

⁹² WEB_27, Our Documents Sitesi, <https://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=false&doc=59#>

⁹³ Centel, T., Demircioğlu, M., a.g.e., 31.

edilmesi ve çocukların günde 2 saat yemek ve dinlenme hakkı verilmesi hükümleri getirilmiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle birlikte günlük çalışma saatleri 8 saat olarak yeniden düzenlenmiştir.

Fransa İmparatoru aynı zamanda Fransız asker olan Napolyon Bonapart, devlet başkanlığı yaptığı dönemde 3 Ocak 1813 tarih de yayınladığı İmparatorluk Ferman'ının maddelerinde çocuk işçilerinin çalışma hayatına yönelik ilk düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. Fermanın 2.bölümünün 29.maddesinde açık bir şekilde 10 yaşın altındaki çocukların maden ocaklarda çalışmayacaklarını açık bir şekilde belirtmiş ve yasaklamıştır. Ancak madde çocukların cinsiyeti hakkında herhangi bir ibare bulunmamasının yanı sıra madenler haricinde kalan endüstriler içinde herhangi bir sınırlama ve düzenlemeye yer vermemiştir. Napolyon İmparatorluk Fermanı'ndan çocuk işçiliğine değinmesine rağmen Fransa'da çocuk işçiliği başlığı altında 22 Mart 1841 tarihli düzenlenen yasa ilk resmi yasa olarak kabul edilmektedir. 1841 tarihli yasa 12 maddeden oluşmakta ve çocukların çalışma koşullarını, işe kabul yaşlarını ve izin günlerini düzenleyen bu yasa mekanik motorla çalışan ve/veya 20 işçiden fazla kişi çalıştıran işletmeleri (fabrikaları ve imalathaneleri) kapsamaktadır. Yasaya göre çocuklar için çalışma yaşı minimum 8 olarak belirtilmiş ve 8-12 yaş arası çalışan çocuk işçilerin günde 8 saatten, 12-16 yaş arası olanların günde 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca çalışma saatleri sabah 5 ve akşam 9 olarak belirtilmiştir. Ancak bu yasanın Fransa'da 1840'lı yıllar göz önüne alındığında pek kapsayıcılığının olmadığı görülmektedir; çünkü bu dönemde Fransa, Avrupa'nın en büyük nüfusuna sahip en büyük tarım ülkesidir. Ailelerin, dolayısıyla da çocukların, büyük bir bölümü de tarım işlerinde veya kırsal alandaki (değirmencilik, demircilik, dericilik, vb.) çeşitli işlerde çalışmaktadır ve bu yüzden 20 işçiden fazla kişi çalıştıran işletmeleri kapsayan 22 Mart 1841 Yasası, çocuk işçi sayısının azalmasına ciddi bir katkı sağlayamamıştır.⁹⁴

Fransa'da çocuk işçiliği başlığı altında çıkarılan ilk kanunun uygulanamaması sebebiyle ikinci bir kanun daha çıkarılmıştır. Bu kanun III. Cumhuriyet döneminde çıkarılan 19 Mayıs 1874 tarihli yasadır. Bu kanunun 1841 yasasından farkı, daha sistematik bir şekilde hazırlanmış olmasıdır. Toplamda 10 bölümden oluşan kanunun ilk bölümünde çalışacak çocukların yaşları ile ilgilidir. 2.bölümde gece mesaisi, Pazar mesaisi ve diğer tatil günleri hakkındaki mesailerden oluşmaktadır. 3.bölüm yer altı işleri ile ilgiliyken; 4.bölüm zorunlu olan ilköğretim ile ilgilidir. 5.bölümde işletmelerde çalışan çocukların izlenmesi ve denetlenmesi yer alırken; 6.bölümde müfettişler tarafından yapılacak teftişler yer almaktadır. 7.bölümde yasa kapsamında oluşacak yerel kurullar hakkında bilgi vermekte iken; 8.bölüm yine yasa kapsamında oluşturulacak olan Yüksek Kurul hakkında bilgi vermektedir. Son iki bölümde yani 9. ve 10.bölümde ise genel olarak cezalar ve yasa kapsamında bazı özel hükümler açıklanmaktadır.

Son olarak Fransa'da 2 Kasım 1892 tarihli yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın diğer yasalardan öncelikli iki temel farklı bulunmaktadır. Birinci farklılık, yasanın "kadınlar" ile ilgili olması ve diğer ikinci farklılık ise 28 Mart 1882 tarihinde Jules Ferry'in çabalarıyla çıkarılan zorunlu eğitim yasasına uygun olarak, bu yasa çalışan çocukların asgari yaşı 13 olarak belirtilmiştir. Zira 28 Mart 1882 zorunlu eğitim yasası ile birlikte

⁹⁴ Güzel, B., (2016), *19.Yüzyıl Fransız Yasalarında İşçi Çocuklara Yönelik Uygulanan Sosyal Politika Tedbirleri*, Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 11/8, 239.

Fransa'da 6 ile 13 yaş arası kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir.⁹⁵ Bu yasada 1874 tarihli yasa gibi sistematik bir şekilde düzenlenmiştir ve toplamda 9 bölümden oluşarak her bölüm farklı konular içermektedir. Bu yasada yine genel cezalar ve yasa kapsamındaki bazı hükümler 8. ve son bölüm olarak 9.bölüme bırakılmıştır. Söz konusu yasanın 1.bölümüne göre 13 yaşından küçük kız veya erkek cinsiyet gözetmeksizin hiçbir endüstri işletmesinde istihdam edilemez. Ayrıca bu yasada ilk defa çalışacak çocukların “fiziksel uygunluk raporu” alınması gerektiğinden bahsedilmiştir. 1.bölümün 3 maddesine göre 13-16 yaş arası çocuklar günde en fazla 10 saat, 16-18 yaş arası olanlar ise haftalık en fazla 60 saat (günlük en fazla 11 saat) çalışma sınırlaması getirilmiştir. Ayrıca günlük çalışma süreleri içerisinde çalışan çocuklara 1 saatten az olmamak üzere dinlenme arası verilmesi zorunlu hale getirilmiştir.

Almanya'nın çocuk işçiliği ile ilgili ilk düzenlemesini 1839 yılında yayınladığı yasada görülmektedir. Yasa, 9 Mart 1839 tarihli “Fabrikalarda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına İlişkin Kanun”dur. Yasaya göre maden ocaklarında ve fabrikalarda çalışan çocukların asgari yaşı 9 olarak belirlenirken, 9-16 yaş arası çalışan çocukların gece çalışmaları hükme bağlanmış ve çocukların günde en fazla 10 saat çalışmaları belirtilmiştir. Daha sonra 1853 yılında ikinci bir kanun ile asgari çalışma yaşı 12'ye yükseltilerek, 12-14 yaş arasında çalışan çocukların günlük çalışma saatleri 6 saate indirilmiştir. Ayrıca kanun, denetim konusuna yer vererek, iş müfettişlerine yasa hükümlerinin yürütülmesinin denetlenmesi görevini vermiştir.

ABD'de de 20.yüzyılın başlarında 1900'lü yıllarda birçok Amerikalı, çocuk işçiliğini “çocuk köleliği” olarak görmeye başlamıştır. Bu nedenle bunu sona erdirmek amacıyla dönemin hükümeti tarafından girişimlerde bulunmaya başlanmıştır. Çocukların çalıştırılmaları ve uzun saatler boyunca çalışmaları, çocukların, eğitim hayatından mahrum bırakıldığı yönünden tartışmalara neden olmuştur. Dolayısıyla çocuk işçiliğini yok etmeyi hedefleyerek ilk adımı 1904 yılında birtakım reformistler atmış ve Ulusal Çocuk İşçiliği Komitesi'ni kurmuşlardır. İlk adımın girişimleri sonucunda 8 yıl sonra yani 1912 yılında da federal düzeyde çocuk bürosu kurulmuştur. 1916 yılında bir Kongre oluşturulmuş ve kongre kararının sonucunda da Keating-Owens Yasası çıkarılmıştır. Çıkarılan yasada, imalatta çalışan çocuklar için asgari yaş 14, madencilikte ve fabrikalarda asgari yaş 16; azami günlük çalışma saati 8; 16 yaşından küçüklerin gece vardiyasında çalıştırılmaları/çalışması yasaklandığına dair çocuk işçiliği standartları oluşturulmuştur. Ancak çıkarılan ve dönemin başkanı olan Başkan Woodrow Wilson tarafından da imzalanan bu yasa Yüksek Mahkeme tarafından anayasaya aykırı olduğuna karar verilmiş ve nedeni olarak devletlerarası ticareti düzenlemek için hükümetin yetkilerinin amacını aştığını belirtmiştir. 1919 yılı Aralık ayında Çocuk İşçiliği Vergi Yasası olarak ikinci bir girişimde bulunulmuş ve bu yasayla hükümetin vergi alma gücünü kullanarak çocuk işçiliğini düzenlemek için dolaylı bir yol izlenmiş ancak yine Yüksek Mahkeme anayasaya aykırı bulmuş ve sonuçsuz kalmıştır. Son olarak kongreye çocuk emeğini düzenleme gücünü vermek için kısa süre önce bir anayasa değişikliği önerilmiştir. Çocuk İşçiliği Değişikliği'nin onaylanması kampanyası, 1920'lerde, itibarını zedeleyecek etkili bir kampanyayla durdurulmuştur. Muhaliflerin suçlamaları, Federal Devletin gücünde meydana gelen

⁹⁵ Güzel B., a.g.m., 242.

artışlara karşı geleneksel devletlerin hak iddialarından, değişikliğin Anayasa'yı yıkmak için komünistlerden ilham alan bir komplo olduğunu iddia etmiştir. Yüksek Mahkeme önünde de itiraz edilen 1938'de Adil Çalışma Standartları Yasası'nın yürürlüğe girmesine kadar çocukların federal koruması sağlanmamıştır. Bugün hala yürürlükte olan 1941 yılının Şubat ayında, Yüksek Mahkeme, Adil Çalışma Standartları Yasası'nın anayasaya uygunluğunu onaylamıştır.

Ülkeler tarafından çocuk işçiliği ile ilgili ilk çalışmaların yanı sıra bu dönemlerde ilk uluslararası çalışmalarda yapılmaya başlanmıştır. İsviçreli iş adamı Daniel Legrand tarafından 1840 yılında tüm Orta Avrupa Ülkelerini kapsayacak yasaların çıkartılması önerisini, Fransa ve İsviçre yönetimleriyle Alman Gümrük Birliği'ne bildirmiştir. Uluslararası anlamda atılan bu ilk adım 1890 Berlin Konferansında hedefine ulaşmış ve çocukların işe alınma yaşları, çalışma saatlerinin sınırlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olmak üzere, dilek niteliğinde ortak kararlar alınmıştır. Berlin Konferansı'ndan sonra 1913 yılında Ben Konferansı'nda da çocuk işçiliği ve işçilik ele alınmıştır. Ancak Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması İş Hukuku'na ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerin oluşumunu ve devamlılığını savaş döneminde engellemiştir. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra imzalanan Versay Barış Antlaşması ile birlikte ILO'nun kurulmasına (1919) zemin hazırlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'na kadar örgütlenen birçok uluslararası örgüt İkinci Dünya Savaşı'nda varlığını yitirmiş ancak ILO, savaş sonrasında da çalışmalarına ve varlığının devamlılığını sağlamıştır. ILO, çocukların ve çocuk işçilerin korunması yönünde birçok önemli anlaşmalar ve öneri kararları oluşturmuş ve bunların birçoğu 1919-1921 yılları arasında olmuştur. Sonraki yıllarda ILO, önceki anlaşmaları güncelleyerek çocuklar için daha etkin bir iş güvenliği sağlamak amacıyla çalışmalar yapmıştır.

1924'de Cenevre Beyannamesi, Cemiyeti Akvam bünyesinde Çocuk Hakları Bildirgesi; 1959'da Çocuk Hakları Evrensel Bildirgesi, 1961'de Avrupa Sosyal Şartı, 1966'da BM Genel Kurulu'nun kabul ettiği Türkiye'nin henüz onaylamadığı BM Ekonomik ve Kültürel Haklar Uluslar Arası Sözleşmesi, 1989'da Çocuk Haklarına Dair Sözleşme gibi uluslar arası alanda çocuklar ile ilgili sosyal politika çalışmaları, çalışan çocuklara yönelik düzenlemelerin temelini teşkil etmektedirler.⁹⁶

Ülkemizde Sanayi Devrimi'nden sonra çocuk işçiliğinin durumuna bakacak olursak;

Sanayi Devrimi Tüm Avrupa ve Doğu Ülkeleri etkilediği gibi o dönemde Osmanlı Devleti'ni etkilemiştir. Sanayi Devrimi öncesi olan Osmanlı Devleti'ndeki Ahilik Teşkilatı devrim ile birlikte sarsıntıya uğramıştır. Sanayi Devrimi sonrasında Osmanlı'nın topraklarında da sanayileşme, fabrika, imalathane ve maden ocakları belirgin bir şekilde kurulmaya ve oluşmaya başlamıştır. Bu gelişmeyle birlikte doğal olarak sanayi alanında çalışan sayısı da artış göstermiştir. Sanayilerde yeni iş gücü kaynağı çocuklar ve kadınlar olmuştur. O dönemlerde devlet fabrikalarında yurdun çeşitli yerlerinden getirilen yetim çocuklar çalıştırılmıştır. İstanbul'da kibrit ve bez

⁹⁶ Kılıç, F., (2009), a.g.t., 17.

(Beykoz) fabrikalarında çalışan çocuk sayısı tüm çalışanların yarısına ulaşmış, hatta kimi dönem aşmıştı⁹⁷.

Sanayi Devrimi'nden sonra 20.yüzyılın başlarında Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesi erkek işgücünün azalmasına ve dolayısıyla kadın ve çocuklarının işgücünün daha da artış göstermesine neden olmuştur. Nitekim 1913-1915 yılları arasında yapılan sayımda 15 bin sanayi işçisinin yüzde 10'unun kadın ve çocuklardan oluştuğu ve bu oranın 1927'de yüzde 35'e yükseldiği tespit edilmiştir.

Günümüze kadar gelen kaynaklarda Osmanlı'nın son dönemlerinde çalışma koşullarına ilişkin bilgilerin az olduğunu bilmekteyiz. Ancak elde ettiğimiz kaynakların sonucuna göre çalışma koşullarının kötü olduğunu bilmekteyiz. Örneğin Selanik büküm hanelerinde iş, tan vaktinde yani güneşin doğuşunda başlıyor, gurup vaktinde yani karanlık çökünceye dek devam ediyor, dolayısıyla yazın 15 saat kışın 10 saat çalışılıyordu.

Osmanlı Dönemi'nde işçi örgütlenmelerinin de ilk demlerinin oluştuğunu bilmekteyiz. İşçi örgütlerinin ilk talepleri çalışma koşulları ve ücretlendirmeler hakkında oluşmuştur. 1908-1915 yılları arasında yapılan protestolarda günlük çalışma saatleri 10 saate düşürülmesi ve çocuklar ile kadınların sanayi ortamında çalışmalarının önüne geçilmesi isteği öncelikliydi.

Yapılan protestolar sonuç vermiş ve Osmanlı'nın son dönemleri ile Cumhuriyet'in ilk yıllarında çocuk işçiliğine ilişkin ilk yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu yasal düzenlemeler 1921 tarihli Ereğli Kömür Havzası ve 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanun'udur. 1921 tarihli yasada, kömür madenlerinde, yer altı işlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmayacak hükmü konulmuştur. 1930 tarihli yasada ise, fabrika, imalathane ve maden işlerinde çalışanlara asgari 12 yaş sınırı konulmuş, ayrıca 12-16 yaş arasındaki çalışanların günlük azami 8 saat çalışabilecekleri ve bu yaştakilerin akşam 8'den sonra çalıştırılmayacakları hükme bağlanmıştır. 1930 tarihli yasa 1983 yılında yapılan düzenlemeyle 12 yaş sınırı 14'e yükseltilmiştir.

Cumhuriyet'ten sonra 1927 yılında Türkiye'de ilk nüfus sayımı İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından yapılmıştır. Bu sayımda sanayilerin durumu ve özellikleri belirtilmiştir. Bu sayıma göre dört ve üzeri işçi çalıştıran iş yerlerinde 147.128 kişi istihdam etmektedir. Bunlardan %15,4'ünün 14 yaşından küçük çocuklar olduğu tespit edilmiştir. 1935 yılında yapılan ikinci nüfus sayımında ise tarımda çalışanların %26,7'sini 14 yaşından küçük çocuklar oluştururken; tekstil sektöründe %6,6'sını ve demir sanayinde ise %6,8'ini yani toplamda %40,1'ini çocuk işçi oluşturmaktadır. Yapılan sayımlara göre İstanbul ve İzmir gibi büyük kentlerde kadın ve çocukların istihdam oranı diğer kentlere göre daha yüksektir. Bu verilere göre ilk sayımdan ikinci sayıma kadar geçen 8 yıllık bir süreçte çocuk işçiliğinin arttığını görmekteyiz. Bu da sanayi devriminin olumsuz etkilerinden biridir.

Cumhuriyet Dönemi'nde çocuk işçiliğinin önlenmesi adına önemli bir adım atılmıştır. Bu adım, 29 Mart 1931 tarihli 1778 sayılı kanun ile ilkokul çağındaki çocuklar için beş

⁹⁷ Duyar, İ., Özener, B., (2003), *Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler*, Ütopya Yayınevi, Ankara, Türkiye, 24.

yıllık zorunlu eğitimin getirilmesidir. Zorunlu eğitimde 7-12 yaş arasındaki çocukları çalışmasını engellemede önemli rol almıştır. Ancak, 13 yaş ve üzeri ayrıca okula gidemeyen çocukların çalışmasını engellemede yetersiz kalmıştır.

1939 yılında İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla ülkemiz savaşta yer almamış olmasına rağmen ekonomik açıdan etkilenmiş ve çalışma koşulları kötüleşmiştir. Bu nedenle de çocuk işçiliğinde artış meydana gelmiştir. Anılan dönemde hükümet tarafından 1940 yılında Milli Koruma Kanun'u çıkartılmış ve bu kanunla birlikte çalışma yaşamına katı kurallar getirilmiştir. Bu nedenle kadınları ve çocukları koruyan hükümler rafa kaldırılmış; günlük çalışma süresi 8'den 11 saate çıkartılmış; kadın ve çocuklarda bu hükme tabi kılınmış; ayrıca haftada bir gün olan tatil kaldırılmıştır.

Türkiye'de çocuk işçiliğinde önemli değişim 1950-1974 yılları arasında 20.yüzyılın 3.çeyreğinde olmuştur. 20.yüzyılın 3.çeyreğinin başlarında 1950'li yıllarda başlayan köyden kente göç etme dalgası bu konuda önemli bir yere sahiptir. Bu gelişme çalışma ve toplumsal yaşamda değişimlere neden olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında hızlanan ve hız kesmeden devam eden sanayileşme ve bununla birlikte göç dalgası, kısa süre içerisinde işgücü dengesini değiştirmiştir. Göç dalgasıyla beraber tarım üretiminin azalması, sanayi üretiminin artması gerçekleşmiştir. Aslında bunların gerçekleşmesi o dönemdeki modernleşme çabalarının bir ürünüydü. Modernleşme çabaları sadece sanayi de değil bir süre sonra da tarımda da yerini almıştır. Modernleşmeden önce insan ve hayvan gücüyle tarım yapılırken, modernleşmeyle beraber tarım alanında makineleşme ve modern tarım teknikleri (kimyevi, ilaçlama vb.) yerini alarak geleneksel tarımdan yoğun tarıma geçiş yaşanmıştır. Bu dönem 1960'lı yıllarda başlayıp "yeşil devrim" olarak adlandırılmıştır. Toplum ve çalışma hayatında oluşan değişimler hane içerisinde işbölümünün değişimiyle birlikte gerçekleşmiştir. Şöyle ki; kadınlar ve yaşlılar tarım işleriyle ilgilenirken hane içerisindeki genç-yetişkin erkeğin emeği tarım dışı alanlara kaymıştır. Bu dönemdeki çocuk emeği ise bu değişimler sonucunda hem tarımda hem de tarım dışı alanlarda özellikle de kentlerdeki alanlarda daha ulaşır hale gelmiştir. Anılan dönemde yaşanan değişikliklerin sonucunda çocuk işçiliğinde gözle görülür derecede artış olmasıyla sonuçlanmıştır. Bu dönemde devlet tarafından çocuk işçiliği ile ilgili yapılan yeni bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

20.yüzyılın sonlarına doğru çocuk emeği ve emeğinin istismarını engellemek amacıyla bazı yapılanmalar meydana gelmiştir. Bu yapılanmalardaki en önemli olanı geleneksel yöntemle öğretilen çıraklığın belli bir kalıba alınması olmuştur. Hükümet tarafından 1977 tarihinde 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunla beraber çıraklık, kalfalık eğitimi ikili bir yapı olarak kabul edilmiştir. Yasaya göre, çıraklar bir sanatla ilgili bilgiyi teorik olarak okuldan öğrenirken, pratik uygulamasını da çalıştığı işyerindeki usta tarafından öğrenecektir. Kanunun amacı çocukların okula gitmesini teşvik etmesiyle birlikte çalışmak durumunda olanlarında ustalar tarafından sanat öğrenmesi amaçlanmıştır. Ancak bu yasa, mevcut düzenin değişmesinde ve değiştirilmesinde yetersiz kalmış, başarılı olamamıştır. Bunun en büyük ve açık kanıtı da; sisteme dâhil edilebilen çocuk sayısının 13 binle sınırlı kalmasıdır. 2089 sayılı yasanın başarılı olamamasının üzerine yasada eksik kalan yönler tamamlanarak 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Anılan yasa 2001 yılında "Çıraklık" ibaresi kaldırılarak Mesleki Eğitim Kanunu olarak

günümüzde hala uygulanmaktadır. Ancak bu yasayla birlikte öğrenim gören çocukların sayısı 200 bin civarına çıkabilmiştir⁹⁸.

21.yüzyılın başlarında 2012 yılında Türkiye’de çocuk işçiliğinin engellenmesi amacıyla önemli bir adım atılmıştır. Bu adım 8 yıllık zorunlu eğitimin 4+4+4 kapsamında 12 yıla çıkarılmasıdır. Bu kapsamda çocuklar ilk 4 yılda ilköğretim, ikinci kapsamda ortaöğretim ve son 4 yılda da lise öğrenimini tamamlayacaklardır. Aşağıdaki tabloda Osmanlı Devleti’ni ve Cumhuriyet Dönemi’ni kapsayan zorunlu eğitimin değiştirildiği tarihlerin bilgileri yer almaktadır.

Tablo 10: Zorunlu Eğitim Süresinin Değiştirildiği Tarihler

1824	Ergenlik çağına kadar sıbyan okullarına devam mecburiyeti getirildi.
1847	Dört yıl sıbyan mektebi + iki yıl Rüştîye zorunluluğu getirildi.
1869	Sıbyan mektebi süresi dört yıl, iki yıl Rüştîye de zorunludur.
1913	Zorunlu öğretimin tekrar altı yıla çıkarılması kararına varıldı.
1921	Zorunlu eğitim dört yıla indirildi. İsteyen bir yıl daha okuyabilir.
1923	Zorunlu eğitimin süresi beş yıla çıkarıldı.
1973	Sekiz yıllık eğitime geçme kararı alındı. Deneme uygulamalarına başlandı.
1997	Tüm yurttaki 5+3 kapsamında 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitime geçildi.
2012	Zorunlu eğitim 4+4+4 kapsamında 12 yıla çıkarıldı.

Kaynak: Gündüz, 2011:3

Türkiye’de yapılan araştırmalara göre çalışan çocuk sayısının verilerine bakacak olursak;

1994 yılında Türkiye’de yapılan bir araştırmanın verilerine göre 6-14 yaş arasında 12 milyon çocuktan %32’sinin çalıştığı saptanmıştır. 1996 yılındaki çalışma oranının %19,8; 1997 yılında %18,6; 1998 yılında %14,2; 1999 yılında ise %12 olduğu yapılan araştırmalar tarafından belirtilmiştir. 2002 yılında yapılan başka bir araştırmada 6-14 yaş arasında çalışma oranını %4,2 ve 15-17 yaş aralığındaki çalışma oranının %28 olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca 2006 yılındaki araştırmada ise 6-17 yaş arasında 958 bin ekonomik işlerde ve 7 milyon 4 bin ev içinde bulunan çocuk olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2. Çocuk İşçiliğinin Nedenleri

Çocuk işçiliğinin nedenlerini (temel olarak) şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Yoksulluk
2. İşsizlik / İstihdam Yetersizliği
3. Nüfus
4. Eğitim /Eğitimsizlik
5. Hızlı ve Çarpık Kentleşme
6. Gelenekler

Yukarıda sıraladığımız nedenleri sırasıyla ele alalım.

⁹⁸ Duyar, İ., Özener, B., a.g.e., 29.

3.3.2.1. Yoksulluk

Çocukların çalışma yaşamında olmasının nedenlerinden en büyüğü ve en başta olanı yoksulluktur.

Yoksulluk, çocuğun sadece çalışma hayatının içine girmesine sebep olmakla kalmayıp; çocukların ağır, güçten ve takatten düşüren işlere de iten en güçlü etmendir. Dolayısıyla toplumda fakirliğin ve yoksulluğun hâkim olduğu her yerde, çocuk işçi çalıştırma olgusu ile birlikte işin sömürgeci olma özelliği de artmaktadır.⁹⁹

Yapılan araştırmalar, yoksul ailelerde çocuğun çalışmasıyla sağlanan ek gelir veya çocuğun evdeki bazı işleri üstlenmesiyle ana-babaların dışarıda çalışma olanağı bulmaları; bu ailelerde tamamen aç kalma ile ucu ucuna geçinme arasındaki sınırı belirlemektedir. Bu nedenle çocukların çalışmaları, ailenin ekonomik düzeyinin açlık sınırına dayanmaması açısından vazgeçilmez olmaktadır. Dokuz Latin Amerika ülkesini kapsayan bir araştırmada, 13-17 yaşlarındaki çocukların aileye sağladıkları gelirin ortadan kalkması durumunda, yoksulluğun, %10-20 oranında artmasının kaçınılmaz olduğu tespit edilmiştir.¹⁰⁰

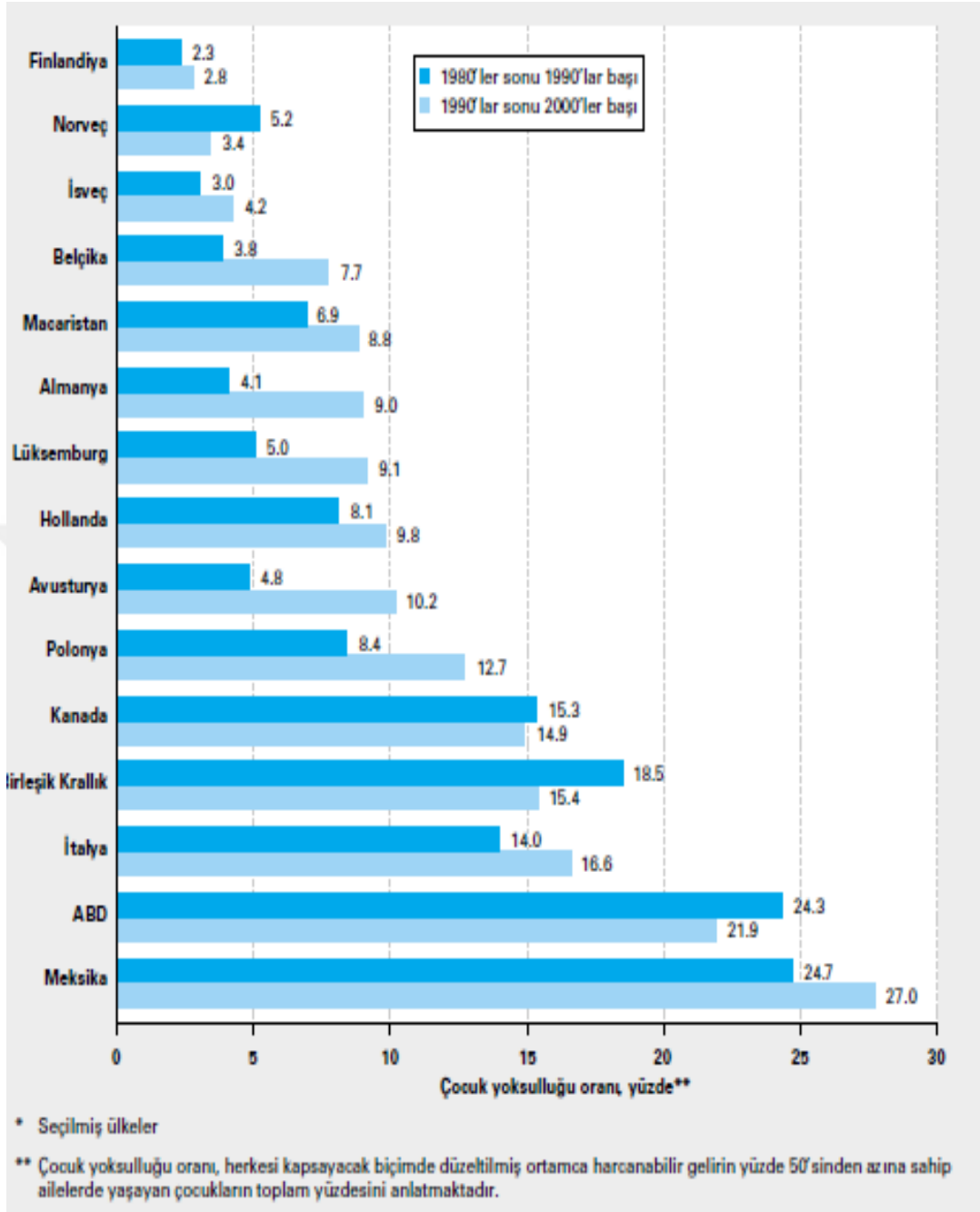
Yoksulluk ve çocuk istihdamı arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişkenden hangisinin belirleyici faktörü oluşturacağı tartışması karşımıza çıkmaktadır. Bazı yaklaşımlar yoksulluğun çocuk istihdamına neden olduğunu öne sürmekte, bazıları ise bu ilişkinin çocuk emeği kullanımı ile başladığını belirtmektedir. Gerçekte, bu değişkenler birbirlerini karşılıklı olarak etkilemekte ve aralarında bir kısır döngü ilişkisi bulunmaktadır. Gelir yetersizliği, aileleri tüm bireyleri ile çalışmaya zorlamaktadır. Çocuklar ise, nitelikleri gereği yüksek verimli olmadıklarından çok düşük ücretler karşılığı çalıştırılmaktadırlar. Dolayısıyla, çocuk istihdamı kısa dönemde yoksulluğun önlenmesi açısından önemli bir etki taşımamaktadır. Bununla beraber, bağlı olarak da, yüksek gelir getiren işlerde çalışma şanslarını gelecek içinde kaybetmiş bulunmaktadırlar. Böylece bu iki değişken sürekli olarak birbirini etkilemektedir. Eğitim kurumları yerine, küçük yaşlardan itibaren emek piyasalarına yönlendirilen çocuklar, eğitim yoluyla elde edebilecekleri bilgi ve vasıflardan yoksun kalmakta, buna bağlı olarak da, yüksek gelir getiren işlerde çalışma şanslarının gelecek içinde kaybetmiş bulunmaktadır. Böylece bu iki değişken sürekli olarak birbirini etkilemektedir.¹⁰¹

2005 yılında UNICEF tarafından yapılan Dünya Çocuklarının Durumu raporuna göre OECD ülkelerindeki (seçilmiş ülkeler*) çocuk yoksulluğu verileri ortaya konmuş ve veriler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

⁹⁹ UNICEF, (1997), *Dünya Çocuklarının Durumu*, Oxford Üniversitesi Yayını, Oxfordshire-İngiltere, 27.

¹⁰⁰ UNICEF, (1997), *Dünya Çocuklarının Durumu*, 27.

¹⁰¹ Yıldırım, H.O., a.g.t., 42-43.

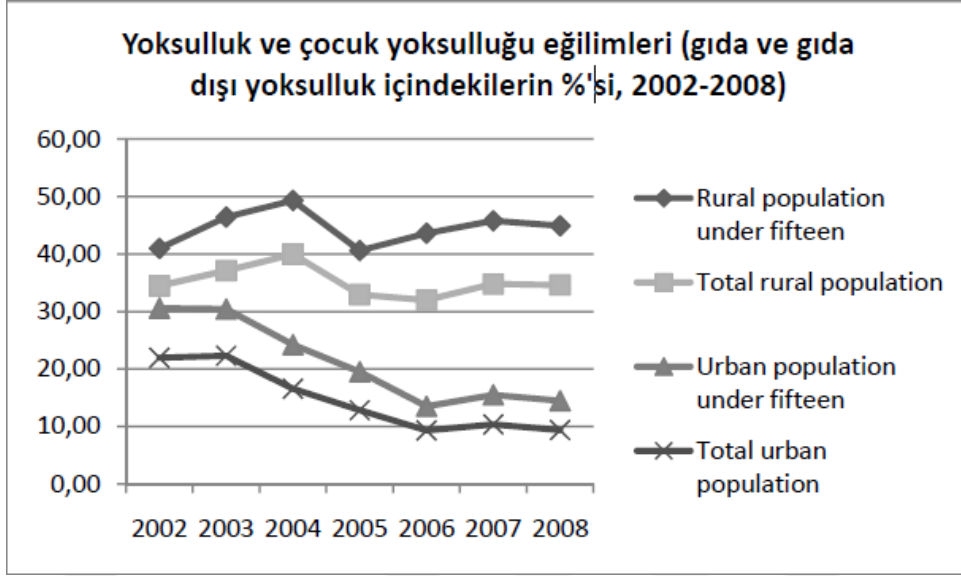


Şekil 9: OECD Ülkelerinde Çocuk Yoksulluğu

Kaynak: UNİCEF, (2005), Dünya Çocuklarının Durumu Çocukluk Tehdit Altında, 28

Yukarıdaki verilerde görüldüğü üzere seçilen ülkeler arasından en yüksek yüzdeyi sahip olan Meksika ve en düşük yüzdeye sahip olan ise Finlandiya'dır.

Aşağıdaki verilerde ise Türkiye'de UNİCEF tarafından 2011 yılında Türkiye'de Çocukların Durumu adlı rapordaki veriler bulunmaktadır. Bu veriler Türkiye'deki yoksulluk ve çocuk yoksulluğu durumunu gözler önüne sermektedir.



Şekil 10: Türkiye'deki Yoksulluk ve Çocuk Yoksulluğu Eğilimi

Kaynak: UNICEF, (2011), *Türkiye'de Çocukların Durumu Raporu*, 16

Yine aynı raporda yer alan bilgilere göre; “2008 yılında gıda ve gıda dışı yoksulluk içinde olan 15 yaşından küçüklerin oranı yüzde 24.43 ile genel yoksulluk oranının 7.32 puan üzerindedir. Başka bir deyişle, 15 yaşından küçük 4,6 milyon çocuk (18 yaşın altı alınırsa 5,5 milyona yakın) ulusal yoksulluk sınırı altındadır. 15 yaşından küçükler arasında yoksulluk kentsel alanlarda yüzde 14.47 iken kırsal kesimde yüzde 44.92 gibi kaygı verici düzeye çıkmaktadır. 2002-07 dönemindeki güçlü ekonomik büyüme, başta mutlak yoksulluk olmak üzere yoksulluk oranlarını biraz düşürmüştü, ancak çocuklar arasındaki yoksulluk bu durumdan pek az etkilenmiştir. Bu arada, çocuklar arasındaki göreceli yoksullukla ilgili son OECD verileri, Türkiye’de bu yoksulluğun yüzde 24,6 ile OECD ülkeleri arasındaki en yüksek oran olduğunu göstermektedir. Oran, OECD ortalamasının iki katıdır.¹⁰²”

Peki, yoksulluk ile bağlantısı olduğunu düşündüğüm “*Milli Gelir*” nedir? Milli gelirin en geniş tanımlamasını yapacak olursak iktisatçılar ve ekonomistler şu şekilde tanımlamaktadırlar; “Bir ekonomide belli bir döneme ilişkin safi milli hâsıla değerinden aynı dönemde, o ekonomide alınan dolaylı vergiler toplamının çıkartılmasıyla elde edilen tutardır.” Basit tanımlamaya indirgeyecek olursak; *bir ülkede belli bir dönemde üretilen mal ve hizmetlerin net parasal değeri* olarak karşımıza çıkmaktadır. Milli geliri etkileyen 3 adet fonksiyon bulunmaktadır. Bunlar; tüketim, tasarruf ve yatırım fonksiyonlarıdır. Bunlardan kısaca bahsedecek olursak;

- (1) *Tüketim Fonksiyonu*; Birey için tüketim, aile fertlerinin gereksinim duydukları mal ve hizmetlerin satın alımı için yaptıkları harcamaların toplamıdır. Tüketim harcamaları öncelikle, o ekonomideki harcanabilir gelire bağlıdır. Tüketimi etkileyen faktörler; Kişinin toplam geliri, yaşam biçimi ve aile yapısı, edindiği alışkanlıkları, ileriye dönük kararları ve beklentileri ve ayrıca Ülkenin ekonomik koşulları, ekonomik verileri, vergi ve para politikaları

¹⁰² UNICEF, (2011), *Türkiye'de Çocukların Durumu Raporu*, 16.

- (2) *Tasarruf Fonksiyonu*; Elde edilen toplam gelirden ihtiyaçlar karşılandıktan sonra kalan miktara tasarruf denir. İnsanlar gelecekte oluşabilecek hastalık, kaza gibi belirsizliklerde çaresiz kalmamak için tasarruf yapmak isterler. Gelirin tüketilmeyen kısmı tasarrufları oluşturur. Tasarruf toplam harcamaların toplam gelirden çıkarılması ile hesaplanır. Harcamaların gelirden fazla olması borçlanma gibi kötü bir sonucu ortaya çıkarır.
- (3) *Yatırım Fonksiyonu*; Yatırım, ekonomide belirli bir dönemde üretimde kullanılacak malzeme ve unsurların artırılmasına denir. Yeni fabrika kurmak, fabrikaya makine almak, yeni üretim yöntemi almak vb. yatırım faaliyetleri sonucunda ekonominin üretim kapasitesi artar.

Millî gelir ile ilişkili iki temel kavram bulunmaktadır. Bunlar; Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) ve Gayri Safi Millî Hâsıla (GSMH) kavramlarıdır. GSYİH, bir ülkenin sınırları içerisinde hem o ülkenin yurttaşları hem de yabancılar tarafından elde edilen geliri ifade ederken; GSMH ise, bir ülkenin yurttaşları tarafından o ülkenin sınırları içerisinde ve sınırları dışında elde edilen geliri ifade etmektedir.

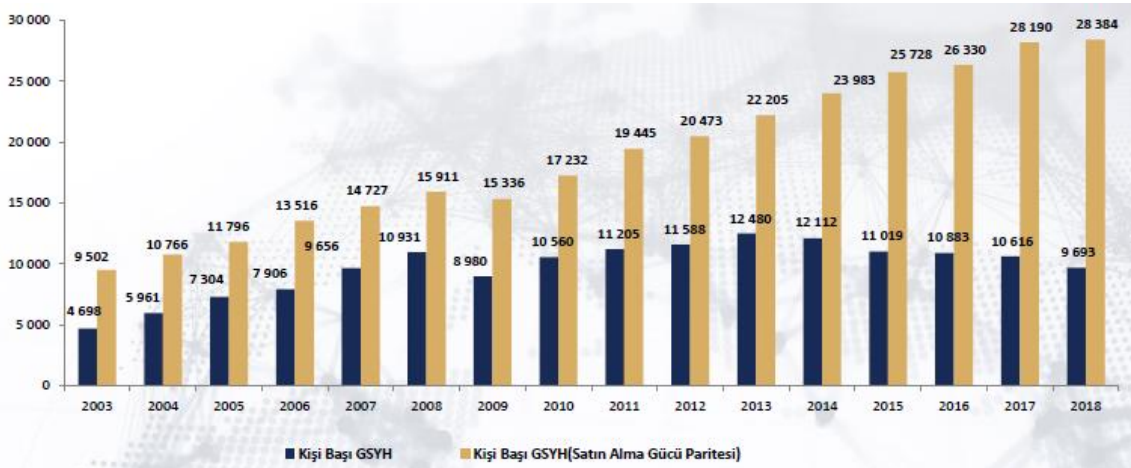
Milli Gelir, GSYH ve GSMH'nın hesaplanma formülleri şu şekildedir;

GSYH= [Tarım + Sanayi + İnşaat + Ticaret + Ulaştırma, Haberleşme + Mali Kuruluşlar + Konut + Hizmetler Toplamı (Kamu ve Özel) + İthalat Vergisi]

GSMH= GSYH + [Dış Alem Faktör Geliri-Dış Alem Faktör Gideri]

Milli Gelir= Ücret (Emek) Gelirleri + Faiz (Sermaye) Gelirleri + Rant (Doğal Kaynaklar) Gelirleri + Kârlar (Girişimcilik)

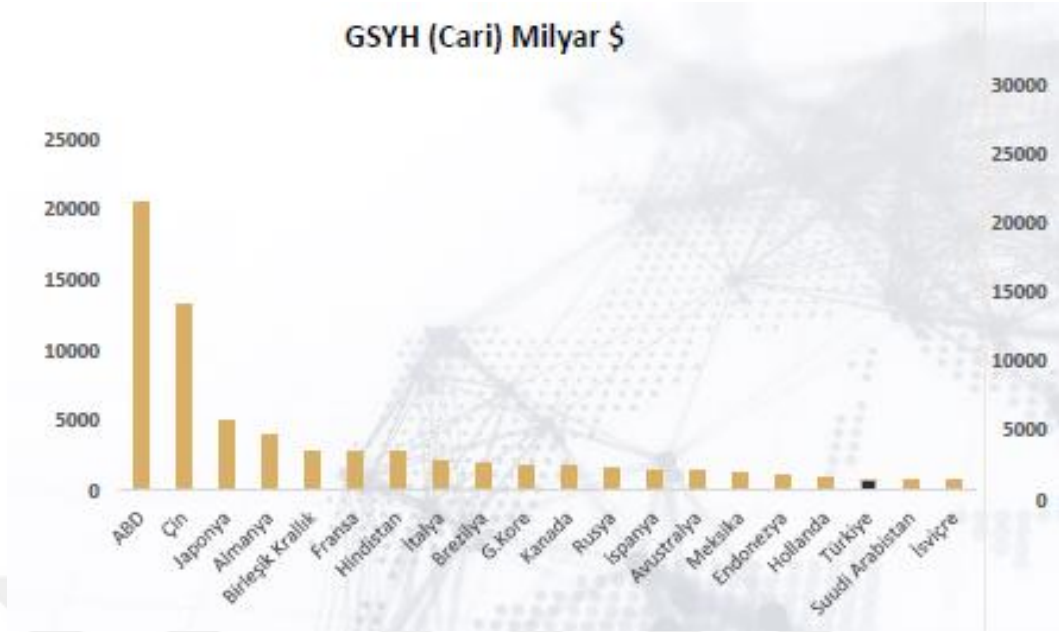
T.C. Ticaret Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu verilere göre kişi başı GSYH, 2018 yılında 9.693 dolar olarak belirtilmiş; Satın Alma Gücü Paritesine (SGP) göre ise, 2018 yılı kişi başı GSYH, 28.384 dolar olarak ifade edilmiştir.



Şekil 11: 2003-2018 Yılları Arası Kişi Başına Düşen GSYH (Amerikan Doları)

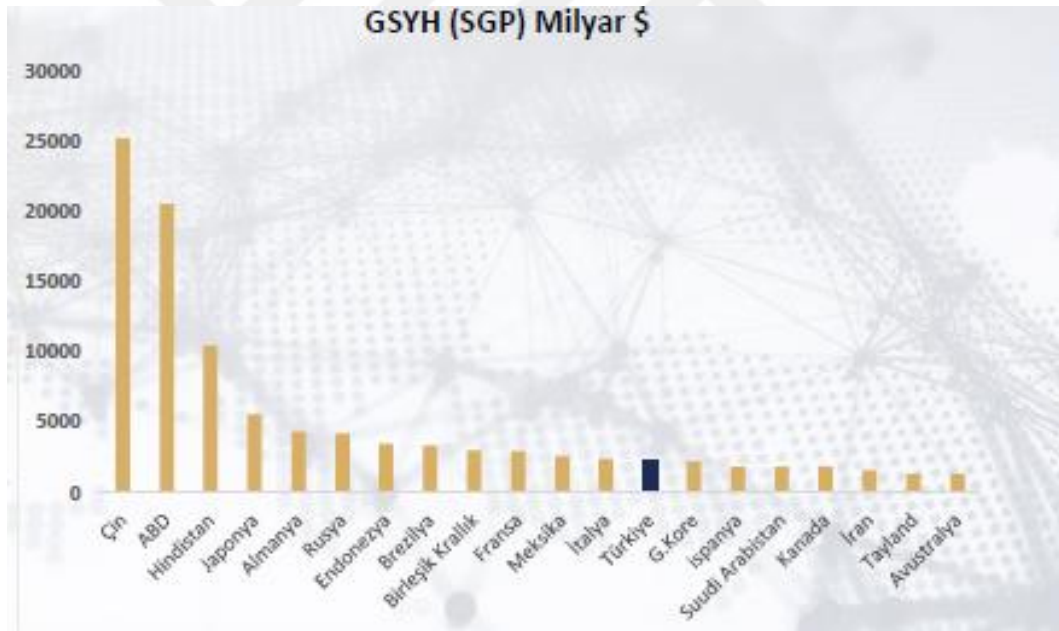
Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı, Ekonomik Görünüm, Ocak 2020, 5.

Yine aynı verilere göre Türkiye, 2018 yılı itibari ile cari GSYH sıralamasına göre Dünya'da 18. sırada ve Avrupa'da 7. Sırada yerini almaktadır.



Şekil 12: 2018 Yılı GSYH (Cari) Dünya Sıralaması

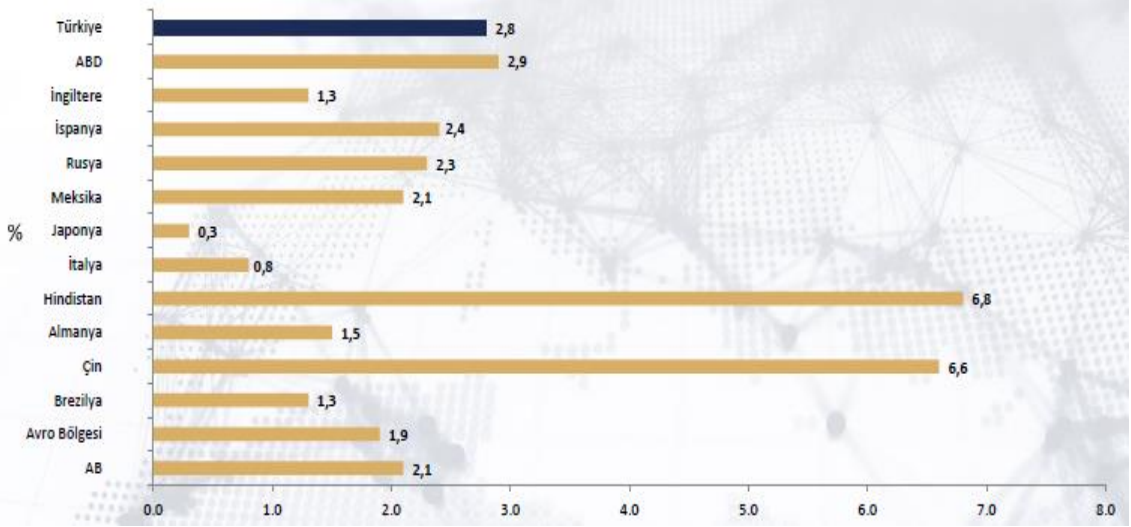
Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı, Ekonomik Görünüm, Ocak 2020, 6.



Şekil 13: 2018 Yılı GSYH (SGP) Dünya Sıralaması

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı, Ekonomik Görünüm, Ocak 2020, 6.

T.C. Ticaret Bakanlığı'nın vermiş olduğu verilere göre Türkiye ekonomisi 2018 yılında %2,8 oranında büyümüş, 2019 yılının üçüncü çeyreğinde geçen yılın aynı dönemine göre %0,9 oranında büyüme görülmüş ve 2003-2018 döneminde Türkiye ekonomisinde ortalama %5,5 oranında büyüme tespit edilmiştir.



Şekil 14: 2018 Yılı Başlıca Bölgeler ve Ülkeler İtibarıyla GSYH Artışları

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı, Ekonomik Görünüm, Ocak 2020, 7.

Verilen verilere göre büyüme kaydedilmesine rağmen Dünya’da ve Türkiye’de yoksulluk en aza indirgenememiştir. Evet, ekonomi büyümekte ve kişi başına düşen GSYH’de bir ilerleme kaydedilmiş olabilir ancak gerçek yaşantıda durumun böyle olmadığını açıkça görmekteyiz. Bu durum bilimsel bir araştırma ile kanıtlanabilir.

Mesela, Küresel Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (ÇBYE) 2019 raporu 101 ülkeden 5,7 milyar insanı kapsamakta; bu küresel nüfusun yaklaşık %76’sı demektir. Çok boyutlu yoksulluk içinde yaşayan insanlar, sağlık, eğitim ve yaşam standardındaki ağırlıklandırılmış göstergelerin en az üçte birinde yoksulluk yaşadığı rapor sonucunda tespit edilmiştir. Küresel ÇBYE, gelir dağılımındaki farklılığı görmek için eşitsizlik gözlüğünden yoksulluğa bakmaktadır. Dünya çapında 1,3 milyar çok boyutlu yoksul insanların 886 milyonu (toplamın üçte ikisinden fazlası) orta gelirli ülkelerde; ÇBYE yoksullarının yaklaşık üçte biri (440 milyon) düşük gelirli ülkelerde yaşamaktadır. Rapora göre çok boyutlu yoksul çocuk oranı, yetişkinlerden daha yüksek ve en küçük yaşta çocuklar en büyük yükü taşıdığını kanıtlamakta; Çocuklarda yoksulluk oranı yetişkinlere göre iki kat fazladır: Üç çocuktan biri çok boyutlu yoksulken, yetişkinlerde bu oran altıda birdir. Yoksul 1,3 milyar kişiden neredeyse yarısı (toplam 663 milyon) çocuk olduğu ve %32’si (428 milyon) 10 yaşından küçük olduğu rapor kayıtlarında yer almaktadır.

Yoksulluğun azaltılması ile ilgili çözüm önerileri;

- (1) İktisadi büyüme; Ulusal gelirin eşitsizliği artırmayacak bir şekilde büyümesi gelir yoksulluğunu önemli ölçüde azaltacaktır.
- (2) Eğitim ile ilgili arz ve talebin artırılması ve iyileştirilmesi.
- (3) Sosyal kalkınmaya önem verilmeli ve bu konuda programlar oluşturulmalıdır.
- (4) Kamu yönetiminde iyileştirilme yapılmalıdır.
- (5) Kentsel yoksulluk azaltılmalı; Kentsel alanlarda yaşayan yoksulların karşılaştıkları en önemli problemlerin başında barınma yoksulluğu, işsizlik ve güvenliğin olmamasıdır.

- (6) Risk oluşturacak etkenler azaltılmalı; Örneğin; çevresel riskler, piyasadan kaynaklanan riskler ve/veya siyasi riskler, sosyal riskler gibi.

3.3.2.2. İşsizlik

İşsizliğin ne olduğunu açıklamadan önce işsiz ve işsizlik kavramlarının tanımlamalarına bakalım.

TDK, işsiz kelimesini, “iş olmayan” şeklinde tanımlamış ve işsizlik kelimesini de “işsiz kalma, iş bulamama durumu” şeklinde tanımlamıştır.

ILO’nun işsiz kavramına tanımı şu şekildedir; “çalışabilir durumda; ama işten yoksun olan ve karşılığında para alacağı bir iş arayan kimsedir.”

ILO’nun onadığı ve önerdiği işsizlik tanımı ise; Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere giren kişiler işsiz kabul edilirler;¹⁰³

1. İş akdi sona erdiğinden, ya da geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli konuma giren, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,
2. Daha önce hiçbir zaman istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibarıyla bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,
3. Belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,
4. Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tensikata tabi olan kişilerdir.

Uluslararası alanda yapılan çalışmalarda da işsizliğin benzer şekilde tarif edildiği görülmektedir. Bununla birlikte özellikle işsizliğin devletler tarafından veya akademik amaçla yapılan istatistiksel ölçümlerinde, bir kimsenin işsiz olarak kabul edilebilmesi için asgari 3 kriterde fikir birliğine varıldığını görmekteyiz:¹⁰⁴

1. İş olmamak,
2. Çalışmaya hazır olmak,
3. İş arıyor olmak.

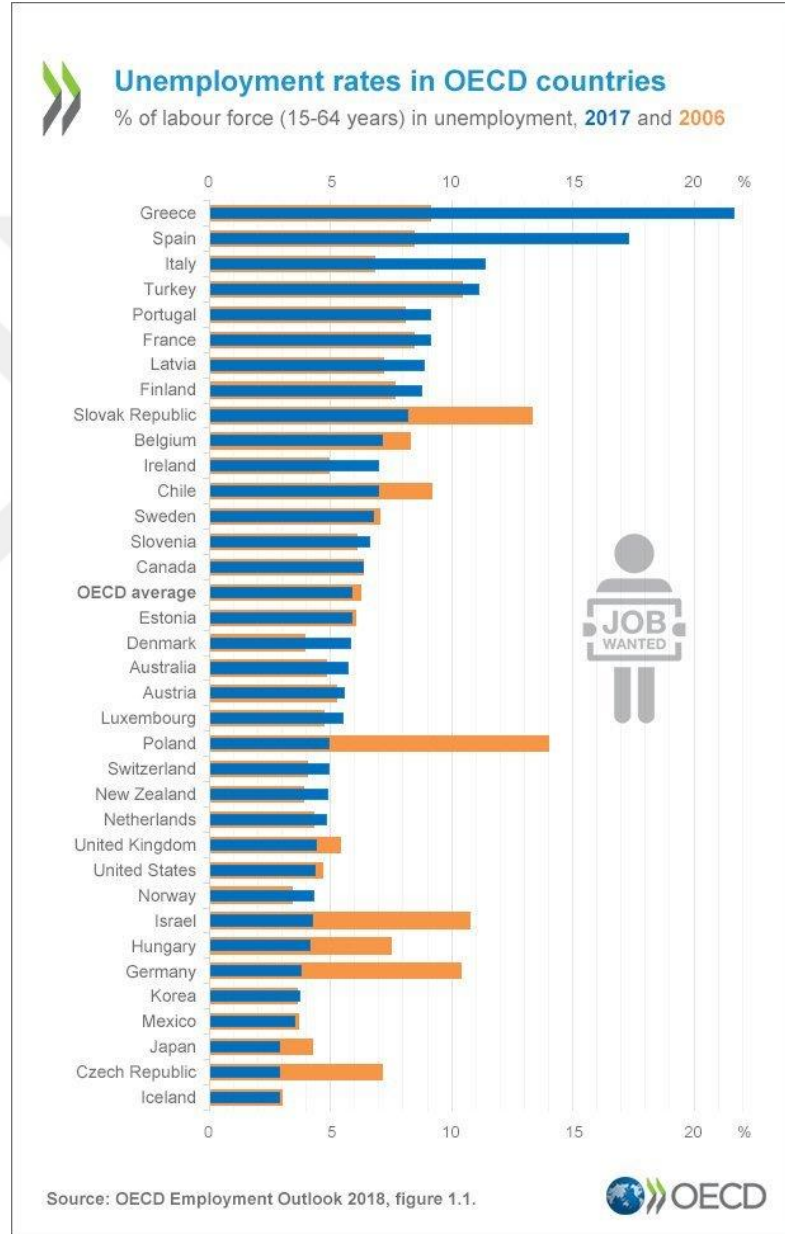
TÜİK tarafından 2018 Ağustos dönemi için yapılan işsizlik araştırma verilerine göre; Türkiye genelinde 15 ve üstü yaştakilerde işsiz sayısı 2018/08 döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 266 bin kişi artarak 3 milyon 670 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı 0,5 puan artarak %11,1 seviyesinde gerçekleşmiş ve aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 0,4 puanlık artış ile %13,2 olarak tahmin edilmiştir. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 0,2 puan artarak %20,8 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,6 puan artarak %11,4 olarak gerçekleşmiştir. Aşağıdaki verilerde OECD tarafından yapılan

¹⁰³ Avşaroğlu, N., (2018), *İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış*, ResearchGate, 1.

¹⁰⁴ Limoncuoğlu, S.A., (2006), *Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir, Türkiye, 1.

araştırma raporuna göre OECD ülkelerine göre işsizlik verileri bulunmaktadır. Şekilde görüldüğü üzere işsizlik oranında 1.sırada Yunanistan, 4.sırada Türkiye ve son sırada ise İzlanda yer almaktadır. (Tablodaki veriler 2006 ve 2017 yılı verileri arasındaki farkları yansıtmaktadır.)

Aşağıdaki verilerde OECD tarafından yapılan araştırma raporuna göre OECD ülkelerine göre işsizlik verileri bulunmaktadır. Şekilde görüldüğü üzere işsizlik oranında 1.sırada Yunanistan, 4.sırada Türkiye ve son sırada ise İzlanda yer almaktadır. (Tablodaki veriler 2006 ve 2017 yılı verileri arasındaki farkları yansıtmaktadır.)



Şekil 15: OECD Ülkeleri İşsizlik Oranı

Kaynak: OECD, (2018), *Employment Outlook*

İşsizlik ve çocuk işçi istihdamı arasındaki bağlantıya bakacak olursak; İşsizlik, çocukların çalışma yaşamında bulunmalarına yol açan bir başka ekonomik göstergedir. Aile üyelerinden yetişkinler, muntazam iş ve kazançtan yoksun oldukları nispete, geçinebilmek için ellerindeki tüm imkânları kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Nitekim Filipinler’de bir üniversitede yapılan çalışma ve araştırmaya göre çocuk istihdamı, “hane halkının işgücü piyasası ile olan ilişkisi esas alınarak izah edilebilecek bir aile kararı”¹⁰⁵ olarak sonuçlandırılmıştır. Türkiye ve dünyada yapılan çocuk işgücü araştırma ve çalışmalarına göre bu görüş desteklenmektedir. Örneğin; DİE verileri Türkiye’de ekonomik açıdan aktif olan ve 6-14 yaş grubuna mensup bulunan çocukların %21’inin aileleri istediği için çalıştığını ortaya koymaktadır¹⁰⁶. Bunların sonucu olarak çocuklar, hane gelirine katkıda bulunmak için iş hayatına atılırlar.

3.3.2.3. Nüfus Artışı

Önemli etkenler arasında yer alan nüfus artışı, çocuk işgücü ile doğrudan bir ilişkisi olduğu söz konusudur. Şöyle ki artış gösteren nüfusa paralel olarak çocuk sayısı da artış göstermektedir ve bu durum da düşük gelirli ailelerde geçim sıkıntısını daha da artırarak, çocukları çalışmaya mecbur kılmaktadır.

Hızlı nüfus artışı beraberinde çarpık kentleşme ve işsizliği getirirken öte yandan da çocuk işgücünde yaygınlık kazanmasına neden olmaktadır. Bu duruma ek olarak da ailelerdeki yetersiz gelirden eklenince çocukların çocukluklarını yaşayamadan çalışma hayatına girmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Hızlı nüfus artışının sonu çocukların iş hayatına atılmaları oldu gibi aynı zamanda da erken iş hayatına atılmalarının sonucu da hızlı nüfus artışı olmaktadır. Yani bu durum kısır döngü gibi devam etmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde çocuk işgücünün yaygınlığı daha çok ülke ekonomisinin tarıma dayalı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu ekonomilerde, çocuklar üretime erken yaşlarda katılarak aileye ürün, dolayısıyla gelir temin etmekte ve böylece nüfus artışının aileye masraf değil aksine gelir artırıcı bir etkisi olmaktadır. Nüfus artışı ile ailenin gelirinin artması, gelir artışının da tekrar nüfus artışını cazip hale getirmesi; nüfus artışı ile çocukların çalışması arasında gelişen ilişkinin tipik bir örneğini oluşturmaktadır.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Tunçcan, N., (2000), *Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 43-44, 245.

¹⁰⁶ Tunçcan, N., a.g.e., 245.

¹⁰⁷ Çöpoğlu, M., (2018), *Türkiye’de Çocuk İşçiliği*, İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14, 376-377.

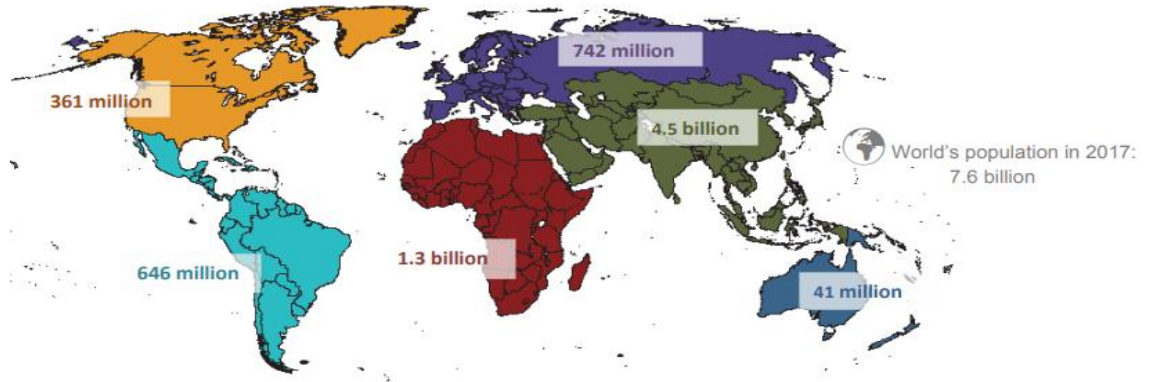
Tablo 11: Dünya Nüfus Artış Verileri, 2017

BÖLGE	NÜFUS	DAĞILIM	NÜFUS YOĞUNLUĞU
	(milyon)	YÜZDESİ (%)	(kare başına kilometre)
	2017		
Dünya	7.550	100.0	58
Afrika	1.256	16.6	42
Asya	4.504	59.7	145
Avrupa	742	9.8	34
Latin Amerika ve Karayipler	646	8.6	32
Kuzey Amerika	361	4.8	19
Okyanusya	41	0.5	5

Kaynak: BM, (2017), *World Population Prospects*, 3

Yukarıdaki BM'nin 2017 yılında yayımlamış olduğu World Population Prospects (Dünya Nüfusu Beklentileri) raporuna göre veriler bulunmaktadır. Ayrıca rapora göre; "Dünyanın en kalabalık bölgeleri olan Asya ve Afrika, küresel nüfusun dörtte üçünden fazlasını oluşturmaktadır. Sadece Asya, küresel nüfusun neredeyse yüzde 60'ını elinde tutuyor ve dünyanın en kalabalık iki ülkesini, Çin'i (1,4 milyar) ve Hindistan'ı (1,3 milyar) kapsamaktadır. Aynı zamanda dünyadaki en yüksek nüfus yoğunluğuna sahip bölgedir. Afrika ve Avrupa, bugünün küresel sakinlerinin yüzde 17'sine ve yüzde 10'una ev sahipliği yapıyor. Bunu Latin Amerika ve Karayipler (%9) izlemektedir. En az iki kalabalık bölge olan Kuzey Amerika ve Okyanusya, dünya nüfusunun yalnızca yüzde 5'ine ev sahipliği yapmakta ve aynı zamanda en düşük nüfus yoğunluklarına sahiptir.¹⁰⁸"

Tablo 12: Dünya Nüfusunun Bölgelere Göre Dağılımı, 2017



Kaynak: BM, (2017), *World Population Prospects*, 3

Nüfus yoğunluğuna Türkiye için bakacak olursak yapılan araştırmalar sonucunda Türkiye nüfusunun 80 milyonu aştığını söyleyebiliriz. Aşağıdaki bölge bazlı verilere göre Türkiye'de en fazla nüfus yoğunluğu Marmara Bölgesinde, en az yoğunluk ise Doğu Anadolu'da bulunmaktadır.

¹⁰⁸ BM, (2017), *World Population Prospects*, 3.

Tablo 13: Türkiye Nüfus Yoğunluğu, 2019

BÖLGELER	NÜFUS YOĞUNLUĞU
Marmara Bölgesi	24.465.689
İç Anadolu Bölgesi	12.705.812
Akdeniz Bölgesi	10.552.942
Ege Bölgesi	10.318.157
Güneydoğu Bölgesi	8.876.531
Karadeniz Bölgesi	7.674.496
Doğu Anadolu Bölgesi	5.966.101

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Resmi Sitesi,
<https://www.icisleri.gov.tr/turkiyenin-nufus-haritasi>

3.3.2.4. Eğitim / Eğitimsizlik

Eğitim; kişinin ruhsal ve zihinsel kapasitesini geliştiren, onun çevresi ile olan iletişimini artıran, bilgi, beceri ve ihtisas kazandıran ve kişiyi daha verimli ve üretken kılan bir vasıttır.¹⁰⁹ Bir ülkede zaman ve enerjisini okulda kullanması gereken çocukların bunun yerine iş hayatında enerji tüketimi yapıyorlarsa bu o ülkenin ekonomisinin az gelişmişliğini gösteren etkenler arasında yer almaktadır.

Çalışan çocuklar ve/veya çocuklar, eğitim sistemindeki noksanlıklar veya eğitimin beceri kazandıramaması, okuyan gençlerin mezun olduktan sonra iş bulmalarındaki zorluk ve işsiz kalmaları ve eğitimin alınması gereken yaşlarda ya okula hiç gitmeyerek ya da eğitimlerini isteyerek veya istemeyerek yarıda bırakmalarıyla iş hayatına dâhil olmaktadır. Bunlara ek olarak hanenin maddi gücünün yetersiz kalması ve ebeveynlerin eğitim hakkındaki düşünce farklılıkları gibi etkenlerden kaynaklı çocukların erken yaşta eğitimden kopmalarına neden olmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 2017-2018 dönemi Küresel Rekabet Raporu ekinde “Eğitim Kalitesi 2018” başlığında 137 ülkede yaptığı araştırma sonucunda eğitim sıralaması yapmıştır. Bu sıralama sonucunda Türkiye, ilk 10 ülke arasında yer almamaktadır. Türkiye sıralamanın sonlarına doğru 99. sırada yerini almaktadır. Raporda yer alan ilk 10 ülke ve Türkiye sıralaması puanlarıyla birlikte aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

¹⁰⁹ Serter, N., (1994), *Türkiye'nin Sosyal Yapısı*, Filiz Kitabevi, İstanbul, Türkiye, 140.

Tablo 14: Dünya'da Eğitim Sıralaması

Dünya'da Eğitim Sıralaması		
Sıralama	Ülke	Puan
1	İsviçre	6,1
2	Singapur	6,1
3	Finlandiya	5,9
4	Hollanda	5,8
5	Amerika Birleşik Devletleri	5,7
6	Katar	5,8
7	Kanada	5,6
8	Yeni Zelanda	5,5
9	Birleşik Arap Emirlikleri	5,5
10	Danimarka	5,4
99	Türkiye	3,6

Kaynak: WEF, (2018), *The Global Competitiveness Report*

3.3.2.5. Hızlı ve Çarpık Kentleşme

Hızlı ve çarpık kentleşme çocuk işçiliğini etkileyen diğer bir faktördür. Köyden şehre doğru olan hızlı göç hareketi, şehirlerde gece kondu olarak adlandırılan ve köy-şehir arasında oluşan yeni bir yaşam şeklini meydana getirmektedir. Yeni bir yaşam uğruna evlerini terk edip bahsi geçen yerlere gelen yani göç eden insanlar, alt yapısı eksik olan bu yerlerde hayata tutunmaktadırlar.

İnsanlar, bu olumsuzluklara rağmen göç etmeye devam etmektedirler. Bunun nedenlerinden biri, az gelişmiş ülkelerde ekonomik kaynakların ve üretilen gelirin adil olmayan bir biçimde dağılımıdır. Az gelişmiş ülkelerdeki kentleşme olgusu gelişmiş ülkelerdeki olgulardan daha farklı olmaktadır. Bahsi geçen ülkelerde ekonomik kalkınma ile kentleşme arasında paralellik denklemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerdeki göç etmenin istihdam potansiyeli ile az gelişmiş ülkelerdeki göç etmenin istihdam potansiyelinin benzerliği söz konusu dahi değildir. Kırsal kesimden kentlere yönelen nüfus hareketi gizli işsizleri açık işsiz haline getiren ve işsizliği artıran bir karakter taşımakta; ayrıca, kente göç ile birlikte düzenli gelirden yoksun olma hali sürmekte, buna bağlı olarak, çocuk emeğine ekonomik yönden duyulan ihtiyaç devam etmektedir.

3.3.2.6. Gelenekler

Geleneksel bakış açısı çocuk işçiliğini etkileyen nedenler arasında yerini alırken; çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde gözükmemektedir. Bu bakış açısı, ebeveynler tarafından çocuğun çalışarak adam olabileceğini, çalışma hayatına girerek hayatı erken kazanabileceğini ve öğrenebileceğinin düşüncesini savunmakta; ayrıca, çocuklarının çalışmadan, hayatın zorluğunu öğrenmeden hayatın içinde yer alamayacaklarını öngörmeleriyle ortaya çıkmaktadır. Bu düşünce ile birlikte ebeveynler, çocuklarını

erken yaşıta iş hayatına sokmaktadırlar. Sonuç olarak bu düşünce çocuk istihdamının artmasında neden olurken; önemli bir faktör olarak yerini almaktadır.

Kırsal bölgelerdeki kültürde çocuk, yetişkin rolüne çok erken yaşlarda bürünmektedir. Kırsal kesimdeki kız çocuğu, annesi tarlada çalıştığı için ev işlerini ve kardeşlerinin bakımını üstlenirken, erkek çocuğu ise hayvanların otlatılması, tarlada yetişkinlere yardım etme görevini üstlenmektedir. Çocuk, ailesi için ücretsiz işçi olarak çalışmaktayken, toplum ise bu yapıyı normal karşılamakta ve kültürel bir değer olarak benimsemektedir.

Gelenekler, çocuklara, karşılıklı bağımlılık ilişkisini, kast anlayışını ve sorumluluk bilincini yüklemektedir. Karşılıklı bağımlılık ilişkisi; çocuk-ebeveyn bağımlılığı şeklinde oluşan ilişki, zamanla ebeveynin çocuğa bağımlılığına dönüşen ilişki biçimidir. Bu ilişki diğer bir deyişle çocuğun ebeveyne itaat etmesi şeklinde açıklanmaktadır. Kast anlayışı; bazı insanların emretmek ve beyinlerini kullanarak çalışmak üzere dünyaya gelmiş olduğunu geri kalan çoğunluğun ise, bedenini kullanarak çalışmak üzere doğduğunu ileri süren düşünce biçimidir. Bu düşünce ilk olarak Hindistan'da ortaya çıkmış ve orada egemenliğini sürdürmektedir. Son olarak sorumluluk bilinci; çocuğun küçük yaşlardan itibaren çalışmaya teşvik edilmesi, genç yaşta sorumluluk bilinci kazanması şeklinde ifade edilmektedir. ILO'nun Endonezya'da çalışan çocukları konu alan bir araştırması, kültürel değerlerin çocuk istihdamını teşvik eder yönde olduğunu, çocukların çalıştırılmasının sorumluluk, kişisel disiplin ve iş tatmininin geliştirildiği bir "eğitim süreci" olarak değerlendirildiğini ortaya koymuştur¹¹⁰.

¹¹⁰ Oy, Ö., (2001), *Dünya'da ve Türkiye'de Çocuk İstihdamı ve Çocuk İşçiliğinin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi*, Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 52.

BÖLÜM 4 ÇOKULUSLU ŞİRKETLERDE ETİK KOD

4.1. ETİK KOD NEDİR

Son konumuz olan “Çokuluslu İşletmelerde Etik Kod” başlığı altında etik, etik kod ve etik kodun çokuluslu işletmelerle olan bağlantısını ele alacağız.

Çokuluslu işletmelerde etik kodu tanımlamadan önce etik ve etik kodun anlamlarını tanımlamalıyız. Çünkü etik ve etik kodu anlamadan çokuluslu işletmelerle olan bağlantısını anlayamayız. O zaman öncelikle “etik” kelimesinin TDK’ya göre ne anlamına geldiğine bakalım. TDK’ya göre “etik” 4 farklı anlam içermektedir. Bunlar; 1. Töre bilimi, 2. Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, 3. Etik bilimi ve 4. Ahlaki, ahlakla ilgilidir.¹¹¹

Etik sözcüğünün kökenine bakacak olursak, eski Yunanca’da bir sözcük olan “ethos” sözcüğünden geldiği bilinmektedir. Ethos sözcüğünün kökeni ise “ethika” sözcüğü çoğul anlamda “ethe’ye ilişkili konular” anlamı taşımaktadır. Ethe’nin tekil anlamda olanı ethos sözcüğü “karakter ve huy” anlamı taşımaktadır. Daha sonra Batı dillerinde bir felsefe disiplininin adı olması, tekil olarak kullanılan ethos sözcüğündeki ‘karakter’ anlamına dayanmakta ve kökenindeki karakter, huy anlamı taşıyan ‘etik’ sözcüğü aslında kişiye bağlı, kişi ile ilgili bir durumu, kişiye özgü bir yanı ifade etmektedir¹¹².

Etik sözcüğü farklı bir tanımlamayla; “*insanların, davranışlarını kendilerine göre düzenlediği bir ilkeler sistemi ya da dizisi*”ni¹¹³ ifade etmektedir.

Farklı bir tanımlamayla etik; “*kişi ya da grubun neyin doğru, neyin yanlış olduğu ile ilgili davranışlarını belirleyen ahlaki ilkeler ve değerleri içeren kurallar topluluğudur.*”¹¹⁴

Etik kavramı tam olarak hangi zaman diliminde ortaya çıktığı bilinmiyor olsa da dünyada, birbirinden farklı birçok toplumda eski çağlardan bu yana etik anlayışının toplumda var olduğu bilinmektedir. Felsefe, insanlık ve dinler tarihindeki ortaya konulan bulgular etik kavramını ve anlayışını kanıtlamaktadır.

¹¹¹ WEB_28, Türk Dil Kurumu,

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c2df8ad1d4508.21206406

¹¹² Bezirci, M., Bayraktar, M.K., (2017), *Etik İlkeler ve Etik Eğitimi Dört Kutsal Kitap Çerçevesinde*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, Türkiye, 17.

¹¹³ Stroll, A.A., Long, A.A., Bourke, V.J., Campbell, R., (2017), *Etik Kuramları*, (Çev. Türkeri, M.), Lotus Yayınevi, İstanbul, Türkiye, 11.

¹¹⁴ Karabay, E.D., (2015), *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye, 3.

Etik, ilk defa Antik Yunan filozofu olan Aristoteles ya da kısa adı ile Aristo tarafından M.Ö. 4.y.y.'da kavramlaştırılarak ve kurumsal felsefeden ayrılarak ayrı bir felsefe disiplini haline getirilmiştir. Aristo; erdem, iyi, mutluluk ve özgürlük gibi kelimelere kavram kazandırdığından etiğin kurucu olarak kabul edilmektedir.

Felsefe alanında “etik” kelimesini ele alacak olursak; birçok görüşlerden birini ele aldığımızda 3 grup halinde karşımıza çıktığını görmekteyiz. Bunlar başlıklar halinde şu şekildedir;

1. Klasik Etik
2. Analitik Etik
3. Eleştirel Etik

Bu görüşlerin kısaca tanımlamalarını yapacak olursak:

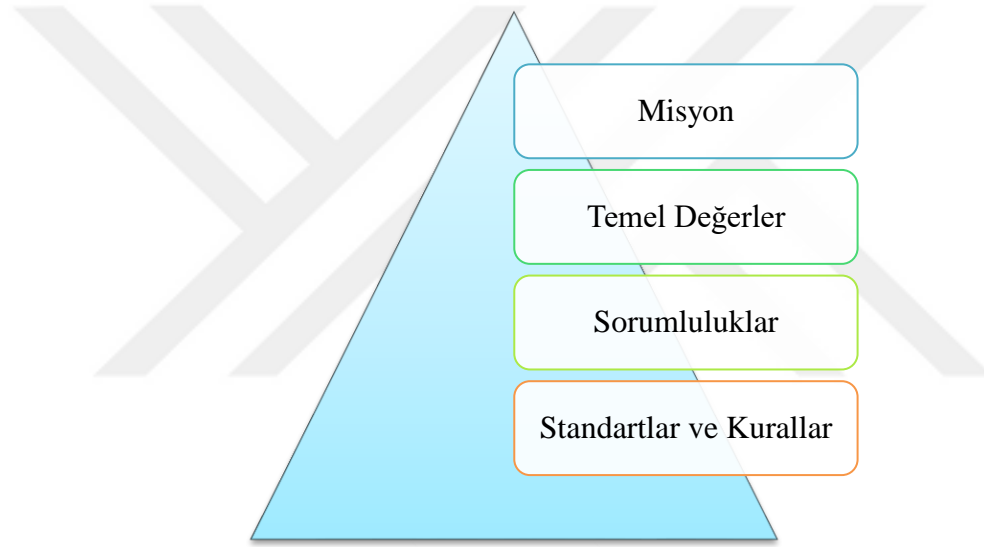
1. Klasik Etik: Yüzyıllardır süre gelen klasik etik teorisi iki şekilde icra edilmiştir. Yani diğer biçimde söylendiğinde klasik etiğin iki türü vardır. Bunlardan ilki *betimleyici etik*, bir diğeri ise *normatif etik*dir. Betimsel etik önermeleri, doğru ya da yanlış oldukları gösterilebilen olgusal yargılardan oluşurken; normatif etik önermeleri ise değer yargılarını ifade etmektedir. Betimsel etiğin ve normatif etiğinin ayrımını yapacak olursak, olgu ile değer ve olgu bildiren yargılar ile değer yargıları arasında yapılan ayrıma dayandığını söyleyebiliriz. Betimsel etik teorisinin alt dalları bulunmazken normatif etik teorisinin kendi içerisinde alt dalları bulunmaktadır. Bu alt dalları kabaca üç grupta toplamak mümkündür. Bunlardan kısaca bahsedecek olursak;¹¹⁵
 - i. *Teleolojik etik (birinci grup)*; Başat problem olarak “*en yüksek iyi*” problemini alan, insanın ahlaki hayatının ulaşması gereken bir nihai amaç üzerinden belirlenip anlaşılabilceğini savunan etik teoriler yer almaktadır.
 - ii. *Deontolojik etik (ikinci grup)*; Bu grupta “*doğru eylem*” problemini temel ya da başat problem olarak alan, ahlaklılığı birtakım ödevler ya da yükümlülükler üzerinden inşa eden etik teoriler oluşturur.
 - iii. *Erdem etiği (üçüncü grup)*; Sonuncu grupta ise, iyi hayat veya “*sağlam bir karakter*” üzerinde yoğunlaşan ya da ahlaki hayatın ancak doğru eylemlerin kendisinden adeta akacağı olgun bir karakter yoluyla anlaşılabilceğini dile getiren etik teoriler bulunur.
2. Analitik Etik: Ahlaki kavramların anlamını ahlak ve dil ilişkisi içerisinde analiz eden düşünce tarzıdır. Başka bir deyişle, ahlaki yargıları ortaya koymaktan ve ahlaki ifadeler üzerine yargılar ortaya koymak ve argümanlar geliştirmekten ziyade, ahlaki argümanlar üzerine akıl yürütmelerden oluşmaktadır. Analitik etik aynı zamanda çözümleyici etik olarak da adlandırılmaktadır.
3. Eleştirel Etik: 19.yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan eleştirel etik, diğer etik türlerine tepki olarak orta çıkmıştır. Eleştirel etik, kıra felsefesinin etik anlayışını ortaya koymaktadır. Eleştirel etik teorisinin ortaya çıkmasının zemininde modern dünyada öne sürülmüş olan iki temel kuramın yetersizliği olduğu bilinmektedir. Bu iki temel etik kuramından birincisi, *Kant’ın ödev etiği* (teleolojik etiğin alt dalı) ve diğer *yaratıcılıktır* (deontolojik etiğin alt dalı).

¹¹⁵ Cevizci, A., (2018), *Etik-Ahlak Felsefesi*, Say Dağıtım Limited. ŞTİ., İstanbul, Türkiye, 43-44.

Eleştirel etik kurucuları tarafından, Kant’ın ödev etiği çok soyut ve bütünüyle rasyonel yapı sergilediği ve yaratıcılık etiğinin de amaçlarının aşağı ve değersiz olduğu düşünülmekte ve bu görüşü savunmaktadırlar.

Yüzyıllardır ortaya konan teorilerden ve yapılan araştırmalardan anlaşılacağı üzere “etik”, insan davranışlarını adlandırdığımız bir sözcüktür. Bu bağlamda “etik kod” ise, insan davranışlarıyla ilgili belirleyici ilkeler veya kurallar bütünü olarak tanımlayabiliriz. Peki, başka bir görüşe göre “etik kod” nedir?

İşletmeler açısından “etik kod” en genel anlamıyla çalışma alanındaki evrensel doğruları ifade eden, işletmenin yöneticilerinin ve çalışanlarının mevcut ve gelecekteki davranışlarına yol göstermesi için hazırlanan kurallar bütünüdür. Bir kurum tarafından iyi bir kod oluşturulması için; kurumsal yönetim ilkeleri, misyon (görev, amaç) , vizyon ve değerlerden yola çıkarak adım atılması gerekmektedir. Aşağıda iyi bir etik kod piramidi görülmektedir.



Şekil 16: Etik Kod Piramidi

Kaynak: WEB_29, KPMG International Cooperative,
<https://home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2017/03/sirketlerin-olmazsa-olmazi-etik-kod.html>

İşletmelerin etik kodlarının bulunmasının en önemli amaçları arasında; ortak bir kurum kültürü yaratarak kurum itibarını koruyarak geliştirmektir. Bunun yanı sıra, çalışanların davranışlarını iyileştirerek yasal gerekliliklere uyum sağlamaktır. Ayrıca paydaşların beklentilerini karşılayarak topluma karşı sorumlu bir şirket olabilmek ve rakiplere karşı şirketin konumunu korumak ve güçlendirmek, oluşabilecek bir suiistimalin olası etkilerini azaltarak şirketin yönetmelikle uyumlu olmasını sağlamaktır.

Yukarıdaki piramitte geçen ilk 3 katmandaki değerler şirketlerin kendi şahsi adına oluşturdukları değerlerdir. Son katman ise; yani standartlar ve kurallar dünya çapında bazı özel kuruluşlarca tüm işletmeler için yapılmış ve yazılmış değerlerdir. Bir sonraki konumuzda tüm şirketler için yazılmış evrensel kuralları ele alacağız.

4.2. ÇOKULUSLU ŞİRKETLER İÇİN ETİK KOD

Çokuluslu şirketler için geliştirilmiş çok sayıda etik ilkeler bulunmaktadır. Bu şirketlerin dünya ekonomisindeki büyüklük ve önemi bunların uygulamaları konusunda belirli bir düzen gerekmektedir. Bu ilkeler bir bütün olarak, çokuluslu şirketlerden beklenen etik davranışlar için bir çerçeve oluşturmaktadır. Çokuluslu şirketleri ilgilendiren bu ilkelerden en dikkat çeken dört tanesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 15: Çokuluslu İşletmeler İçin Etik Kodlar

KURUM	ETİK KOD
Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü - OECD	Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeler
Uluslararası Çalışma Örgütü - ILO	Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi
Milletlerarası Ticaret Odası – ICC	Uluslararası Yatırım İlkeleri
Birleşmiş Milletler - UN	Küresel İlkeler

Kaynak: Nemli, 2011:260

Uluslararası genel ilkeler ve politikalar toplumların ve şirketlerin küresel ahlaki davranış geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Küresel etik anlayışına olan eğilim, toplumların dünyanın her tarafında ortak olarak benimsediği değerlerin ve etik davranış şekillerinin hâkimiyetini ve gücünü arttırması anlamına gelmektedir. Bu durum yöneticilere sağladığı faydacı değer ise oldukça açıktır. Ortaklık ne kadar fazlaysa, onu farklı ülkelerde hayata geçirmek daha da kolay hale gelmektedir. Aşağıdaki tablolarda yukarıda bahsi geçen ilkelerden alınan çeşitli prensipler listelenmektedir;

Tablo 16: İstihdam Uygulamaları ve Prensipieri

❖	Çokuluslu işletmeler, belirli bölgelerde istihdam yaratmak adına ev sahibi hükümeti ile birlikte çalışmalıdır. (ICC)
❖	Çokuluslu şirketler, çalışanları temsil eden organizasyonları desteklemelidir. (ICC; ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde iş fırsatlarını ve standartlarını arttırmaya çalışmalıdır. (ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, bünyelerinde çalışan işçiler için iş güvencesi sağlamalıdır. (ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, ayrımcılık içermeyen politikalar geliştirmeli ve terfi konusunda çalışanlarına eşit haklar tanımalıdır. (OECD; ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde öncelikli olarak o ülkenin vatandaşlarına iş olanağı sağlamasını ve terfi ettirilmesini sağlamalıdır. (ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, tüm çalışanlarına yeterli eğitimi sağladığını garanti etmelidir. (ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin vatandaşları için yönetsel ve teknik eğitimlere katkıda bulunmalı ve hem yönetsel hem de teknik açıdan kalifiye vatandaşlara istihdam sağlamalıdır. (ICC; OECD; UN)
❖	Çokuluslu şirketler, toplu sözleşme yaparken iş gören haklarını göz önünde bulundurmalıdır. (OECD; ILO)
❖	Çokuluslu şirketler, toplu sözleşmeler için sendika temsilcilerine gerekli

<p>bilgiyi sağlamalıdır. (OECD; ILO)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Çokuluslu şirketler, çalışanların menfaatlerini etkileyecek tüm durumlar için işçi temsilcilerine danışmalıdır. (ICC) ❖ Çokuluslu şirketler, işçi temsilcileri ile yaptığı görüşmelerde, onları bir başka ülkeye transfer etme ihtimali ile tehdit etmemelidirler. (OECD; ILO) ❖ Çokuluslu şirketler, herhangi bir fabrikalarının kapanması durumunda zararlı etkileri minimuma indirmeye çalışmalıdır. (ICC; OECD; ILO) ❖ Çokuluslu şirketler, istihdam süresi bitmiş olan çalışanların gelir haklarının korunması için hükümetle işbirliği içinde olmalıdır. (ILO) ❖ Çokuluslu şirketler, işçi ücretlerini asgari düzeyin altına düşürmemelidir. (ILO) ❖ Çokuluslu şirketler, işçilerin sağlık ve güvenlik standartlarını yüksek olmasını sağlamalı ve işçiler için tehlike arz eden durumlar hakkında onları bilgilendirmelidir. (ILO) ❖ Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin çevreyi korumaya ilişkin kanun ve düzenlemelerini dikkate almalıdır. (OECD; UN) ❖ Çokuluslu şirketler, ulusal ve uluslararası çevre koruma standartlarını geliştirmede ev sahibi ülke hükümeti ve uluslararası organizasyonlarla birlikte hareket etmelidir. (ICC; UN) ❖ Çokuluslu şirketler, kuruluşlarının ürün ve süreçlerinin çevre üzerindeki etkilerini içeren bilgileri ilgili devlet otoritelerine arz etmek durumundadırlar. (ICC; UN)
--

Kaynak: Kaynak: Nemli, 2011:260

Tablo 17: Kanunlar ve Düzenlemeler

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin kanunları, düzenlemeleri ve yargılama yetkisi alanına girmektedirler. (ICC; OECD; UN) ❖ Çokuluslu şirketler, ülkelerin kendi doğal kaynakları üzerindeki kontrol haklarına riayet etmeli ve bu bölgelerdeki aktivitelerini bu hakkı gözeterek düzenlemelidir. (ICC; OECD; UN) ❖ Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin hükümetleri ile yaşanan çatışma konularını çözmek adına uluslararası uyuşmazlık çözme kurumları ile irtibata geçmelidir. (ICC; OECD) ❖ Çokuluslu şirketler, ev sahibi ülke hükümeti ile yaşanan anlaşmazlıklarda ana ülke hükümetinin aracılığına başvurmamalıdır. (UN) ❖ Çokuluslu şirketler, kamulaştırma gibi konulardan doğan anlaşmazlıkları ev sahibi ülkenin yerel kanunları ile çözmeye çalışmalıdır. (UN)
--

Kaynak: Nemli, 2011:261

Yukarıdaki prensipleri, kanunları ve düzenlemeleri ortay koyan kurumları kısaca ele alalım.

4.2.1. EKONOMİ İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA ÖRGÜTÜ – OECD

II. Dünya Savaşı'nda harap olan Avrupa'nın yeniden inşası için Amerikan Marshall Planı kapsamında, 1948 yılında OEEC (Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü) adıyla

kurulan örgüt, 1960'da Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nin de katılımıyla küresel çapta bir işlerlik kazanmıştır.

OEEC'nin devamı niteliğinde dünya halklarının refahını ve ekonomik kalkınmasını sağlamayı amaçlayarak 1961 yılında OECD kurulmuştur. "Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü" olan OECD, aynı zamanda da "İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı" olarak anılmaktadır. OECD, Türkiye'nin de arasında olduğu 20 ülke (ABD, Kanada, Fransa, Hollanda, Belçika, Lüksemburg, Federal Almanya, İtalya, Portekiz, İngiltere, Danimarka, İrlanda, Yunanistan, İsviçre, Avusturya, İsveç, İzlanda, Norveç ve Avrupa Topluluğu) ile işbirliği içerisinde kurulmuştur. Merkezi Fransa/Paris olan örgüt, bugün 34 ülkenin üyesi olduğu, hükümetlere, deneyimlerini birbirleriyle paylaşabilecekleri ve sorunlara ortak çözüm üretebilecekleri bir alan sunmaktadır. İktisadi, toplumsal ve çevresel değişimlerin arkasında yatan faktörleri anlamaya çalışan OECD, ticaret ve yatırım alanlarındaki evrensel akımları ve üretkenliği ölçmektedir.

OECD kuruluşunda şunları amaçları olarak benimsemişlerdir;

1. Finansal kararlılığın eşzamanlı olarak korunduğu üye ülkelerde ve özellikle de gelişmekte olan ülkelerde halkın yaşam ölçünlerinin iyileştirilmesi, devamlı ve dengeli ekonomik gelişim sağlayan politikaya destekte ve yardımda bulunmak ayrıca işsizliğin ortadan kaldırılmak,
2. Ekonomik genişleme politikasının hayata geçirilmesi ve sosyo-ekonomik koordinasyonunun gelişmesini desteklemek,
3. Uluslararası yükümlülükler uygun olarak çok taraflı ve ülkeler arasında ayırım yapmaksızın dünya ticaretinin geliştirilmesine destek vermek.

OECD'ye üye veya üyelik talebinde bulunan ülkeler, sosyo-politik ve sosyo-ekonomik yaşamda, aşağıda belirtilen üç ilkeyi vazgeçilmez değerler olarak benimsemektedirler. Bunlar;

- Demokrasi,
- İnsan haklarına ve yurttaş özgürlüğüne bağlılık,
- Açık pazar ekonomisi çerçevesinde istikrarlı gelişimdir.

Belirtilen ilkeler, aynı zamanda, yukarıda sözü edilen amaçların gerçekleştirilmesine de hizmet etmektedir. OECD, bir yandan bu ilkelerin üyesi olduğu ülkelerde güçlendirilmesine katkı sağlarken, diğer yandan da örgüte üye olmayan ülkelerde ilkelerinin lansmanını yapmaktadır.

OECD, sosyal güvenlik, tatil sürelerine, farklı ülkelerin eğitim sistemlerinin gençleri hayata nasıl hazırladığından, yaşlıların bakımına kadar insanların günlük hayatını doğrudan etkileyen konularla ilgilenmekte ve hayat kalitesini artırıcı politikalar önermektedir.¹¹⁶

Çokuluslu şirketlerle ilgili olarak kabul edilen önemli bildirgelerden biri olan OECD'nin yayınlamış olduğu "*Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler*

¹¹⁶ WEB_30, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Sitesi, <http://disiliskiler.kulturturizm.gov.tr/TR-22153/ekonomik-isbirligi-ve-kalkinma-orgutu-oecd.html>

Bildirgesi”dir. 27 Haziran 2000 tarihinde OECD Konseyi, Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri (OECD Guidelines For Multinational Enterprises) başlığını taşıyan tavsiye niteliğinde kararlar almış ve söz konusu karar ekinde *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi* yayınlanmıştır.

OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeler, hükümet tarafından ÇUŞ'lara yapılan tavsiyeler niteliğindedir. Bu ilkeler, ÇUŞ'ların faaliyetlerinin ilgili yasalara uygun olarak, faaliyette buldukları toplum ve şirketler arasında karşılıklı güvenin oluşturulmasını sağlayarak, yabancı yatırımlar için uygun ortamın geliştirilerek çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısının artırılmasını amaçlamaktadır. İlkeler, ÇUŞ'ların faaliyetlerini mevcut düzenlemeler ve uluslararası kabul görmüş standartlarla uyum içinde, sorumlu bir şekilde yürütmesini sağlamak üzere gönüllü prensip ve standartlar sunmaktadır. Ayrıca ilkeler, ulusal uygulama, ÇUŞ'lardan uyulması istenilen, birbirleriyle çelişen şartlar, uluslararası yatırımların teşviki ve engellenmesi unsurlarını da içeren OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Bildirgesi'nin bir parçasını oluşturmaktadır.

Söz konusu bildirmede, ÇUŞ'ların, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomisinin kalkınması açısından yarar sağlayacağını düşündüğü ifadeleri şu şekilde belirtmiştir;¹¹⁷

“Çok uluslu şirketlerin ticaret ve yatırım faaliyetleri, sermaye, teknoloji, insan kaynakları ve doğal kaynakların etkin kullanımına katkı sağlamakta ve bu faaliyetler, bölgeler arası teknoloji transferini ve yöresel koşulları yansıtan teknolojilerin gelişmesini kolaylaştırmaktadır. Çok uluslu şirketler formal eğitim ve meslek içi eğitim ile yatırımların yapıldığı ülkelerde insan kaynaklarının gelişmesini ve istihdam fırsatları yaratılmasını da sağlamaktadırlar.”

OECD tarafından yayınlanan Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde ÇUŞ'ların yatırım yaptıkları ülkeye ve toplumuna karşı olan politikaları şu şekilde olmalıdır;¹¹⁸

1. Sürdürülebilir bir kalkınma sağlanması amacıyla ekonomik, toplumsal ve çevresel ilerlemeye katkıda bulunmalı,
2. Ev sahibi devletin uluslararası yükümlülük ve taahhütleriyle uyumlu olarak, faaliyetlerinden etkilenenlerin insan haklarına saygı göstermeli,
3. Sağlıklı bir ticari uygulama gereğiyle uyumlu olarak, işletmenin iç ve dış pazarlardaki faaliyetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra, yerel toplumla yakın işbirliği yoluyla, ticari çıkarlar dâhil, yerel kapasite gelişimini teşvik etmeli,
4. Özellikle iş olanakları yaratarak ve çalışanlar için eğitim olanaklarına yardımcı olarak insan sermayesi oluşumunu teşvik etmeli,
5. Çevre, sağlık, güvenlik, iş, vergi, mali teşvikler ve diğer konularla ilgili yasa ya da düzenlemeler çerçevesinde öngörülmeven istisnalar sağlamaktan ya da kabul etmekten kaçınmalı,
6. İyi kurumsal yönetim ilkelerini destekleyip savunmalı ve iyi kurumsal yönetim uygulamaları geliştirip uygulamalı,

¹¹⁷ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, 2.

¹¹⁸ OECD, (2002), *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi*, 8.

7. İşletmeler ile bunların faaliyette buldukları toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisi geliştiren etkin öz-düzenleme uygulamaları ve yönetim sistemleri geliştirip uygulamalı,
8. Şirket politikalarının, eğitim programları dâhil, çeşitli yollarla yaygınlaştırılarak çalışanlarca bilinmesini ve bunlara uyulmasını teşvik etmelidir.

OECD'nin Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde aynı zamanda ÇUŞ'ların genel ilkeler de yer almaktadır. Bildirgedeki genel ilkeler;

1. *Açıklık*; Şirketler, faaliyetlerine, yapılarına, finansal veya finans dışı (sosyal ve çevresel gibi) performanslarına, ortaklık ve yönetimlerine dair tüm maddi bilgileri açıklamalı; aynı zamanda, iş ilişkileri, faaliyetleri ve bu ilişkilerin etkileri konusunda da bilgi vermelidir.
2. *İnsan Hakları*; Şirketler, hem uygulamalarında hem de politikalarında insan haklarına saygı göstermeli; faaliyetlerinin insan haklarına yönelik mevcut ve olası etkilerini değerlendirmek, ele almak ve bu sorunları çözecek süreçleri oluşturmakla yükümlüdürler.
3. *İstihdam ve Endüstri İlişkileri*; Şirketler, temel işçi hakları standartlarına saygı göstermelidir. İşçilerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını sağlayacak insan onuruna yakışır çalışma koşulları ve ücretleri sağlamalıdır.
4. *Çevre*; Şirketler, çevreye, kamu sağlığına ve güvenliğine yönelik etkileri tanımlamalı, önlemeli ve azaltmaya çalışmalı; bir çevre yönetim sistemi oluşturmalı ve sera gazı emisyonlarını azaltmak da dâhil, çevre performanslarını sürekli olarak geliştirmelidirler.
5. *Rüşvet ve Yolsuzluk*; Şirketler, doğrudan veya dolaylı olarak, rüşvet teklif veya kabul etmemeli; uygun etik ve uygunluk programları ve rüşveti tespit edecek ve engelleyecek iç denetim mekanizmaları olmalı; ayrıca yolsuzlukla mücadele çabalarında şeffaf olmalıdırlar.
6. *Tüketici Çıkarları*; Şirketler, adil pazarlama ve reklam politikaları izlemelidirler. Ürünlerinin ve hizmetlerinin güvenilirliğini ve kalitesini sağlamalı; tüketicilerin bilinçli tercihlerini yapabilmeleri için teyit edilebilir ve açık bilgi vermeleri gerekir.
7. *Bilim ve Teknoloji*; Şirketler, yeni teknolojilerin transferi, fikri mülkiyet haklarının verilmesi ve yerel personelin kullanımı yolu ile yerel ve ulusal yenilikçi kapasitelerin geliştirilmesine katkıda bulunmalıdırlar.
8. *Rekabet*; Şirketler, rekabet kanunları ve düzenlemelerine uymalıdır. Ayrıca rekabeti engelleyici davranışlardan kaçınmalıdırlar.
9. *Vergilendirme*; Şirketler, vergilerini zamanında ödeyerek ve vergi kanun ve düzenlemelerinin hem metnine, hem de ruhuna uygun bir şekilde davranarak, faaliyet gösterdikleri ülkenin kamu finansmanına katkıda bulunmalı; vergi yüklerinden kaçınmak amacıyla karlarını veya zararlarını kaydırmamalıdırlar.

4.2.2. ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ – ILO

ILO, I.Dünya Savaşı'na son veren Versay Anlaşması kapsamında, 1919 yılında kurulmuştur. ILO, evrensel ve sürekliliği olan bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebilecek inancından yola çıkarak kurulmuştur.

ILO'nun Anayasası, Barış Konferansı'nda katılımcılar tarafından oluşturulmuş; önce Paris'te ve daha sonra Versay'da toplanan Çalışma Komisyonu tarafından da 1919 yılı Ocak ve Nisan ayları arasında hazırlanmıştır. AFL (Amerika İşçi Federasyonu) Başkanı Samuel Gompers'in başkanlığındaki Çalışma Komisyonu 9 ülkenin temsilcileri tarafından oluşmuştur. Bu ülkeler; Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve ABD idi. Çalışmalar sonucunda üç taraflı, icra organlarında hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları bir kuruluş ortaya çıkmıştır.

ILO'nun üç taraflı yapısı, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması açısından benzersiz bir platform sunmaktadır. Başlıca hedefleri, çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir. ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır:¹¹⁹

1. Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi,
2. Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması,
3. Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması,
4. Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

ILO'nun çalışma yaşamına ilişkin yapmış olduğu benzersiz deneyimleri ve uzmanlık birikimleri, bu hedeflere yönelik çalışmalarını desteklemektedir.

ILO Anayasası'nın giriş bölümünde bulunan ve iyileşme sağlanmasının gerekli görülüşü alanlar bugün hala güncelliğini korumaktadır. Örnek verecek olursak;

1. Günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesi dâhil olmak üzere çalışma saatlerinin düzene bağlanması;
2. İşgücü arzının düzenlenmesi, işsizliğin önlenmesi ve yaşam için yeterli ücret sağlanması;
3. İşçinin, işi dolayısıyla ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarından, hastalıklardan ve kazalardan korunması;
4. Çocukların, gençlerin ve kadınların korunması;
5. Yaşlılık ve malullük durumlarında koruma, kendi ülkeleri dışında çalışan işçilerin korunması;
6. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin tanınması;
7. Sendikalaşma özgürlüğü ilkesinin tanınması;
8. Mesleki ve teknik eğitimin örgütlenmesi ve diğer girişimler.

Çokuluslu şirketlerle ilgili olarak kabul edilen önemli bildirgelerden bir diğeri ILO tarafından 1977 yılında kabul edilmiş *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi* (Tripartite Declaration: Multinational Enterprises and Social Policy Declaration)'dir. Uluslararası kabul görmüş bu bildirme ÇUŞ'ları ilgilendirmekle

¹¹⁹ WEB_31, ILO Uluslararası Çalışma Örgütü, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm

beraber; hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına; istihdam, eğitim, çalışma-yaşam koşullarına ve işçi-işveren ilişkileri gibi alanlarda gönüllülük esaslı yol gösterici tavsiyelerde bulunmuştur. Ayrıca bildirmede yer alan hükümler, sosyal taraflar için çalışma yaşamına ilişkin çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararları ile pekiştirilmiştir.

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'nin amacı bildirge içerisinde kapsamlı olarak şu şekilde ifade edilmiştir,¹²⁰

“Birleşmiş Milletlerin Yeni bir Uluslararası Ekonomik Düzen kurulmasını öngören kararları ışığında çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu katkılar yapmalarını özendirmek, çeşitli etkinliklerinin yol açabileceği güçlükleri asgariye indirmek ya da gidermektir.”

Bu bildiriyle beraber ülkelerdeki yöneticilerin çıkarmış olduğu uygun yasa ve politikaları, önlemleri ve girişimleri benimsemeleri; hükümetlerle işçi ve işveren kuruluşlarının tüm ülkelerde işbirliğine gitmeleri bu amacın gerçekleşmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Hükümetlerin, işçi ve işveren kuruluşlarının bildirmedeki hükümleri ne derecede yerine getirdiklerini denetlemek amacıyla ILO tarafından düzenli olarak araştırmalar yapılmakta ve taraflardan bu konuda alınan yanıtlar çözümlenmek ve üzerinde tartışılmak üzere ILO Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. Ayrıca bildirmede *“Bildirmenin uygulanmasına ilişkin herhangi bir anlaşmazlık ortaya çıktığında taraflar 1981 yılında benimsenen bir usul uyarınca ilgili hükümlerin yorumu konusunda ILO'ya başvuruda bulunabilmektedirler.”* ibaresi yer almaktadır.

Bildirmede 3 ana başlık esas alınmıştır. Bunlar;

- İstihdam,
- Eğitim,
- Sınâî İlişkiler'dir.

Bu başlıkları açıklayacak olursak;

1. *İstihdam*; İstihdamın geliştirilmesi, fırsat ve davranış eşitliği, istihdam güvencesi olarak 3 alt başlığa ayrılmıştır. İstihdamın geliştirilmesi; *“Hükümetler, ekonomik büyüme ve kalkınmayı canlandırmak, yaşam standartlarını yükseltmek, işgücü gereksinimlerini karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunları çözmek amacıyla tam, verimli ve tercih serbestisine dayanan bir istihdam sağlayacak politikaları benimsemeli ve uygulamalıdır.”* şeklinde tanımlanmıştır. Fırsat ve davranış eşitliği; *“Bütün hükümetler, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal aidiyet ve sosyal köken farkı gözetmeksizin fırsat ve davranış eşitliği ilkesine dayalı politikalar yürütmelidir.”* ve İstihdam güvencesi; *“Hükümetler, çokuluslu şirketlerin farklı sanayi sektörlerindeki istihdam üzerindeki etkilerini dikkatle değerlendirmelidirler. Bütün ülkelerdeki hükümetler ve çokuluslu şirketler, çokuluslu şirket faaliyetlerinin istihdam ve işgücü piyasası etkilerini değerlendirmek üzere uygun önlemler almalıdırlar.”* şeklinde ifade edilmiştir.

¹²⁰ ILO, (2003), *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi*, 1.

2. *Eğitim*; Hükümetler, ilgili bütün taraflarla işbirliği halinde, istihdamla yakından ilişkili mesleki eğitim ve rehberlik konusunda ulusal politikalar geliştirmeli ve çokuluslu şirketler de kendi eğitim çalışmalarını bu çerçevede yürütmelidirler. Eğitim bölümünün alt başlıkları olarak; Ücretler, haklar ve çalışma koşulları, asgari yaş, güvenlik ve sağlık konuları esas alınmıştır. Ücret, haklar ve çalışma koşulları; “Çokuluslu şirketlerin çalışanlarına sağladığı ücretler, haklar ve çalışma koşulları, ilgili ülkede eş konumdaki işverenlerin sağladıklarından daha geri düzeyde olmamalıdır.”. Asgari yaş; “Gerek çokuluslu şirketler gerekse ulusal şirketler, çocuk işçiliğinin kalıcı biçimde ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla işe kabulde asgari yaş uygulamasına riayet etmelidirler.” şeklinde açıklanmıştır. Son olarak güvenlik ve sağlık; “Hükümetler, gerek çokuluslu şirketlerin gerekse ulusal şirketlerin çalışanlara yeterli güvenlik ve sağlık koşullarını sağlamalarını güvence altına almalıdır.” şeklinde bildirmede belirtilmiştir.
3. *Sınai İlişkiler*; Son ana başlık olan sınai ilişkilerde; sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, istişare, anlaşmazlıkların incelenmesi ve ayrıca işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüme bağlanması gibi konular üzerinde gerekli açıklamalar yapılarak yer verilmiştir. Sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü; gerek çokuluslu şirketler, gerekse ulusal şirketler tarafından çalıştırılanlar, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, daha önceden onay almadan, kendi tercihleri doğrultusunda ve ancak söz konusu kuruluşların kendi kuralları çerçevesinde istedikleri kuruluşlara üye olabilirler ve çalışanlar, ayrıca, sendika karşıtı ayrımcılık uygulamalarından da gereğince korunulmaktadır. Toplu pazarlık; çokuluslu şirketler tarafından istihdam edilenler, ulusal yasa ve uygulamalar çerçevesinde toplu pazarlık yapmak üzere kendi temsili kuruluşlarına sahip olma ve bunları seçme haklarına sahiptirler. İstişare; çokuluslu şirketler ve ulusal şirketlerde işverenlerle işçiler ve temsilcileri arasında karşılıklı anlaşmayla geliştirilen sistemler, ulusal yasa ve uygulamalar çerçevesinde, ortak ilgi alanlarında düzenli danışmalara imkân tanınmalıdır, ancak, bu tür danışmalar toplu pazarlığın yerine geçemez. Anlaşmazlıkların incelenmesi; çokuluslu şirketler ve ulusal şirketler çalıştırdıkları kişilerin şikâyetlerini belirtilen hüküm çerçevesinde dile getirme hakkına saygı göstermelidir. Bireysel olarak ya da başka işçilerle birlikte herhangi bir konuda ihtilafı olan kişi, sonuçta herhangi bir ön yargıya ve mağduriyete maruz kalmadan bu konuyu dile getirme ve ilgili usuller çerçevesinde incelettirme hakkına sahiptir. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüme bağlanması; Çokuluslu şirketler ve ulusal şirketler, çalıştırdıkları işçilerin temsilcileri ve kuruluşlarıyla birlikte gönüllülük temelinde ve ulusal koşullara uygun bir uzlaşma mekanizması oluşturmalarıdır ve bu mekanizma, gönüllü hakemliğe yer vererek işçi ve işveren kesimi arasındaki uyuşmazlıkları önleyip çözüme bağlayabilir. Ayrıca bu tür gönüllü mekanizmalarda işçi ve işveren kesimi eşit katılımı yer almalıdır.

4.2.3. MİLLETLER ARASI TİCARET ODASI – ICC

1919’da Fransa/Paris’te kurulan ICC, yani Milletlerarası (Uluslararası) Ticaret Odası, dünyada en büyük ve en çeşitli iş organizasyonu olarak yerini almış bir örgüttür.

Uluslararası sekreteri de Paris'te kurulan örgüt, 1923 yılında Uluslararası Tahkim Mahkemesi (*ICC Arbitration Court*) kurmuştur. 20.yüzyılın başlarında Fransız siyasetçi Etienne Clementel, odanın ilk başkanlığını yapmıştır. Uluslararası Tahkim Mahkemesi'nin kurulma amacı milletlerarası nitelikli ticari ve ekonomik ihtilafların tahkim yoluyla çözümlenmesidir. ICC Tahkim Mahkemesi doğrudan ihtilafı çözen sürekli bir hakem mahkemesi değil; ihtilafı doğrudan çözecek olan hakem veya hakem heyeti, her bir somut vakada tarafların iradesi ile veya anlaşamadıkları ya da tarafların yetkilendirdiği durumlarda Tahkim Divanı tarafından oluşturulmaktadır.

ICC, şuan 142 ülke ve bölgede yüz binlerce üye şirkete ve geniş ticari çıkarlara ev sahipliği yapmaktadır. ICC'nin sahip olduğu geniş komite ve uzman ağları tüm sektörler için aittir. ICC, üyelerini ve sektörlerini etkileyen tüm konular hakkında üyelerine bilgi akışı sağlayıp konu ile ilgili tam olarak bilgilendirmektedir. Ayrıca Birleşmiş Milletler, Dünya Ticaret Örgütü ve diğer hükümetler arası kurumlarla da temaslarını sürdürmektedir.

ICC, mal ve hizmetlere yönelik açık piyasaları ve serbest sermaye akışını teşvik etmek ve korumak için uluslararası ticareti ve ticareti teşvik eder. ICC üç ana faaliyet gerçekleştirmektedir. Bunlar; kuralların oluşturulması, uyuşmazlıkların çözümü ve politika savunuculuğudur. ICC, ayrıca, ekonomik büyümeyi desteklemek, iş yaratmak ve istihdamı dengelemek ve genel ekonomik refahı sağlamak için ticari suç ve yolsuzlukla mücadeleyi sürdürmektedir. ICC, üyeleri ve ortakları uluslararası ticaretle uğraştıkları için, ICC, sınır ötesi işleri yöneten kurallar belirleme konusunda eşsiz bir yetkiye sahiptir. Bu kurallar isteğe bağlı olsa da, günlük uluslararası işlemlerin ve düzenli uluslararası ticaretin bir parçası olarak ICC tarafından belirlenen kurallara uyulması gerekmektedir.

ICC'nin dört ana yönetim organı bulunmaktadır. ICC'nin baş yönetim organı, ulusal komite temsilcilerinden oluşan Dünya Konseyi'dir. ICC'nin en yüksek memurları, başkan ve başkan yardımcısı her iki yılda bir Dünya Konseyi tarafından seçilmektedir.

Yönetim kurulu, ICC için stratejik yönlendirme sağlarken; kurul, Dünya Konseyi tarafından seçilir ve 30 iş lideri ve eski üyeden oluşur. Yönetim kurulunun öne çıkan görevleri, ICC stratejilerinin geliştirilmesi ve politikaların uygulanmasıdır.

Uluslararası sekretarya, ICC'nin operasyonel koludur ve ICC'nin çalışma programının geliştirilmesi ve uygulanmasından ve hükümetler arası kuruluşlara iş perspektiflerinin sunulmasından sorumludur. Dünya Konseyi tarafından atanan genel sekreter bu yönetim organını denetlemektedir.

Finans komitesi, tüm finansal konularda yönetim kuruluna danışmanlık yapmaktadır. Bu komite bütçeyi kurul adına hazırlayıp düzenli raporlar sunmaktadır. Ayrıca, ICC faaliyetlerinin finansal sonuçlarını gözden geçirmekte ve tüm gider ve gelir akışını denetlemektedir.

Türkiye, ICC'ye 1934 yılında katılmıştır. 1945 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile "Milli" adını alarak Milletlerarası Ticaret Odası Türkiye Milli Komitesi (ICC Türkiye) yapılanmasını tamamlamıştır. Komitenin kuruluş ve işlerinin yürütülmesi görevi, ICC Türkiye'nin çalışmalarının genişletilmesi amacıyla, 1950 yılında 5590 sayılı Kanun ile

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğine verilmiştir. Daha sonra ICC Türkiye, 18 Mayıs 1953 tarihinde Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği nezdinde yeniden yapılanmıştır. Ayrıca, 27 üye ile kurulan Komitenin 1955 yılında toplam 120 üyesi olmuş ve bugün ICC Türkiye'nin 250'ye yakın üyesi bulunmaktadır.

Çokuluslu şirketlerle ilgili olarak kabul edilen önemli bildirgelerde bir diğeri de ICC tarafından ilk olarak 1949 yılında yayınlanmış ve son olarak 2016 yılında revize edilmiş *Uluslararası Yatırım İlkeleri (Guidelines For International Investment)*'dir. Bu ilkeler,¹²¹

1. Yatırım Politikaları
2. Mülkiyet ve Yönetim
3. Finans
4. Maliye Politikaları
5. Yolsuzluk Karşıtı
6. Yasal Çerçeve
7. İş Politikaları
8. Teknoloji
9. Ticari Politikalar
10. Rekabetçi Tarafsızlık
11. Kurumsal Sorumluluk

Yukarıda sözü edilen ilkeler, bildirgede her bir ilke için kendi arasında yatırımcı, yatırımcının ülkesinin hükümeti ve ev sahibi ülkenin hükümeti olarak 3'e ayrılıp detaylı açıklamalarda bulunulmuştur. Bizde her biri için genel bir açıklamada bulunacağız.

1. *Yatırım Politikaları*; Yatırımcı, ev sahibi ülkede ve kendi ülkesinde yetkili makamlarla istişare içinde olup yatırımının uygun olmasını sağlamalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, iç ve dış yatırımın, ekonomisine ve vatandaşlarının ekonomik refahına katkısını kabul etmelidir. Ev sahibi ülkenin hükümeti, yabancı yatırımları etkileyen politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında yatırımcıların istikrar, ayrımcılık yapmama ve kurallarının ve düzenlemelerinin şeffaflığı konusundaki ihtiyacının mümkün olduğu en iyi şekilde dikkate alınmalıdır.
2. *Mülkiyet ve Yönetim*; Yatırımcı, yatırımının, işletmenin mülkiyeti ve yönetimi ile ilgili ev sahibi ülkenin yasa ve yönetmeliklerine uygun olmasını sağlamalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, Uygun araçlarla, yönetsel eğitim verenler de dâhil olmak üzere finansal, eğitimsel ve diğer kurumları desteklemeli, böylece gelişmekte olan ülkelerde kurulan işletmelerin finansmanına ve yönetimine daha fazla yerel özel katılım için zemin hazırlamalıdır. Ev sahibi ülkenin hükümeti, Bir yatırım projesinin uygulanmasının detayları kabul edildikten ve işletmenin mülkiyet ve yönetim yapısı oluşturulduktan sonra, bu tür düzenlemelere saygı göstermeli ve bunları desteklemelidir.
3. *Finans*; Yatırımcı, sermaye transferleri, finansal bilgilerin ifşası ve hem yatırımcının hem de ev sahibi ülkedeki sermaye piyasalarına erişim ile ilgili tüm yasa ve yönetmeliklere uymalı ve bunlara uymalıdır. Yatırımcının ülkesinin

¹²¹ ICC, (2016), *Guidelines For International Investment*, 2.

hükümeti, şirketler tarafından doğrudan yatırım şeklinde sermaye çıkışına ilişkin mevcut kısıtlamaları olabildiğince hızlı bir şekilde kaldırmalı ve yeni kısıtlamalar getirmekten kaçınmalıdır. Ev sahibi ülkenin hükümeti, bazen uluslararası sermayenin serbest akışına izin vermelidir.

4. *Maliye Politikaları*; Yatırımcı, Faaliyet gösterdikleri ülkelerin vergi yasalarına ve düzenlemelerine uymalıdır. Vergi uygunluğu, ilgili makamlara, operasyonları ile ilgili olarak değerlendirilecek vergilerin doğru olarak belirlenmesi ve transfer fiyatlandırma uygulamalarının kolun uzunluğu ilkesine uygun hale getirilmesi amacıyla ilgili bilgilerin zamanında temin edilmesi gibi önlemleri içerir. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, doğrudan yabancı yatırımları, vergi kanunları ve istikrarlı yönetmeliklerle teşvik etmelidir. Ev sahibi ülkenin hükümeti de yurtdışından gelen yatırımcıları aynı şekilde teşvik etmelidir.
5. *Yolsuzluk Karşıtı*; Yatırımcı, ev sahibi ülkenin kurallarına ve düzenlemelerine ve Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi ve OECD Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi gibi uluslararası anlaşmalara saygı göstermelidir. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, devlete ait işletmeleri de içerecek şekilde, özellikle talep tarafında ve uluslararası yatırımda yeni aktörler olmak üzere yolsuzlukla mücadeleyi arttırmak için işbirliğine dayalı bir girişimin teşvik edilmesi için yatırımcılarla birlikte çalışılmalıdır. Ev sahibi ülkenin hükümeti, yasalarını şiddetle uygulamalı ve henüz yapmadıysa, Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi ve OECD Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi gibi uluslararası sözleşmeleri onaylamalı ve uygulamalıdır.
6. *Yasal Çerçeve*; Yatırımcı, ev sahibi ülkenin ulusal yasalarına, politikalarına ve düzenlemelerine, o ülkenin iyi bir vatandaşıyla aynı şekilde saygı göstermeli; yatırımla ilgili olarak ev sahibi ülke hükümetine verilen yasal taahhütlere uymalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, ulusal yasalarını, direktiflerini ve düzenlemelerini, yatırımcının ev sahibi ülkedeki faaliyetlerine uygulayarak genişleterek ev sahibi ülkenin yasal düzenine müdahale etmemelidir. Ev sahibi ülkenin hükümeti, yabancı mülklerin ve yatırımların işlemi ile ilgili birçok uluslararası anlaşmaya yansıyan uluslararası hukukun tanınmış ilkelerine saygı göstermelidir.
7. *İş Politikaları*; Yatırımcı, ulusal hükümet tarafından etkin bir şekilde uygulanmadıkları durumlarda bile, geçerli tüm ulusal iş kanunlarına uymalı ve yerel işçilik uygulamalarını dikkate almalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, ev sahibi ülkelerin hükümetlerinin, ulusal iş kanunlarını tutarlı bir şekilde uygulamak ve etkili bir şekilde uygulamak için gerekli kurumları ve süreçleri oluşturmasına yardımcı olmak için kapasite geliştirme desteği sağlamayı düşünmelidir. Ev sahibi ülkenin hükümeti, tüm ulusal çalışma yasalarını kendi yetki alanlarına tutarlı bir şekilde uygulamalı ve etkili bir şekilde uygulamalı ve onayladıkları uluslararası çalışma standartlarına etki etmelidir.
8. *Teknoloji*; Yatırımcı, mümkünse, özellikle gelişmekte olan bir ülke ise, örneğin yerel personelin eğitimi ile eğitim kurumlarına yardım ederek ve etkin araştırma için bu koşulların sağlanması koşuluyla, ev sahibi ülkenin teknolojik kapasitesinin geliştirilmesine ve ev sahibi ülkede uygun araştırma faaliyetlerinin kurulmasına gönüllü olarak yardımcı olmalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, henüz yapılmadıysa, fikri mülkiyet haklarının desteklenmesiyle ilgili uluslararası sözleşmelere katılmalı ve uygun ücret karşılığında özel şirketler tarafından teknolojinin gönüllü transferini güvence altına alacak ikili anlaşmalar

imzalamaya çalışmalıdır. Ev sahibi ülkenin hükümeti, politikalarının oluşturulmasında fikri mülkiyet haklarına yüksek derecede koruma sağlamak için iç hukukta yer vermeli ve bu hakları ihlal eden politikaların geliştirilmesinden kaçınılmalıdır.

9. *Ticari Politikalar*; Yatırımcı, ithalattan gelen rekabete karşı aşırı koruma, aynı pazardaki yeni yatırımcıları aramamalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, Yatırımcının dünya çapında tedarik zincirine saygı göstermeli ve işletmenin faaliyetlerini ev sahibi ülkeden üçüncü bir pazara sınırlamak için ulusal yasalarının, direktiflerinin ve düzenlemelerinin uygulanmasını uzatmaktan kaçınılmalıdır. Ev sahibi ülkenin hükümeti, ekonomileri en üst düzeyde geliştirme, verimlilik ve rekabetçilik seviyelerine ulaştırmak için uluslararası yatırımın ve ticaretin serbestleştirilmesine yönelik dünya çapında ve bölgesel girişimlerde işbirliği yapmalıdır. Özellikle, yatırımcı için gerekli olan ithal mal ve hizmetlere uygulanan tarife dışı engelleri azaltmalı ve yabancı yatırımcıların bürokratik yüklerini en aza indirmelidir.
10. *Rekabetçi Tarafsızlık*; Yatırımcı, özellikle devlet mülkiyetinin niteliği ve kapsamı ve etkisinin yanı sıra devletin yerli firmalara sağlayabileceği haksız avantajlar konusunda rakiplerinin mülkiyet yapısının farkında olmalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, bir teşebbüs için sahip olma şeklinin, egemen bir karar için bir mesele olduğunu onaylaması gerekir, ancak işlenme veya etkilenme şekli rekabet açısından tarafsız olmalıdır ve ticari olarak işletilmelidir. Ev sahibi ülkenin hükümeti, şeffaf olmalı ve piyasada rekabetçi tarafsızlığı sağlamak için gerekli koşulları olumsuz yönde etkilememek için yasalarının, düzenlemelerinin ve idari kılavuzunun yürürlüğe girmesi ve uygulanması konusunda bir şekilde hareket etmelidir.
11. *Kurumsal Sorumluluk*; Yatırımcı, ev sahibi ülkenin ekonomik, sosyal ve çevresel ilerlemesine katkıda bulunan iş fırsatları geliştirerek ortak değer yaratmaya çalışılmalıdır. Yatırımcının ülkesinin hükümeti, yatırımcıyı, ev sahibi ülkenin ekonomik, sosyal ve çevresel gelişimine katkıda bulunmaya teşvik etmeli ve desteklemelidir. Ev sahibi ülkenin hükümeti, ulusal yasaları tutarlı bir şekilde uygulamalı ve etkili bir şekilde uygulamalı ve sorumlu iş davranışını teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamalıdır.

ICC, Uluslararası Yatırım İlkeleri'ni desteklemek amacıyla Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ni (SDGs - Sustainable Development Goals) yayınlamıştır. ICC'nin yayınladığı SDGs, BM ile Newyork'ta yapılan toplantıda alınan ortak kararlardır. SDGs şu şekildedir;

1. *Yatırım Politikası*; Güçlü bir yatırım ortamı, doğrudan yabancı yatırımları çekmek için yapılan yatırım teşviklerinden çok daha önemlidir.
2. *Yatırım Koruması*; ICC, BIT'ler (İkili Yatırım Anlaşmaları) ve FTA (Serbest Ticari Anlaşmaları) yatırım bölümleri ağını güçlü bir şekilde desteklemektedir. ICC ayrıca dünya çapında karşılaştırılabilir "altın standart" yatırım anlaşmalarını desteklemektedir.
3. *Uyuşmazlık Çözümü*; ICC, etkili ve bağımsız uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının tüm yatırım anlaşmalarına dâhil edilmesini şiddetle desteklemektedir.

4. *Sektörel Kısıtlamalar*; ICC, hükümetleri, serbest ticaret anlaşmalarında yatırım anlaşmalarının veya yatırım bölümlerinin müzakere edilmesinde veya uygulanmasında sektörel ayrımcılıktan kaçınmaya çağırılmaktadır.
5. *Devlete Ait İşletmeler (KİT'ler)*; ICC, tüm dünyadaki hükümetlerin yanı sıra tüm devletler ve ilgili hükümetler arası organizasyonları, özellikle KİT'lerin özel sektör firmalarıyla rekabet ederken seviye oyun alanları oluşturmasını sağlamak için, ortaya çıkan KİT'lere daha fazla dikkat ve kaynak ayırmaya teşvik eder.
6. *Ulusal Güvenlik Değerlendirmeleri*; ICC, tüm hükümetleri FTA'larda ve BIT'lerde “güvenlik” hükümlerini korumacı amaçlar doğrultusunda kullanmaktan, yabancı yatırımcılara karşı bloke etmek veya ayırım yapmaktan kaçınmaya çağırılmaktadır.
7. *“Zorla Yerelleştirme” Hükümleri*; ICC, hükümetleri hem yatırımcı hem de ev sahibi ülkenin bir yatırım hedefi olarak rekabet edebilirliği ve çekiciliği üzerinde ciddi olumsuz etkileri olan “zorunlu yerelleştirme” hükümlerinden kaçınmaya çağırılmaktadır.
8. *Çok Taraflı Yatırım Çerçevesi*; ICC, yatırımcılar, hükümetler ve ilgili paydaşlara net bir kurallar dizisi sağlayacak olan yatırım konusunda nihai birçok taraflı çerçeveye doğru ilerlemeyi desteklemektedir.

ICC'nin bahsetmiş olduğumuz 8 ilkesi dünya çapında uygulanırsa, yoksulluğu ortadan kaldırmak, iklim değişikliği ile mücadele etmek ve kapsayıcı büyümeyi sağlamak için gereken yatırımın artırılmasına bir temel sağlayabilir.

4.2.4. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER – UN

Dünya'daki hemen hemen bütün ülkelerin yer aldığı en büyük uluslararası kuruluş olan Birleşmiş Milletler (UN – United Nations), 193 ülkenin temsil edildiği devasa bir örgüttür.

UN, sadece barış ve insani yardımın ötesinde birçok alanda faaliyette bulunan uluslararası örgüt, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 51 ülkenin katılımıyla kurulmuştur. Türkiye, dünyanın en büyük uluslararası kuruluşu olan BM'nin kurucu üyelerinden biridir.

UN, İkinci Dünya Savaşı'ndan galip çıkan büyük devletlerin liderliğinde, 24 Ekim 1945 yılında kurulmuştur. ABD, Sovyetler Birliği, İngiltere, Fransa ve Çin Halk Cumhuriyeti UN'nin kuruluşuna öncülük eden lider ülkelerdir. UN'nin temel olarak kuruluş amacı; 20.yüzyılın başlarında yaşanan savaşların tekrarlanmasının önlenmesi nedeniyle uluslararası barışı ve güvenliği korumak adına kurulmuştur. “Birleşmiş Milletler” ifadesinin ilk resmî kullanımı, 1 Ocak 1942 tarihinde UN beyannamesinde ve Atlantik Bildirgesi'nde yer almış; UN fikri ise, 1943 yılında müttefik ülkelerin toplantıları sırasında ortaya atılmıştır.

UN Antlaşması (UN Şartı), kurucu antlaşma niteliğinde olup; San Francisco Konferansı'nda bir araya gelmiş 50 ülkenin temsilcilerinin oluşturduğu 111 maddeden oluşan antlaşma 25 Nisan 1945 tarihinde son şeklini almıştır. Antlaşma, 25 Haziran 1945'te oybirliği ile kabul edilmiştir. Sonrasında Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 50 ülke temsilcisi tarafından 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmıştır. Sonradan Polonya'nın da antlaşmayı imzalaması ile kurucu üye sayısı 51'e

yükselmiştir. 4 ay sonrasında da 24 Ekim 1945 tarihinde, Güvenlik Konseyi'nin 5 daimi üyesinin yanı sıra imza sahibi ülkelerin de onayı ile BM Antlaşması yürürlüğe girmiş ve Birleşmiş Milletler kurulmuştur.

Dünya barışını, güvenliğini, sosyal ilerlemeyi, yaşam standartlarını yükseltmeyi, insan haklarını desteklemeyi ve dostane ilişkileri geliştirmeyi amaçlayan UN, savaşları ve barışa dönük tehditleri önlemek, ülkeler arasında dostane ilişkiler kurmak ve uluslararası ekonomik ve sosyal işbirliğini sağlamayı hedeflemiştir. Adalet, güvenlik, ekonomik kalkınma, sosyal eşitlik haklarını tüm ülkelere eşit oranda sağlamak UN'nin temel amacıdır.

Kuruluşunda yer alan 51 ülke ve son olarak katılan Güney Sudan'la birlikte 193 ülke üyeliğine sahip olan UN'nin merkezi, ABD'nin New York kentindedir. Bünyesinde 6 temel kurum bulunmaktadır. Bunlar;

- Genel Kurul,
- Güvenlik Konseyi,
- Ekonomik ve Sosyal Konsey,
- Vesayet Konseyi,
- Genel Sekreterlik,
- Uluslararası Adalet Divanı'dır.

Bu kurumlardan ilk 5'i New York'ta ve altıncısı yani Adalet Divanı ise Hollanda'nın Lahey kentinde bulunmaktadır. UN'nin ofisleri Cenevre, Viyana ve Nairobi'de bulunmakta; politik ilişkiler başta olmak üzere örgütün faaliyetlerinde önemli görevler üstlenen kurum ise Genel Sekreterlik'tir.

Genel kurul toplantıları her yıl New York'taki merkezinde devlet başkanları düzeyinde yapılmakta ve bu toplantılara her ülkeden en fazla 5 üye katılabilir şartı bulunmaktadır. UN Genel Kurulu, şu konularda görüş ve beyanlarda bulunmaktadır;

- Silahsızlanma ve silah denetimi konusunda önerilerde bulunmak,
- Barış ve güvenlikle ilgili görüşmeler yapmak,
- Her türlü konuda ülkelere önerilerde bulunmak,
- Ülkeler arasındaki sorunların barışçıl yollarla çözümü için önerilerde bulunmak.

UN'nin en önemli kurumlarından biri olan Güvenlik Konseyi, örgütün siyasal alandaki yürütme organıdır. Konseyin 5 daimi üyesi bulunmakta ve daimi üyeler ABD, Çin, İngiltere, Fransa ve Rusya'dır. Daimi üyelerin her konuda veto hakkı vardır. Güvenlik Konseyi'nde 10 geçici üye, iki yıllığına seçilmektedir. Güvenlik Konseyi şu görevleri ifa etmektedir;

- UN'nin amaç ve ilkeleri çerçevesinde barış ve güvenliği korumak,
- Uluslararası anlaşmazlıklara yol açabilecek her türlü tartışmalı durumu soruşturmak ve anlaşma koşullarını önermek,
- Silahlanmayı denetleyecek planlar hazırlamak,
- Barışa karşı tehditleri araştırmak ve önerilerde bulunmak,
- Saldırganlara karşı askeri birliklerle önlem almaktır.

UN seçimlerinde eşit ve dengeli temsil ilkesi çerçevesinde coğrafi gruplar tesis edilmiş ve bunlar 5 coğrafi gruptan oluşmaktadır. Buna göre;

- Afrika,
- Amerika,
- Asya ve Pasifik,
- Avrupa ve Orta Asya,
- Orta Doğu.

UN bünyesinde bağlı bulunduğu kuruluşlar vardır. Bunlar, Güvenlik Konseyi ve diğer bağlı kuruluşlar olarak 2 temel kategoriye ayrılmıştır. Kuruluşlar şu şekildedir;

1) UN Güvenlik Konseyi'ne bağlı kuruluşlar şunlardır;

- a) Ticaret ve Kalkınma Konferansı,
- b) Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF),
- c) Mülteciler Yüksek Komiseri Ofisi (UNHCR),
- d) Dünya Gıda Konseyi,
- e) Dünya Gıda Programı (WFP),
- f) Eğitim ve Araştırma Enstitüsü,
- g) Kalkınma Programı (UNDP),
- h) Silahsızlanma Araştırmaları Enstitüsü,
- i) Sınai Kalkınma Örgütü (UNIDO),
- j) Çevre Sorunları Programı,
- k) Birleşmiş Milletler Üniversitesi,
- l) Birleşmiş Milletler Özel Fonu,
- m) Sosyal Kalkınma Araştırma Enstitüsü,
- n) Kadının İlerlemesi İçin Uluslararası Araştırma ve Eğitim Enstitüsü,
- o) Uluslararası Arama Kurtarma Danışma Grubu.

2) UN'ye bağlı diğer kuruluşlar da şunlardır;

- a) Gıda ve Tarım Örgütü (FAO),
- b) Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA),
- c) Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO),
- d) Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD),
- e) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO),
- f) Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO),
- g) Uluslararası Para Fonu (IMF),
- h) Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (ITU),
- i) Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO),
- j) Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Örgütü (UNIDO),
- k) Dünya Turizm Örgütü (UNWTO),
- l) Dünya Posta Birliği (UPU),
- m) Dünya Bankası (WB),
- n) Dünya Gıda Programı (WFP),
- o) Dünya Sağlık Örgütü (WHO),
- p) Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (WIPO),
- q) Dünya Meteoroloji Örgütü (WMO).

Çokuluslu şirketlerle ilgili olarak kabul edilen önemli bildireler içerisinde olan *Küresel İlkeler (Global Compact)*, 145 ülkede 12 bine yakın şirket, sivil toplum kuruluşu ve

eğitim kurumları tarafından kabul görmüş ve imzalanmıştır. Kúresel İlkeler, sadece bildirge değil aynı zamanda sózleřme niteliğindedir.

UN Kúresel İlkeleri ilk olarak UN Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından 31 Ocak 1999 tarihinde Dünya Ekonomik Forumu'nun Davos toplantısında yapmış olduğu konuşmada bahsetmiştir. Yapılan öneri ve çalışmalar sonucunda 26 Temmuz 2000 tarihinde UN merkezinde başlatılmıştır.

UN Kúresel İlkeler Bildirgesi ve Sózleřmesi yasal yaptırımı bulunmayan sadece gönüllülük esasına dayanan bir uygulamadır. İlkeler, imzalayan kurumları kúresel ekonominin dengeli ve sürdürülebilir bir şekilde büyümesini sağlamak için gerekli çevresel ve sosyal konularda belli ilkelere uymaya, tüm dünya halkları için yatırımlar yapmaya çağırılmaktadır.

UN Kúresel İlkeler Sózleřmesi'nin insan hakları, çalışma standartları, çevre duyarlılığı ve yolsuzlukla mücadele alanlarında on temel ilkesi bulunmaktadır. Bu ilkeler şu şekildedir;

❖ İnsan Hakları

- İlke 1: *İşletmeler, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalıdır.* Sağlık, sosyal ve politik haklarda eşitlik ile özgürlük hakkını ifade etmektedir. İnsan hakları standartları ve yöntemleri ile ilgili olarak her çalışma dikkate alınmalı ve uygulanmalıdır. Bu haklar için ileri düzeyde yasal koruma sağlamalıdır. İnsanların iyi insancıl bir muamele gördüklerinden emin olunmalıdır.
- İlke 2: *İşletmeler, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.* İnsanların ve grupların herhangi bir faaliyette bulunma veya herhangi bir hak ve özgürlüğün imhasına yönelik herhangi bir eylemde bulunma hakları yoktur. Bu nedenle, işletme insan hakları etiğini ihlal etmemeli ve insan hakları konularında sorumlu davranmalıdır.

❖ Çalışma Standartları

- İlke 3: *İşletmeler, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir.* şirketler, çalışanlara konuşma özgürlüğünü garanti eder; Bu, şirketin müşterilerinden, tedarikçilerinden ve ortaklarından etkilenir. Herkes, oryantasyonlarına ve kişisel görüşlerine dayanarak bir örgütün parçası olma hakkını hiçbir uygulama olmadan önleyebilir.
- İlke 4: *Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmelidir.* Kölelik veya zorla çalıştırma için hiçbir insana ihtiyaç duyulmaz. Bu nedenle, hiç kimse bir iş ortamında işkenceye, insanlık dışı veya onur kırıcı muamele veya cezaya maruz bırakılamaz.
- İlke 5: *Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmelidir.* Küçük yaştaki çocukların (5-14 yaş aralığı) işe alımı veya zorla çalıştırılmaları yasa dışıdır.
- İlke 6: *İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmelidir.* Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, farklı ırk, din, siyasi görüş ve diğerleri ile çalışanlar arasında eşitlik sağlamakla başlamaktadır.

❖ Çevre

- İlke 7: *İşletmeler, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemelidir.* şirketler, sadece birkaç basit değişiklikle çok tasarruf edebilmektedirler.

Böylece; çevrenin ve doğal kaynakların korunmasına yaklaşan daha verimli bir işyeri oluşturabilirler.

- İlke 8: *Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermelidir.* Şirketler, faaliyetlerinin çevreye zarar vermemesini sağlamalıdır. Ayrıca diğer firmalar ve ilişkiler arasında çevresel olarak sorumlu davranışlar üretmesi gerekmektedir.
- İlke 9: *İşletmeler, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemelidir.* Şirketler teknolojinin hayatımızdaki olumsuz etkisini aydınlatmak için yeşil bilim uygulamalarına (Green Science) dâhil olmalı ve destek vermelidir. Bu aynı zamanda sadece bu teknolojilerin işyerinde kullanılmasını değil aynı zamanda bu tür bir bilimin yayılmasını ve bunun iş ilişkileri ve paydaşlara kullanılmasını önermeyi de içermektedir.
- ❖ Yolsuzlukla Mücadele
 - İlke 10: *İşletmeler, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.* İşletmeler, mümkün olan en iyi etik standartlarını ve iyi uygulamaları sürdürmek için paydaşlarla birlikte daha güçlü ve daha etkili bir yolsuzlukla mücadele ortamı için savunuculuk yapmalıdır.

BÖLÜM 5 LİTERATÜRDE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ HAKKINDA GÖRÜŞLER

Bu bölümde literatürde çocuk işçiliği hakkındaki görüşleri ele alacağız. Örneğin Öztürk'e göre; "Çocuk işçiliği makro boyutta bir yoksulluk, işsizlik, göç sorunu iken, mikro boyutta aile temelli bir sorundur ve bunlardan bağımsız ele alınması mümkün olmamaktadır. Bununla beraber bu faktörlerin kapitalizm, küreselleşme, çatışma, kültür ve işlevselcilikten bağımsız düşünülmemesi gerekmektedir."¹²²

Dur'a göre; "Çocuk işçiliği günümüzde önemli bir sosyal sorun olarak güncelliğini ve önceliğini korumaktadır. Sorun sadece azgelişmiş ülkelerde değil, sanayileşme sürecini tamamlamış gelişmiş ülkelerde de güncel bir konudur. Ancak, yapılan çalışmalar incelendiğinde çocuk işçiliğinin azgelişmiş ülke ekonomilerinde daha yaygın olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar, azgelişmişlik kriterlerinin hemen hepsi ile çocuk istihdamı arasında bir "kısır döngü" ilişkisi bulunduğunu ortaya koymakta ve bu ilişki azgelişmişliğin sürekli hale gelmesinde büyük rol oynamaktadır. Çocuk işçiliği sorununun genel olarak ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik problemlerden farklı olarak ele alınamayacağı ve çözüme yönelik önlemlerin geniş çaplı politikalar gerektirdiği ortaya çıkmaktadır."¹²³

Şihaliyev'e göre; "Çocuk işçiliği sorunu tüm dünyanın düşünmesi gereken evrensel ve toplumsal bir sorundur. Bu sorunu oluşturan nedenlerin çözülmesi dünyamız için gelecek vaat eden çocuklarımızın daha iyi yaşamasını sağlayacaktır. Tarihin her döneminde mevcut olan bu sorunun önlenememesi toplumda huzursuzluk yaratır ve devleti güçsüzeleştirir. Ulusal sınırları aşan çocuk işçiliği sorununda çocuk emeğinin sömürsü söz konudur. Küreselleşen dünyada bu sömürünün sona ermesi ve çocuk işçiliği ile mücadelede için öncelikle kısa ve orta vadeli programların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu soruna sadece az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunu olarak değil, tüm dünyanın sorunu olarak bakılmalıdır. Bütüncül bir yaklaşım, sorunun çözülmesinde daha etkili olacaktır."¹²⁴

Yukarıda literatürden vermiş olduğum görüşler, benim "Çocuk İşçiliği" hakkında vermiş olduğum bilgileri destekler niteliktedir. Öztürk, Dur ve Şihaliyev'in ayrıca literatürde birçok kişinin bu konu hakkında ortak noktada buluştuğunu ve tüm görüşlerin birbirini desteklediğini araştırmam sonucunda kanıtlamaktayım.

¹²² Öztürk, G., (2019), *Çocuk İşçiliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma –Karaman Örneği-*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, Türkiye, 174.

¹²³ Dur, A.İ.B., (2016), *Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Ulaştığı Boyut ve Mücadele Politikaları: SDÜ MYO Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye, 83.

¹²⁴ Şihaliyev, G., (2020), *Uluslararası Boyutta Çocuk İşçiliği, Çocuk İşçiliğine Karşı Hukuki Düzenlemeler ve Mücadele Programları*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 115-116.

Örnek olarak verdiğimiz görüşlerin temeline bakacak olursak çocuk işçiliği, ülkelerin az gelişmiş veya gelişip gelişmediğine bakılmaksızın bir “sorun” olduğu kanıtlanmaktadır. Bu sorunun çözümlenmesi ve sonuca ulaşılması bizlere düşmektedir. Bizlerden kastettiğim toplumun her bir bireyi ve devletlerin, ayrıca şirketlerin tüm yapı organlarıdır. Çocuk işçiliğini Öztürk’ün dediği gibi mikro boyutta aile temelli bir sorun olarak ele aldığımızda bunun çözümü için devlet imkânlarıyla ailelerin bu konuda bilinçlendirilmeleri ve bu konuda eğitim vermeleri öneri olarak sunulabilir. Burada eğitime değinmişken; eğitimin aslında eğitimsizliğin bir çocuk işçiliği nedeni olduğunun yine bir kanıtı olduğunu vurgulamamız gerekmektedir. Bireylerin eğitimsizliğini, evlenecek çiftler ve bebek bekleyen çiftler üzerinden örneklendirme ile açıklayacak olursak; bilinçsizce bu yola çıkan birçok birey/bireyler bulunmaktadır. Bu bireylere yönelik zorunlu ana baba okulu eğitiminin yapılması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu eğitimin, çocuk bakımı ile ilgili farkındalık, çocuk gelişimi, çocuğun gereksinimleri ve aile içi iletişim konularında temel bilgileri içerecek şekilde verilmesi ve bu sayede aile bütünlüğünün korunması ayrıca çocuklarına doğru anne babalık yapmalarının sağlanması gerekir. Bireyler bu konuda ne kadar bilinçli yetiştirilirse ya da bilinçlendirilirse geleceğe yönelik bir o kadar yatırım yapılmış olur. Sonuç itibari ile çocuklar bir ülkenin geleceğidir.

Eğitimsizlikle bağlantı olarak birde fakirlik temel etkende ön plana çıkmaktadır. Gelir dağılımındaki adaletsizlikler, ailelerin çocuklarını okula göndermek yerine çalışmaya göndermeye iten önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim imkânlarına ulaşmada yaşanan zorluklar, eğitimin maliyeti, hane halkının geliri ve tutumu ve ailelerin çocuklarını aile kazancına katkıda bulunan bir üretim aleti olarak görmeleri çocuk işçiliğini etkileyen nedenler olarak sayabiliriz. Firmaların açısından ise dünya çapında bir rekabette üstünlüğe sahip olmak amacıyla ucuz işgücünden yararlanmayı arzulamaları, çocuk işgücüne ait kanunların faaliyete geçirilmesi ve kontrol edilmesi hususunda gösterilen zafiyet vb. gibi farklı nedenlerin var olması yine çocuk işçiliğini etkilemektedir.

Tüm bu nedenlere sonuç olarak çocuk işçiliğinin azaltılması için çözüm önerileri olarak şunları sunabiliriz;

- (1) Türkiye’de ve/veya Dünya’da çocuk işçiliğinin ağırlıklı olduğu bölge/bölgelerden birini pilot alan seçmek ve buradaki ebeveynleri/ebeveyn adayları, anne baba okuluna gönderilmelidir. Buradaki eğitimler çocuk gelişimi ve çocuk farkındalığı üzerine olmalıdır. Sonuçlar yakından takip edilmelidir.
- (2) İlkokul veya lise, çocuk işçiliği hakkında bilgi toplamak için önemli noktalardan biridir. Öğretmenler veya yönetim öğrencilerle yakından ilgilenmeli ve çalıştığını düşündüğü çocuk hakkında edindiği bilgiyi yetkili mercilere iletmelidir. Böylece denetim mekanizmasını katkı sağlayarak çözüm önerisine de katkı sağlayabilir.
- (3) Üniversitelerde bir görev üstlenerek; eğitim bölümleri başta olmak üzere diğer bölümlerde çocuk, çocuk farkındalığı ve çocuk işçiliği hakkında duyarlılık dersleri vermeli veya seminerler ve konferanslar yapmalıdırlar.
- (4) Farkındalığı arttırmak adına Sivil Toplum örgütlenmesi önemlidir. Toplum, çocuk işçiliği hakkında duyarlaştırılmalı ve bu konu hakkında yürütülecek faaliyetlere destek verilmelidir.

- (5) Gazete, televizyon, radyo ve özellikle internet çağını yaşadığımız şu dönemde sosyal medya ağlarının tamamında “Çocuk İşçiliğine Hayır” başlıklı yazılar paylaşılmalıdır. Ayrıca kampanyalar ve programlar hazırlanarak denetimli bir şekilde paylaşılmalıdır.
- (6) Çocuk işçiliği ile ilgili cezaları ağırlaştırılmalı, çalıştırılan çocuk sayısı kadar ceza miktarı verilmelidir. Özellikle de ucuz işgücünden yararlanmak isteyen kişi ve kişilere yaptırımlar arttırılmalıdır.

Kısaca; çocuk işçiliğine farkındalığı ve toplumdaki bilinç düzeyini arttırmak için eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalı; bu hakkındaki kanunların faaliyete geçirilmesi ve kontrollerinin yapılması; denetimlerin sıklaştırılmaları gerekirse denetçinin de denetimi yapılmalıdır.

Çocuk işçiliği ile ilgili mücadeleye ilişkin büyük adımlardan biri, toplumun duyarlılığının artırılması için 2018 yılı "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı" olarak ilan edilmesidir. Bunun amacı programın politika ve hedeflerine en üst düzeyde katkı sağlanmasıdır.

BÖLÜM 6 SONUÇ

Çokuluslu Şirketler, geçmişten günümüze birçok alanda varlıklarını sürdürmüşlerdir. ÇUŞ'lar günümüzde, geçmişin aksine daha çok ön plana çıkmışlardır. Bunun nedeni globalleşen dünyanın bir parçası olmasıdır. Çokuluslu şirketler ve globalleşen dünya aslında birbirine paralel olan kavramlardır. Yani çokuluslu şirketler evrimleşirken global dünya da aynı zamanda evrimleşmektedir. Bu evrimleşmeler II. Dünya Savaşı'ndan sonra eskiye nazaran daha da yoğunluk göstermiştir.

II. Dünya Savaşı sonrasında atılan adımlar Çokuluslu Şirketler için dönüm noktası niteliğinde olmuştur. Çokuluslu Şirketler, atılan bu adımlarla hukuk alanında da kavram niteliğini kazanmıştır. Uluslararası Ticaret Hukuku'nda Çokuluslu Şirketler, Doğrudan Yabancı Yatırım olarak adlandırılmaktadır ve hukuki süreci bu şekilde ilerlemektedir. Doğrudan yabancı yatırımı hukuki olarak, birden fazla ülkede gelir getiren aktif değerlere sahip olan veya bunları kontrol eden, dolayısıyla kaynak ülke dışında mal ve hizmet üreten özetle uluslararası üretim yapan firmadır. Hukuk alanında da kavram niteliği kazanan Çokuluslu Şirketler günümüzde her alanda varlığını sürdürmektedir.

II. Dünya Savaşı sonrasında atılan adımlar sadece Çokuluslu Şirketler için değil aynı zamanda da ÇUŞ'lar ile entegre olan sosyal sorumluluk ve çocuk işçiler içinde dönüm niteliğindedir. Evet, "Sosyal Sorumluluk" kavramını Sanayi Devrimi'nde ilk defa ortaya atan Oliver Shelton'dır. Ancak Sanayi Devrimi şartlarında bu kavram toplumda ve işletmelerde göreceli önem kazansa da II. Dünya Savaşı sonrasına kadar yetersiz kalmıştır. Öyle ki Sanayi Devrimi'nde çalışma şartları hiçte içler açıcı değildir. II. Dünya Savaşı sonrasında halkın huzuru ve refahı için yapılan çalışmalarda sosyal sorumluluk kavramı da nasiplenmiş ve toplumda ve işletmelerde önemli bir konuma gelmiştir. Savaş sonrasında yapılan anlaşmalar ve ortaya konulan ilkelerle beraber tam kavramını kazanmıştır. Günümüz toplumunda ve işletmelerinde de önemli konumda yer almaktadır.

Çocuk işçiler, tarihler boyu her alanda bulunmuş ve görülmüştür. Özellikle de sanayi devriminin atıf yaptığı dönemde. Çünkü çocuk işçi, eski tarihlerde tam olarak kavramlaştırılmamış da sanayi döneminde beden olarak kavramlaştırılmıştır. O dönemde büyük sanayi şirketleri sahipleri kar elde etmek amacıyla 18 yaşından küçük çocukları karın tokluğuna çalıştırmış hatta bazı şirketler ise emek karşılığını vermeksizin çalıştırmıştır. Bu durumdan anladığımız üzere çocuk işçi, beden işçi olarak kavramlaştırılmıştır. Bu durum Sanayi Dönemi'nden II. Dünya Savaşı sonuna kadar devam etmiştir. Evrimleşen dünya ile birlikte II. Dünya Savaşı sonrasında yapılan anlaşmalar ve ilkeler neticesinde çocuk hakları güvence altına alınmış ve 18 yaşından küçük çocuklar koruma altına alınmıştır. Ancak günümüzde o gün şartlarıyla düşündüğümüzde yine de yapılan anlaşmaların ve ilkelerin yetersiz kaldığını görmekteyiz. Çünkü çocukları ne kadar da güvence altına almaya çalışsak da elimizin uzanamadığı, yetersiz kaldığı birçok çocuk tüm dünyanın gözleri önündedir. Bunun en büyük örneği Afrika'daki çocuklarımızdır.

Etik ve etik kod sadece felsefe alanında var olduğu düşünölen bir kavramdır. Ancak bu kavramlar hayatın her alanında ve tüm yaşam dallarında varlığını sürdürmektedirler. Etik kavramının aslında bir değeri olduğunun farkına varmamız gerekmektedir. Şöyle ki; Etik ve insan ahlakı birbirine paralel kavramlardır. Aslında etik insan ahlakının doğrusunun veya yanlışının kavramsal bütönlüğüdür. Bu da insan ahlakının değeri göstermektedir. Peki, bu bağlamda “Etik Kod nedir?” diye soracak olursak; Etik Kod, toplumun ve işletmelerin refahını sağlamak adına oluşturulmuş ilkeler bütönlüğüdür. Başka bir deyişle, toplumda ve çalışma alanında evrensel doğruları ifade eden kurallardır. Yine bu etik değeri ve etik kodlar II. Dünya savaşı sonrasına kadar göz ardı edilmiştir. Ancak savaş sonrasına kadar yaşanan olaylar halkın ve işletmelerin durumu neticesinde örgütler ve kuruluşların yapmış olduğu görüşmeler sonucunda refah ve barış için ilkeler bütönlüğü oluşturulmuştur. Bu ilkeler tüm şirketler için evrensel kılınmıştır. Günümüze kadar dönemin şartlarıyla evrimleştirilmiştir ve halen dönemin şartlarıyla evrimleştirilmektedir. İster Ulusal Şirket olsun isterse Çokuluslu Şirket olsun bu ilkeler bütönlüğü tüm şirketler için geçerlidir ve taraflarınca uyulması gerekmektedir.

Kısacası bu tez çalışmasında ulaşılan sonuç; şirketler, çokuluslu şirketler, sosyal sorumluluk, çocuk işçiliği ve etik kodlar konuları anlam kazanmadan öncesi ve sonrası dâhil olmak üzere köklü bir geçmişe sahiptirler ve her alanda var olmuşturlar.

Sonuç olarak yıllar içerisinde gelişen Çokuluslu Şirketler her alanda önemli konumda yer almak istiyorlarsa ele aldığımız sosyal sorumluluk, çocuk işçiliği ve etik kodları layığıyla yerine getirmelidirler. Çünkü bu konular gerek toplum gerekse hükümet açısından olsun önemli konumdadırlar. Özellikle çocuk işçiliği konusu diğer konulara nazaran dünya çapında göz önündedir. Bu konuların tamamı aslında birbirine paralel ve entegre olmuş konulardır. Bunları birbirinden ayrı tutmak ya da düşünmek yanlış olur.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- [1] Adams, C., Coombes, R.,(2003), *Global Transfer Pricing: Principles and Practice*, LexisNexis, UK.
- [2] Akgündüz A. (1994), *Osmanlı Kanunnameleri ve Hukuki Tahlilleri*, Osmanlı Araştırma Vakfı, İstanbul, Türkiye, VII.
- [3] Aktan, C.C., Börü, D., (2007), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*, Ed. Aktan, C.C., İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, İstanbul, Türkiye.
- [4] Aktan, C.C., Vural, İ.Y., (2006), *Çokuluslu Şirketler Global Sermaye ve Global Yatırımlar*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, Türkiye.
- [5] Akyüz, E., (2018), *Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, Türkiye.
- [6] Bezirci, M., Bayraktar, M.K., (2017), *Etik İlkeler ve Etik Eğitimi Dört Kutsal Kitap Çerçevesinde*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya, Türkiye.
- [7] Centel, T., Demircioğlu, M., (2005), *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye.
- [8] Cevizci, A., (2018), *Etik-Ahlak Felsefesi*, Say Dağıtım Limited. ŞTİ., İstanbul, Türkiye.
- [9] Çizakça M., (1999), *İslam Dünyasında ve Batı'da İş Ortakları Tarihi*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul Türkiye.
- [10] Dunning, J.H., Lundan, S.M., (2008), *Multinational Enterprises and The Global Economy*, Edward Elgar Publishing, England.
- [11] Duyar, İ., Özener, B., (2003), *Çocuk İşçiler Çarpık Gelişen Bedenler*, Ütopya Yayınevi, Ankara, Türkiye.
- [12] Hirst, C., Thompson, G., (2006), *Küreselleşme Gerekli Bir Mit Mi?*, (Nasuh Uslu), Kadim Yayınları, Ankara, Türkiye.

- [13] Hoştut, S., Deren Van HetHof, S., (2015), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kavramlar, Uygulama ve Örnekler*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, Türkiye.
- [14] Hymer, S.H., (2013), *The Multinational Corporation A Radical Approach*, (Fahri Bakırcı Trans.), England, Cambridge University Press, (Original work published 1979).
- [15] Işık, H., (2005), *Çokuluslu Şirketler Örtülü Kazanç ve Örtülü Sermaye: Uluslararası Düzenlemeler ve Uygulamalar İle Türk Vergi Sisteminin Karşılaştırılması ve Öneriler*, T.C. Maliye Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara, Türkiye.
- [16] İmregün, O., (1968), *Anonim Ortaklıklar*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, Türkiye.
- [17] Karabay, E.D., (2015), *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye.
- [18] Korkmaz, S., (2009), *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları*, Umuttepe Yayınları, İzmit, Türkiye.
- [19] Mutlu, E.C., (2005), *Uluslararası İşletmecilik*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, Türkiye.
- [20] Nemli Çalışkan, E., (2011), *Uluslararası Yönetim Stratejik Bir Yaklaşım*, Beta Yayınları, İstanbul, Türkiye.
- [21] Özalp, İ., (2012), *Uluslararası İşletmeler ve Yönetim Stratejileri Global Bir Yaklaşım*, Nisan Kitapevi Yayınları, Ankara Türkiye.
- [22] Özüpek, N. M., (2005), *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*, Tablet Kitabevi, Konya, Türkiye.
- [23] Serter, N., (1994), *Türkiye'nin Sosyal Yapısı*, Filiz Kitabevi, İstanbul, Türkiye.
- [24] Stroll, A.A., Long, A.A., Bourke, V.J., Campbell, R., (2017), *Etik Kuramları*, (Çev. Türkeri, M.), Lotus Yayınevi, İstanbul, Türkiye.
- [25] Turgut, E., (2017), *Çocuk Hakları*, Ed.; Merey, Z., Pegem Akademi, Ankara, Türkiye.
- [26] UNICEF, (1997), *Dünya Çocuklarının Durumu*, Oxford Üniversitesi Yayını, Oxford-Shire, İngiltere.
- [27] Verbeke, A., (2009), *International Business Strategy*, Cambridge University Press, England.
- [28] Zengingönül, O., (2004), *Küreselleşme*, Adres Yayınları, Ankara, Türkiye.

TEZLER

- [1] Atlıg, N.S., (2006), *İş Etiği Sosyal Sorumluluk ve İlaç Sektöründe Uygulamalar*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [2] Aydın, B., (2013), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Müşteri Bağlılığına Etkisi: Yiyecek İçecek Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- [3] Büyüktortop, M., (2007), *Çokuluslu İşletmelerde Sermaye Yapısı ve İMKB’de Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- [4] Cevlani Öz, İ.M., (2014), “*Çokuluslu İşletmelerde Sermaye Yapısı Kararları: Borsa İstanbul’da İşlem Gören İşletmeler Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Türkiye.
- [5] Cirit, C., (2015), *Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Sağlık Profesyonellerinin Çocuk İstismarı ve İhmaline Yönelik Farkındalıkları*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin, Türkiye.
- [6] Çakır, E., (2009), *Çokuluslu İşletmelerde Sermaye Bütçelemesi ve Yabancı Yatırım Kararlarına Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Bilimler Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- [7] Çöpoğlu, M., (1998), *Çocuk İşçiliği*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [8] Doğan (Yücel), S., (2009), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Kurumsal İmaj İlişkisi: Balıkesir’deki Banka Müşterilerine Yönelik Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.
- [9] Dur, A.İ.B., (2016), *Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Ulaştığı Boyut ve Mücadele Politikaları: SDÜ MYO Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye.
- [10] Ecevit, C., (2008), *Küreselleşen Dünyada Çok Uluslu Şirketler ve Politik Risk*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [11] Günsoy, B., (2000), *Çokuluslu Şirketlerin Türk ve Dünya Ekonomisindeki Gelişme Süreci*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [12] Karatepe, F., (2011), *İşletmelerde İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk: İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Bilimleri Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

- [13] Kılıç, F., (2009), *Çocuk İşçiliği ve Ailenin Rolü Kütahya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, Türkiye.
- [14] Kural, D., (2014), *Çocuk İstismarı ve İhmaline Yönelik Dış Hekimlerinin Farkındalık Düzeyleri*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [15] Limoncuoğlu, S.A., (2006), *Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- [16] Oy, Ö., (2001), *Dünya'da ve Türkiye'de Çocuk İstihdamı ve Çocuk İşçiliğinin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [17] Özgül, A., (2001), *Türkiye'de Politik Riskin Çokuluslu Şirket Yatırımları Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- [18] Öztürk, G., (2019), *Çocuk İşçiliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma –Karaman Örneği-*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, Türkiye.
- [19] Sağlık, M., (1995), *Çokuluslu Şirketlerde Organizasyon Yapıları ve Buna İlişkin Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [20] Şençamlar, N., (2014), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Marka Yönetimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- [21] Şihaliyev, G., (2020), *Uluslararası Boyutta Çocuk İşçiliği, Çocuk İşçiliğine Karşı Hukuki Düzenlemeler ve Mücadele Programları*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- [22] Tok, Y., (2009), *İşletmelerin Çalışanlarına Yönelik Sosyal Sorumlulukları: Ekonomik Kriz Dönemlerindeki Uygulamalara Dair Ampirik Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye.
- [23] Türker, G., (2017), *Aile Hekimleri, Hemşire ve Ebelerin Çocuk İstismarı ve İhmali Konusunda Farkındalık Düzeyleri: Burdur Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, Türkiye.
- [24] Ünaldılar, S., (2005), *Çokuluslu Şirketlerin Uluslararası Aktörler Olarak Siyasi ve Ekonomik Rollerini*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.

- [25] Yalım, F., (2010), *Çokuluslu İşletmelerde Kültürlerarası Yönetim ve Örgütsel Verimlilik İlişkisi*, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- [26] Yıldırım, H.O., (2008), *Dünya'da ve Türkiye'de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

ELEKTRONİK YAYINLAR/İNTERNET

- [1] WEB_1, Dünya Dinleri Web Sitesi, http://www.dunyadinleri.com/tr-TR/dunya-dinleri/muslumanlik-ve-hukuk-hayat/oku_islam-hukukunda-sirketler-ve-sirketlesme-ile-ilgili-hukumler
- [2] WEB_2, Tutorialspoint's Web Site, https://www.tutorialspoint.com/international_marketing/
- [3] WEB_3, Piyasa Rehberi Sitesi, <http://piyasa rehberi.org/sozluk/dunya-bankasi>
- [4] WEB_4, Ekodialog.Com Sitesi, http://www.ekodialog.com/uluslararası_ekonomi/dunya-ticaret-orgutu-nedir.html
- [5] WEB_5, Alonot.Com Sitesi, <http://alonot.com/gatt-nedir-ne-icin-imzalanmistir-kimler-taraftir/>
- [6] WEB_6, Fortune Global 500, <http://fortune.com/global500/>
- [7] WEB_7, Fortune Global Türkiye 500, <http://www.fortuneturkey.com/fortune500>
- [8] WEB_8, Resmi Gazete 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakları Kanunu, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131128-1.htm>
- [9] WEB_9, Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ada557f23e0a3.82198219
- [10] WEB_10, Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5adfa2ab8992d6.35378082
- [11] WEB_11, Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ae0d9addf4671.66978659
- [12] WEB_12, İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

- [13] WEB_13, Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ae0d99923f833.97896313
- [14] WEB_14, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı,
http://germencikmesem.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/09/05/348239/icerikler/mesleki-egitimin-amaci-ve-onemi_79176.html
- [15] WEB_15, Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3a88359656d9.26392639
- [16] WEB_16, Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3a89da21e089.26947626
- [17] WEB_17, Mesleki Eğitim Kanunu, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html>
- [18] WEB_18, Mesleki Eğitim Kanunu, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html>
- [19] WEB_19, İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- [20] WEB_20, Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3bbb3dd2b5f0.92254779
- [21] WEB_21, TÜİK Türkiye İstatistik Kurumu,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018
- [22] WEB_22, TÜİK Türkiye İstatistik Kurumu,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27694>
- [23] WEB_23, TÜİK Türkiye İstatistik Kurumu,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27694>
- [24] WEB_24, Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b4545230b16e4.24889577
- [25] WEB_25, Türkçe Bilgi,
https://www.turkcebilgi.com/ahilik_te%C5%9Fkilat%C4%B1
- [26] WEB_26, Our Documents Sitesi,
<https://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=false&doc=59#>
- [27] WEB_27, Our Documents Sitesi,
<https://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=false&doc=59#>

- [28] WEB_28, Türk Dil Kurumu,
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c2df8ad1d4508.21206406
- [29] WEB_29, KPMG International Cooperative,
<https://home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2017/03/sirketlerin-olmazsa-olmazi-etik-kod.html>
- [30] WEB_30, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Sitesi,
<http://disiliskiler.kulturturizm.gov.tr/TR-22153/ekonomik-isbirligi-ve-kalkinma-orgutu-oecd.html>
- [31] WEB_31, ILO Uluslararası Çalışma Örgütü, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm

DİĞER KAYNAKLAR

- [1] Acehan, S., Bilen, A., Ay, M.O., Gülen, M., Avcı A., İçme, F., (2013), *Çocuk İstismarı ve İmalinin Değerlendirilmesi*, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, Adana, Türkiye.
- [2] Avşaroğlu, N., (2018), *İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış*, Research Gate.
- [3] BM, (2017), *World Population Prospects*.
- [4] Çöpoğlu, M., (2018), *Türkiye’de Çocuk İşçiliği*, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14.
- [5] DİSK, (2017), *Türkiye’de Çocuk İşçi Olmak*.
- [6] Dünya Sağlık Örgütü, (2006), *Çocuklara Kötü Muamelenin Önlenmesi: Bu Konuda Harekete Geçilmesine ve Kanıt Toplamasına Yönelik Bir Kılavuz*.
- [7] Gündem Çocuk, (2009), *Türkiye Çocuk Politikası (Çalıştay Sonuçları)*.
- [8] Gündüz M., (2011), *Zorunlu ve Kesintisiz Eğitimin Kısa Tarihi*, .Ed. Y.,Ali, Eğitime Bakış Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi, Ankara, Türkiye.
- [9] Güzel, B., (2016), *19.Yüzyıl Fransız Yasalarında İşçi Çocuklara Yönelik Uygulanan Sosyal Politika Tedbirleri*, Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 11/8.
- [10] ICC, (2016), *Guidelines For International Investment*.
- [11] ILO, (2003), *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi*.
- [12] ILO, (2017), *Global Estimates of Child Labour*.

- [13] Köse, M., (2012), *Tarihi Süreçte Şirketler ve Fonksiyonları*, Ekev Akademi Dergisi, Erzurum, Türkiye, 50.
- [14] OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi.
- [15] OECD, (2002), *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi*.
- [16] OECD, (2018), *Employment Outlook*.
- [17] Schmitt, BD., (1986), *Types of Child Abuse And Neglect: An Overview For Dentists*, The American Academy Of Pediatric Dentistry, USA.
- [18] Tağraf, H., (2002), *Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi*, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3/2.
- [19] Tunçcan, N., (2000), *Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 43-44.
- [20] Türkiye Gazetesi Rehber Ansiklopedisi, 8.Cilt, Türkiye.
- [21] UNICEF, (2011), *Türkiye’de Çocukların Durumu Raporu*.
- [22] UNİCEF, (2005), *Dünya Çocuklarının Durumu Çocukluk Tehdit Altında*.
- [23] WEF, (2018), *The Global Competitiveness Report*.
- [24] WHO, (2017), *Child Maltreatment*.
- [25] Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Resmi Sitesi
- [26] Şiddeti Önleme ve Rehabilitasyon Derneği, (2018), *Türkiye’de Çocuk İstismarı Raporu -2*.
- [27] T.C. Ticaret Bakanlığı, Ekonomik Görünüm, Ocak 2020

ÖZGEÇMİŞ

Rabia Nur KOÇ, 1993 yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde doğmuştur. Yenisahra Duriye Nuriye İlkokulu'nda ilköğretimini 2007 yılında, Dilek Sabancı Ticaret Meslek ve Anadolu Ticaret Meslek Lisesi'nde lise öğrenimini 2011 yılında tamamlamıştır. 2016 yılında Okan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu'nda Muhasebe ve Finansal Yönetimi Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. Lisans eğitiminin son yılında Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Denetim Anabilim Dalı, Muhasebe ve Denetim Programı Yüksek Lisansı'na başlamıştır.