

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU'NDA ÇOCUK VE GENÇ
İŞÇİLERİN KORUNMASI

Meryem Selin KANAT

Danışman
Dr. Öğr Üy. Erhan BİRBEN

İZMİR – 2020

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

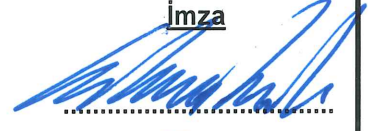
Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Meryem Selin KANAT
Öğrenci No : 2014800690
Tez Başlığı : Avrupa Birliği Hukuku'nda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması

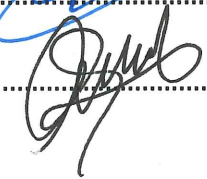
Savunma Tarihi : 17/01/2019
Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi Erhan BİRBEN

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>
Dr.Öğr.Üyesi Erhan BİRBEN	-Dokuz Eylül Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi İlke GÜRSEL	-Dokuz Eylül Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi Sevil DOĞAN	- Celal Bayar Üniversitesi

İmza


.....

.....

.....

Meryem Selin KANAT tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği () / oy çokluğu  ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Avrupa Birliği Hukuku’nda Çocukların ve Genç İşçilerin Korunması” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2020

Meryem Selin KANAT



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Avrupa Birliği Hukuku’nda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması

Meryem Selin KANAT

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Avrupa Birliği Hukuku Programı

Üç bölümden oluşan çalışmamızın ilk bölümünde ulusal ve uluslararası yönden çocuk, çocuk-genç işçi kavramlarına değinilecek, çalışmamızın konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için benzer kavramlar ile değinilen kavramların farklılıkları incelenecektir. Akabinde çocuk işçiliğinin sebepleri tartışılacak, son olarak çocuk işçiliği ile mücadele yolları ile çocukların korunma sebepleri açıklanarak ilk bölüme son verilecektir. İkinci bölümünde iş hukuku açısından çocuk ve genç işçilerle ilgili uluslararası düzenlemelerden bahsedilecektir. Uluslararası düzenlemelerde çocuk ve genç işçilere ilişkin sırasıyla Milletler Cemiyeti ve Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği hükümlerine değinilerek son olarak üçüncü bölüme geçiş yapılacaktır. Üçüncü bölümde çocuk ve genç işçilere ilişkin ulusal mevzuatta Anayasa, kanun ve yönetmelik hükümlerinden söz edilecektir.

Araştırmamızda Avrupa Birliği Hukuku’nun ulusal hukuka doğrudan-dolaylı etkisi değerlendirilecek ve yine ulusal hukuk ile Avrupa Birliği Hukuku’nun birbirine uyan- uymayan yönleri tartışılacaktır.

Sonuç olarak iş hukuku konusunda çocuk ile genç işçilerin korunması amacıyla hali hazırda bulunan ile ulaşılması gereken hukuki aşama değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Çocuk, Genç, Çocuk Çalışan, Genç Çalışan, Çocuk İşçi, Genç İşçi, Avrupa Birliği Hukuku’nda Çocuk İşçi, Türk Hukuku’nda Çocuk İşçi, Çocuk İşçiliğiyle Mücadele.

ABSTRACT

Master's Thesis

Protecting children and young worker at European Union Law

Meryem Selin KANAT

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Department of Public Law

Program of European Union Law

In the first chapter of this study consisting of three sections, the concepts of “child” and “child and juvenile laborer” in terms of national and international law will be addressed, for better understood of our study, the differences between similar and mentioned concepts will be examined. Then, the reasons of child labour will be discussed, finally first chapter will be ended by explaining the ways of struggle with child labour and reasons for protection of children. In the second section, the international legislative regulations regarding child and juvenile laborers will be mentioned in terms of labor law. In international legislative regulations regarding child and juvenile laborers, the provisions of the League of Nations, the United Nations, the International Labor Organisation and the European Union will be discussed and it will be led into the third section. In the third section, the Constitution of Turkey, laws and regulations will be emphasized with regard to child and juvenile laborers in the national legislation.

In this study, the direct-indirect effect of European Union law on the national law will be evaluated and the compatible and incompatible aspects of national law and European Union law will be discussed.

Consequently, the current and objective legal stage in the field of labor law will be assessed in terms of protection of child and juvenile laborers.

Keywords: Child, Juvenile, Child Laborer, Juvenile Laborer, Child Employee, Juvenile Employee, Child Laborer In The European Union Law, Child Laborer In The Turkish Law, Child Labor.



**AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU'NDA ÇOCUK VE GENÇ
İŞÇİLERİN KORUNMASI
İÇİNDEKİLER**

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	x

GİRİŞ	1
-------	---

**BİRİNCİ BÖLÜM
GENEL OLARAK ÇOCUK, ÇOCUK-GENÇ İŞÇİ KAVRAMI**

I. ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKTA ÇOCUK	2
II. ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKTA ÇOCUK-GENÇ İŞÇİ KAVRAMI	4
III. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİ BENZERİ KAVRAMLAR	7
A. ÇIRAK	7
B. STAJYER	9
IV. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ SEBEPLERİ	10
V. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELE	19
A. Ilo-Ipec Programı	19
B. Eğitimin Çocuk İşçiliğini Önlemekte Rolü	21
C. Diğer Çözüm Yolları	23
VI. ÇOCUKLARIN KORUNMA NEDENLERİ	29

**İKİNCİ BÖLÜM
ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN ULUSLARASI
İŞ HUKUKU KAYNAKLARI**

I. MİLLETLER CEMİYETİ VE BİRLEŞMİŞ MİLLETLER DÜZENLEMELERİ	31
A. Çocuk Hakları Cenevre Bildirgesi	31

B. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesi	32
C. Birleşmiş Milletler Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi	34
D. Çocuk Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi	34
E. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	38
II. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ DÜZENLEMELERİ	39
A. Genel Olarak	39
B. 138 No'lu Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme ve 146 sayılı Tavsiye Kararı	44
C. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 190 Sayılı Tavsiye Kararı	48
D. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi	54
III. AVRUPA KONSEYİ DÜZENLEMESİ (AVRUPA KONSEYİ ŞARTI)- GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTI	55
IV. AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİ	58
A. Avrupa Birliği Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı	58
B. İşte Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi	60
C. 94/33/EC Sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönerge	64
D. Avrupa Birliği Komisyonu 2000/581/EC Sayılı Tavsiye Kararı	68
E. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	68
F. Gemi Adamlarının Çalışma Zamanlarının Organizasyonuna İlişkin Avrupa Sözleşmesi	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN ULUSAL

İŞ HUKUKU KAYNAKLARI

I. TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASIN'DA ÇALIŞAN ÇOCUĞUN DURUMU	72
II. KANUNLARDA ÇALIŞAN ÇOCUĞUN DURUMU	77
A. 4857 sayılı İş Kanunu	77
B. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu	84

C. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu	85
D. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	86
E. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu	88
F. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu	93
G. 2559 Sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu	93
H. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	94
I. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	95
İ. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	96
III. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	103
SONUÇ	112
KAYNAKÇA	118

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASS	Avrupa Sosyal Şartı
Bkz.	Bakınız
AIHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AIHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	1982 Anayasası
AYM	Anayasa Mahkemesi
BM	Birleşmiş Milletler
ÇHS	Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇGİÇUEHY	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
DEU	Dokuz Eylül Üniversitesi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
Dr.	Doktor
GGASS	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HD	Hukuk Dairesi
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPEC	International Project and Education System(Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı)
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İİBF	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İSGK	6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu
İK	4857 sayılı İş Kanunu
No	Numara
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
Prof.	Profesör
RG	Resmi Gazete
Risk DY	Risk Değerlendirme Yönetmeliği
s.	Sayfa

S.	Sayı
ss.	Sayfa Sayıları
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TCK	5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TL	Türk Lirası
TMK	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UHK	1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Acil Yardım Fonu)
v.b.	Ve benzeri
v.s.	Ve saire
YİBK	Yargıtay İçtihadi Birleştirme Kanunu
Yön.	Yönetmelik
94/33 sayılı Yönerge	94/33 sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönerge
138 sayılı Sözleşme	İstihdamda Asgarî Yaşla İlgili 138 Sayılı Sözleşmesi
182 sayılı Sözleşme	182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
190 sayılı Tavsiye Kararı	190 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk Çalışmasının Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması Acil Eylem Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiye Kararı

GİRİŞ

Sanayi Devrimi'nden itibaren ekseriyetle gelişmekte geri kalmış ülkelerde plansız nüfus artışı, gelir dağılımının dengesizliğini ve adaletsizliğini artırmakta, aile gelirindeki ani ve etkili düşüşler de tüm aile bireylerinin çalışmasına sebep olmakla çocuk emeğinin kullanılmasının çoğalmasına yol açmaktadır. Bir başka deyişle ailelerin gelir düzeyleri düşük olduğu için aileler, çocuk işçilerin emeklerinin karşılığı olan gelire ihtiyaç duymaktadırlar.

Dünyada ve Türkiye'de rekabet baskısına karşı ucuz iş gücü olan çocuklar ve genç işçiler kullanılarak işverenler tarafından işin maliyetini azaltma yoluna gidilmektedir. Sanayi devriminden sonra üretimlerin makine ile gerçekleştirilebilmesinin mümkün hale gelmesi ve üretim faaliyetlerinde kas gücüne gereksinimin azalması da işverenlerin çocuk ve genç işçileri çalıştırmaya yönelik seçimlerinde etkili olmuştur. Ayrıca çocukların ekonomik güçsüzlükleri, yaş ve cinsiyetleri, kendi adlarına karar verme yetilerinin henüz gelişmemiş olmaları da ayrımcılığa uğramalarına ve işverenler tarafından tercih edilmelerine yol açmıştır.

Çocuğun doğumundan itibaren korunmaya muhtaç olması sebebiyle yukarıda bahsedilen sebeplerle çocukların iş hayatında bulunmasının meydana getirdiği sorunlara çeşitli hukuki düzenlemelerle çözüm bulmaya gayret edilmekte, onların hakları korunmaya çalışılmaktadır.

Sanayi devriminden itibaren Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından bu konu ele alınmıştır ancak çalışmamızda yer alan istatistiksel verilerden görüleceği üzere çocuk işçilerin korunmasında istenilen düzeye halen gelinememiştir.

Çalışmamızın konusunu AB ve Türk Hukuku açısından çocuk işçilerin mevzuatı ve çocuk hakları oluşturmaktadır. İlk bölümde çocuk, çocuk- genç işçi kavramı ile bu kavramlara benzer kavramlar, çocuk işçiliği sebepleri, çocuk işçiliği ile mücadele yolları, ikinci bölümde çocuk hakları ile ilgili uluslar arası, üçüncü bölümde ise ulusal yasal düzenlemeler anlatılmaya çalışılacaktır. Çocuk ve genç işçilerin iş hayatında yer almalarının sebebiyet verdiği hukuki sorunlar ve düzenlemelere değinilecek, çocuğa ilişkin diğer hukuk dalları incelememiz dışında kalacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK ÇOCUK, ÇOCUK-GENÇ İŞÇİ KAVRAMI

Bu bölümde, çalışmamızın konusunu oluşturan çocuk-genç işçi terimlerinin yasal düzenlemelerine değinmeden evvel, ulusal ve uluslararası hukukta öncelikle çocuk kelimesinin anlamına ardından da çocuk-genç işçi tamlamalarının karşılıklarına yer vermekte fayda bulunmaktadır. Zira Türkiye ve dünyada çocuk tanımı yapılırken ne gibi ölçütlerin kullanıldığı, mevzuattaki tanımlar arasındaki farklılıklar o mevzuatın, bu hususta ne derece gelişmiş olduğu konusunda fikir vermektedir. Devamında, çalışmamızın konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için çocuk ve genç işçi benzeri kavramlara değinilecek, çocuk ve genç işçi kavramları bahsedilen ibarelerle karşılaştırılacaktır. Son olarak çocuk, genç işçilik sebepleri, çocuk işçiliği ile mücadele yöntemleri ve çocukların korunma nedenlerine değinilerek ikinci bölüme geçiş yapılacaktır.

I. ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKTA ÇOCUK

Ülkemiz ve dünya mevzuatı ele alındığında genel olarak çocuk tanımının yaş kistas alınarak yapıldığı ve hukukun çeşitli alanlarında değişiklikler gösterdiği anlaşılmaktadır. Ancak batı ülkelerinde çocuk tanımının tespitinde yaşı yanı sıra sosyal ve kültürel faktörlerinde hesaba katıldığı görülmektedir¹. Genel olarak çocuk kelimesinin anlamı için Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne bakıldığında toplam yedi farklı karşılığının olduğu, ancak en geniş anlamıyla “*bebeklik ile erginlik arasındaki gelişme döneminde bulunan oğlan veya kız, uşak*” şeklinde yer aldığı görülmektedir². Doktrinde çocuk kavramı sosyal ve ekonomik durumundan, akıl sağlığından, vücut bütünlüğünden, sosyal çevresinden ileri gelen varsıl ya da yoksul, masum ya da suçlu, akli melekeleri haiz ya da bundan yoksun, sağlıklı veya bedensel özürlü,

¹ Christiaan Grootaert ve Ravi Kanbur, “Child Labour: An Economic Perspective”, **International Labour Review**, Vol. 134, 1995, No. 2, s. 188.

² Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59ef48ec3302c1.35389586, (24.10.2017).

velayet altında bulunan ya da yetim veya öksüz olup olmaması gibi özellikleri dikkate alınmaksızın doğumdan ergin olduğu zamana değin yaşayan gerçek kişi olarak tanımlandığı gibi³, “üst sınırı belirlenemeyen bir çağdaki gelişen bir insan yavrusu ve olgunlaşmamış, ergin sayılmayan küçük yurttaş”⁴ yahut 15 yaşından küçük ya da zorunlu eğitimi devam eden kişi⁵ olduğu da ileri sürülmektedir Bu kavrama ilişkin bir diğer tanımlama ise “küçük yaştaki oğlan veya kız, ya da bebeklik çağı ile ergenlik çağı arasındaki gelişme dönemindeki insan ya da gençlikten önce gelen ve buluğ ile sona eren dönemdeki kişi” biçiminde yapılmıştır⁶. Türk hukuku açısından düşünüldüğünde, çocukluk ile Türk Medeni Kanunu anlamında anne bedeninden tüm organları ile ayrılıp bir süre de olsa sağ kalmak kaydı ile ceninin ana rahmine düştüğü andan 18 yaşını ikmal edene kadar geçirdiği süre kast edilmektedir⁷. Çocuk Koruma Kanunu’nda çocuk evlilik veya kaza-i rüşt ile dahi olsa 18 yaşını ikmal etmemiş kişi olarak⁸, Türk Ceza Kanunu’nda ise 18 yaşını tamamlamayan kimse şeklinde öngörülmektedir⁹. İleride çeşitli anketlerine yer vereceğimiz Türkiye İstatistik Kurumu’da 6-17 yaş aralığını çocuk olarak kabul etmektedir.

İlerleyen başlıklarda değineceğimiz Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin 1. maddesi de çocukluk yaşının azami sınırı açısından Türk hukukunu onaylar niteliktedir¹⁰. BM, ÇHS’ni kabul ettiği 1989 yılına kadar 14 yaş ve altını çocuk

³ Ali Naim İnan, “Çocuğun Korunması ve Polis”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 1, 1980, <http://dergipark.gov.tr/auhfd/issue/42890/518663>, (08.04.2019), s. 247.

⁴ Atalay Yörükoğlu, **Değişen Toplumda Aile ve Çocuk**, Özgür Yayınları, İstanbul, 2000, s. 13’ten aktaran Barış Şahin, **Çocuk İşçilerin Korunması**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 22.

⁵ Canan Ünal ve Ercüment Özkaraca, “**Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu**”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:20, Sayı:1, İstanbul, 2014 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/559973>, (02.02.2020), s.366

⁶ Sedat Murat ve Levent Şahin, **AB’ye Uyum Süresince Genç İşsizliği**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul,2011, s. 37. Mukayeseli Hukukta geniş anlamdaki çocuk tanımı için bkz. Heino Lilles, “Support and the Expended Definition of ‘Child’: The Ontario Family Law Reform Act”, **Canadian Journal of Family Law**, Vol. 2, 1979, s. 113 vd; Neta Sazonov, “Expanding the Statutory Definition of ‘Child’ in Intestacy Law: A Just Solution for the inheritance Difficulties Grandparent Caregivers Grandchildren Currently Face”, **The Elder Law Journal**, Vol. 17, No: 2, 2009, s. 401 vd.

⁷ Kadriye Bakırcı, “Child Labour and Legislation in Turkey”, **The International Journal Of Children’s Rights**, 10, 2002, s. 56 vd.

⁸ 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu’nun 3/1-a. maddesinde; “Daha erken yaşta ergin olsa bile, on sekiz yaşını doldurmamış kişi;” olarak tanımlanmıştır.

⁹ 5237 sayılı TCK’nın 6/1-b. maddesinde; “Çocuk deyiminden; henüz onsekiz yaşını doldurmamış kişi.” şeklinde belirtilmiştir.

¹⁰ ÇHS’nin 1. maddesinde; “Bu Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır.” biçiminde tarif edilmiştir.

olarak tanımlamaktayken, bu yıldan sonra 15-24 yaş arasını çocuk olarak kabul etmiş, 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi’nin 2. maddesinde çocuk teriminin, on sekiz yaşın altındaki herkese uygulanacağını belirtildiği, İş Kanunu’nun 71. maddesinin gerekçesinde yer alan Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC sayılı Konsey Yönergesi’nin 3. maddesinde “*on beş yaşından küçük herhangi bir genç kişiyi veya ulusal mevzuata göre halen tam gün zorunlu eğitime tabi olan kişi*” olarak tanımlandığı, 102 No’lu UÇÖ Sosyal Güvenlik Asgari Standartlar Sözleşmesi’nin 1. maddesinde “*mevzuatla tayin edilen şekle göre, tahsil mecburiyetinin sona erdiği yaşın altında veya on beş yaşını doldurmamış kişi*” şeklinde bahsedildiği görülmektedir.

Bizce de çocuk, 0-18 yaş aralığında bulunan, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini tam anlamıyla tamamlamamış, bu sebeple kendi kaderlerini tek başlarına tayin edebilecek durumda olmayan, yetişkinlerden farklı şekilde özel ve ayrıca korunması gerekli kimselerdir.

Tanımlara bakıldığında çocuk kavramının sürekli olarak değişken bir yapıda olduğu, ülkelerde ve hukuk dallarında çeşitlilik gösterdiği, ortak bir tarifinin bulunmadığı görülmektedir.

II. ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKTA ÇOCUK-GENÇ İŞÇİ KAVRAMI

Çocuk ile gencin yaşları, olgunlukları, yapılacak işi gereği gibi yapabilme yeterlilikleri eş söylemle yetenekleri, gereksinimleri birbirleri ile aynı olmadığından iki ayrı kavrama ihtiyaç duyulmuştur.

Mevzuatımızda mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda çocuk işçi kavramı tanımlanmamış, tanımlama ilk defa 06 Nisan 2004 tarihli Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 4. maddesinde, İş Kanunu’nun 71. maddesine dayanılarak, 94/33/EEC sayılı Konsey Yönergesi’nin 3. maddesindeki “*genç insan ve on sekiz yaşından küçük herhangi bir kişiyi ifade eden ergen, on sekiz yaşından küçük en az on beş yaşındaki, ulusalmevzuata göre tam gün öğretime tabi olmayan herhangi genç bir kişi*” anlamına gelen tanımlamaları dikkate alınarak,

“genç işçi on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış kişiyi; çocuk işçi ise on dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi” olarak belirlenmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 173. maddesinde on iki yaşından küçük çocukların çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilerek, 4857 sayılı İK kapsamında olmayan işçiler bakımından on iki yaşın altındaki kimseler çocuk sayılmıştır¹¹. Anılan Kanun’un 173 vd maddelerinde koruyucu özel düzenlemelerin 16 yaşına değin olan çocukları kapsadığı eş söylemle, bu kanun lüzumunca 16 yaşın altındakileri çocuk olarak kabul ettiği söylenebilir. Yine Devlet Planlama Teşkilatı’nın 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı Çocuk Özel İhtisas Komisyon Raporunda, çalışan çocuk; esnaf ve sanatkâr buyruğunda üretime katılıp meslek ve zanaat edinen ya da para kazanan on sekiz yaşını ikmal etmiş kişi olarak tanımlanmıştır¹².

Doktrinde çocuk işçi, belirli bir yaş altında işverenin emrinde ücret mukabilinde çalışan kişi olarak tanımlanmakta¹³, sanayi, tarım gibi çeşitli iş kollarında esnaf ve sanatkâr buyruğunda para kazanmak veya meslek ya da zanaat sahibi olmak saiki ile çalışan on sekiz yaşından küçük bireyler olarak ifade edilmekte¹⁴, çeşitli neden ve amaçlarla çalışma hayatına atılan on beş yaşını ikmal etmemiş çocuk olarak adlandırılmaktadır¹⁵¹⁶¹⁷.

Aykaç’a göre ise; yukarıda zikredilen çocuk işçi kavramının açıklamalarında hizmet akdine değinilmemiş olması noksanlık olarak görülmüş, çalışma

¹¹ Öz Seçer, “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, **Legal İHSGHD**, Sayı: 28, 2010, s. 1428.

¹² Mustafa Günöz, **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjc9YH6hdXhAhVuxKYKHdxLBLEQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fmedia.iskur.gov.tr%2F15621%2Fmustafa-gunoz.pdf&usg=AOvVaw23A2U61VRK1u_vyCEv0ySI, (08.04.2019), s. 5.

¹³ Şahin, s. 24.

¹⁴ Necati Kayhan, “Çocuk İşçiliği, IPEC Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2012, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_hia/arsiv/2012/necati_kayhan.pdf, (16.04.2019), s. 187.

¹⁵ Banu Karaman ve Melih Özçalık, “Türkiye’de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Çocuk İşgücü”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:14, Sayı:1, 2007, s.32’den aktaran Murat ve Şahin, s. 39.

¹⁶ Karşılaştırmalı hukukta çocuk işçi tanımı için bkz. Richard Anker, *The Economics of Child Labour: A Framework for Measurement*, **“International Labour Review”**, Vol. 139, No.3, 2000, s.258 vd; Sandy Hobbs, Michael Lavalette ve Jim McKechnie, “The Emerging Problem of Child Labour”, **Critical Social Policy**, Vol.12, 1992, s. 93.

¹⁷ Yaşla ilişkilendirilen “Çocuk işçi” kavramına ilişkin uluslararası uygulamalar için bkz. Sara Dillon, “Child Labour and the Global Economy: Abolition or Acceptance?”, **Nordic Journal of International Law**, Vol. 84, 2015, s. 297.

mecburiyetinin temelinde iş akdi bulunduğundan bahisle çocuk işçinin on dört yaşını ikmal eden ancak on beş yaşını tamamlamayan ve ilköğretimi bitirmiş birey olduğu, yine genç işçinin ise hizmet akdine dayalı olarak çalışan on beş yaş ile on sekiz yaş arası kişi biçiminde tanımlanması gerektiği ifade edilmiştir. Bu tanımlara göre çocuk işçilik dönemi yalnızca on dört ila on beş yaş arasındaki bir senelik süreye tekabül ettiği dikkat çekmektedir¹⁸.

Aykaç'ın yukarıda zikrettiği açıklamalar, 4857 sayılı İK'nun işçi ve 6098 sayılı TBK'nun hizmet sözleşmesi tanımları incelendiğinde¹⁹, çocukla genç işçi tariflerinin her hukuk dalına göre değişiklik gösteren belli bir yaşın üstünde, iş akdine dayalı olarak çalışan kimseler biçiminde olacağı anlaşılmaktadır. Bazı işverenlerin, çocukların işgüçlerini sömürerek, onları ücretsiz çalıştırdığı düşünüldüğünde, bu çocukların 4857 sayılı İK'nun kapsamında yer alamayacağı düşünülebilir. Ancak Yargıtay 22. HD.'nin 21 Şubat 2018 tarihli ve 2015/25693 esas, 2018/4193 karar sayılı ilamında da belirtildiği gibi tarafların, asgari ücretin aşağısında olmamak şartıyla sözleşme özgürlüğü kapsamında miktarını belirleyebileceği iş sözleşmesinin olmazsa olmaz şartı ücretin, taraflarca açıkça kararlaştırılmamış olması iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmeyecektir. Böyle bir durumda ücret, işçinin şahsi özellikleri, kıdemi, örf, adetler, işin niteliği, niceliği göz önünde bulundurularak belirlenecektir.²⁰ Bir başka söylemle işverenlerin emri altında çalışan çocuklar yaptıkları iş görme sonucu ücrete hak kazanmakta ve iş sözleşmesinin tarafı olacaktır. İşverenlerin kendilerine ücret ödememeleri bu durumu değiştirmeyecek ve ücretsiz dahi çalışıyor olsalar bu çocuklar da İK kapsamında kalacaklardır.

UÇÖ'nün 28 Haziran 1967 tarihinde kabul ettiği 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi'nin 1. maddesinde genç işçi tabirinin on sekiz yaşından küçük işçiler için kullanıldığı belirtilmiştir. 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda on beş yaşını ikmal eden ve fakat on dokuz yaşına basmamış çalışanlar genç işçi olarak sayılmıştır²¹.

¹⁸ Hande Bahar Aykaç, “**Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak, 2015, Sayı:116, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-116-1453>, (16.04.2019), s. 355.

¹⁹ Tanımlar için bkz. s. 9.

²⁰ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (20.02.2020).

²¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde; genç çalışan “*Onbeş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış çalışan.*” olarak öngörülmüştür.

182 sayılı Sözleşme’de ise on sekiz yaşından küçükler çocuk olarak tanımlanmışken; UÇÖ’nün İstihdamda Asgarî Yaşla İlgili 138 Sayılı Sözleşmesi’nde on beş yaşından küçük çalışanlar çocuk, on beş ila on sekiz yaş arasındakiler genç biçiminde belirtilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda ise çocuk ve genç ifadelerine yer verilirken yaş noktasında bir farklılık bulunmamaktadır.

Bizce çalışmamızın konusunu oluşturan çocuk ve genç işçilik, 18 yaşından küçüklerin fiziksel ve psikolojik gelişimlerini olması gerektiği biçimde tamamlamasına engel olan işlerde istihdam edilmesidir. Bununla beraber aile bireylerinin ortaklaşa ev içinde yaptığı, 18 yaşından küçüklerin gelişimlerini olumsuz biçimde etkilemeyecek işler bu kapsamda değildir. Çünkü bahsedilen şekilde yapılan işler aile bireylerinin birbiriyle olan iletişimini güçlendirerek, çocukların da gelişimlerine olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

Çocuk ve genç işçi tanımlamalarına bakıldığında her birinde yaştan kıstas alınarak tarifi yapıldığı görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, her iş dalının kendine özgü yapısının olduğu, küçüklerin yaşı gereği bulundukları fiziksel ve zihinsel durum ile işlerin ağırlıklarının orantılı olduğu ve yine küçüklerin işin durumuna göre kendilerini her türlü sömürden koruyabilecek olgunluğa eriştiği bir yaş sınırının belirlenmesidir. Zira bilhassa yasalarla belirlenen yaştan altında bulunanlar için o yasanın düzenlediği meslek dalıyla ilgili istihdamını engelleyici hükümler öngörülebilecektir.

III. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİ BENZERİ KAVRAMLAR

A. ÇIRAK

“Çırak” Mesleki Eğitim Kanunu’nun 3. maddesinin c fıkrasında “*Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi*” şeklinde, “Aday çırak” ise aynı maddenin b fıkrasında “*Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine iş yeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi*” biçiminde tanımlanmıştır. Aday çırak kavramına dair yapılan bu tanım

aynı Kanun'un 9. maddesinde bulunan "*İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar iş yerinde aday çırak olarak eğitilebilirler*" düzenlemesi ile desteklenmiştir. Görüleceği üzere aday çırak ile çırak kavramları arasındaki fark, kişinin yaşıdır.

Doktrinde "Çıraklık"; çocukların çalışan istihdam eden kişilerin emri altında, işverenin meslek öğretme ve ücret verme, çocukların ise iş öğrenme ve çalıştığı alanın talimatlarına aykırı davranmama sorumluluğu altında olduğu akit²², örfi kaidelere ve ananelere sıkı sıkıya bağlı ailelerin çocuklarının zanaat sahibi olmaları için usta çırak hiyerarşisi içinde emeğe dayalı çalıştırıldıkları meslek²³, bir kimsenin iş yeri sahibine ücret vererek veya onun uhdesinde çalışması şartıyla iş yeri sahibinin kendisine iş yeri faaliyetlerinin öğretilmesi ve mesleki gelişiminin tamamlaması karşılığında yapılan, tarafları karşılıklı borç yükümlülüğü altına alan sözleşme²⁴, otoritesi kabul edilmiş kişi ya da mercilerin belirlediği kriterlere göre tanzim edilmiş çırak, çırağın veli veya vasisi gibi yasal temsilcisi ile işveren arasında imzalanan çıraklık sözleşmesi kapsamında işverenin mesleki bilgi birikiminin ve tecrübesinin çırağa aktarılarak çırağın mesleki bilgi ve tecrübesinin artırılması süreci²⁵, en basit kavramlarla değişik beceriler, bilgi, olgunluk ve muhakeme bağımsızlığı gerektiren gözetim ve uygun denetim altında, her işle ilgili teknik malzemeyi kullanarak planlı bir şekilde yapılan ve sanayiye nitelikli işçi yetiştiren teknik ve teorik bir iş eğitimi²⁶, çıraklık sözleşmesi olarak kabul edilen yazılı bir akde istinaden bir mesleğin, zanaatın ya da sanatın öğrenilmesi niyetiyle bir iş yerinde çalışmak²⁷ biçimlerinde tanımlanmaktadır.

²² Mehmet Fatih Uşan, **Çıraklık Sözleşmesi**, Mimoza Yayınları, Konya, 1994, s. 43'ten aktaran Şahin, s. 148.

²³ Kadriye Bakırcı, **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması**, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, (çocuk) s. 148

²⁴ Bilgehan Taşman, **Bireysel İş Hukuku**, Cilt:1, İstanbul, 1998, s. 102'den aktaran Seçer, s. 1429.

²⁵ Cevat Alkan, Hıfzı Doğan ve İlhan Sezgin, **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 3'ten aktaran Zeynep Hoş, **Avrupa Birliği Müktesabı Bağlamında Türkiye'de Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2012, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019), s.3.

²⁶ Ali Arslan, **Çıraklık Eğitimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019), s. 45.

²⁷ Murat ve Şahin, s. 40.

4857 sayılı İK kapsamında işçi terimi, hizmet akdine bağlı olarak istihdam edilen gerçek kişiyi²⁸, 6098 sayılı TBK muvacehesinde iş sözleşmesi, işçinin işverenin otoritesi altında belirli yahut belirsiz zaman için çalışmayı, işverenin de çalışmanın karşılığında ifa edilen işe ya da zamana göre nakdi ödeme yapmayı kabul ettiği akit²⁹ şeklinde “İş sözleşmesi” ve “İşçi” kavramları tanımlanmıştır.

Tanımlar incelendiğinde çırak ile işçinin arasındaki en belirgin farkın işçinin iş (hizmet) sözleşmesi, çırağın çıraklık sözleşmesi esaslarına göre çalışıyor olmasından kaynaklıdır. Çırağın işçi sayılıp sayılamayacağı ile çıraklık sözleşmesinin bir tür hizmet sözleşmesi olarak kabul edilip edilemeyeceği hususları bu noktada önem kazanmaktadır. Hizmet sözleşmesinde esaslı unsur “iş görme karşılığı ücrete hak kazanma” iken çıraklık sözleşmesinde “bir meslek öğrenme karşılığı bir mesleği öğretme” dir. Çırak her ne kadar iş yerinde fiilen çalışsa ve hizmet görse de bunu bir işi öğrenmek amacıyla yaptığı için işçi sayılmamalıdır. Mesleki Eğitim Kanunu’nun 11. maddesince de çırağın öğrenci statüsünde olduğu kanun koyucu tarafından öngörülmüştür. Uygulamada ise ayırım yapmak kolay olmamaktadır. Bu durum önemli hukuki sorunlara sebep olmaktadır³⁰.

B. STAJYER

Stajyer, “bir meslek konusunda teorik bilgisi olan ve teorik bilgisini uygulamayı izleyerek geliştirmek için işveren yanında çalışan kişi³¹”, stajyerlik ise “bir meslek hakkında kuramsal bilgilere sahip olunup iş yerindeki uygulamalar çerçevesinde, mesleki ve teknik bilgilerin geliştirilme süreci³²”, biçiminde ifade edilmektedir. “Stajyer” bir iş yerinde bilgi ve deneyimini geliştirmek amacıyla ücret olmaksızın çalışan kişidir. Stajyerin işçiden farkı, işverenin stajyere ücret ödeme yükümlülüğü altında olmaması ve söz konusu sürecin zorunlu olmasıdır. Stajyerin çırak ile benzer özellikleri, her ikisinin de bir meslek yahut zanaat öğrenmek

²⁸ 4857 sayılı İK’nun 2. maddesinde “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçidir” biçiminde öngörülmüştür.

²⁹ 6098 sayılı TBK’nın 393. maddesinde “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde vazedilmiştir.

³⁰ Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. s. 88 vd.

³¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 16.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, (iş), s. 130.

³² Hoş, s. 4.

amacıyla eğitim görmesi, alınan eğitim neticesinde belli bir seviyeye ulaşması ve işçi statüsünde olmamalarıdır. Stajyerin çıraktan ayırık yönleri ise staj başlamadan evvel meslek konusunda önceden almış olduğu eğitim ve görmüş olduğu öğretim sonucunda teorik bilgiye sahip olması ancak deneyim kazanmak için bu sürece dâhil olması ve yaptığı işe karşılık herhangi bir ücret almamasıdır.

Değinilen üç kavram içinde ortak yön, 6331 sayılı İSGK'nın 2. maddesi lüzumunca bahsedilen Kanun hükümlerinin uygulama alanı bulmasıdır. Stajyer, çırak ve işçi çalıştıkları ortam itibariyle iş kazası riski altında bulundukları için 6331 sayılı İSGK'nın kapsamında olmaları 89/391/Eec sayılı Konsey Direktifi ve Türkiye'nin üye olduğu diğer uluslararası sözleşmeler açısından sevindiricidir. Ne var ki bu Kanun hükümleri çalışmamızın konusunu oluşturan çocuk ve genç işçilere dair özel ve ayrı düzenlemelere açıkça yer vermeyerek güçsüz durumda bulunan bu kişilere yeterli hukuki korumayı sağlamamaktadır. Zira çocuk veya genç işçi, çırak, stajyer adı her ne şekilde anılırsa anılsın on sekiz yaşından küçüklerin, yetişkinlere kıyasla güvenlik ihtiyaçları fazladır. Yapılması gereken çalıştığı sektör gözetilmeksizin 18 yaşından küçük herkesin yetişkinlere göre daha koruyucu ve pozitif ayrımcı ortak bir kanunla, ulusal mevzuat uluslararası normlar ile eş güdümlü hale getirilerek iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalıdır.

IV. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ SEBEPLERİ

Çocuk, yetişkinlerin korunmasına muhtaçtır. Bu nedenle çocukların daha iyi bir geleceğe hazırlanması için ebeveynleri ve devlet tarafından yetiştirilmeleri, kollanmaları, sosyal hayata hazırlanmaları, psikolojik destek almaları, moral değerlerinin kazandırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması elzemdir.

Bu tedbirlerin alınmaması aile ve çocuktan oluşan toplumun temelinin dinamitlenmesi anlamına gelmektedir. Bir başka anlatımla, sağlıklı nesillerin süregelmesi, toplumsal gelişmeye, toplumsal gelişmede çocukların bedensel,

zihinsel, duygusal, kültürel gereksinimlerinin karşılanması, ahlâki, sosyo-ekonomik ve psikolojik gelişimlerinin sağlanmasına bağlıdır³³.

Toplumda bu derece önemli olan çocukların iş hayatında bulunmaları onların gelişimini olumsuz yönde etkiler. Dünyada özellikle batıda çocuk işçiliğinin tarihi ile ilgili olarak yapılan incelemelerin merkezini sanayi devrimi oluşturmaktadır. Çünkü makinelerle dayalı üretim yetişkinlere göre daha ucuz iş gücü sayılan çocuklar tarafından da yerine getirilebilmektedir. Tabii ki günümüzde sanayi devrimi devamındaki kötü şartlar ortadan kalkmışsa da, halen çocuk istihdamının yoğun olduğu bir gerçektir. Özellikle iktisaden az gelişmiş ülkelerde 10-24 yaş grubundaki çocukların %18'den çoğu, çalışma yaşamı içinde yer alır. Yine iktisaden gelişmiş ülkelerdeki 15 yaşından küçüklerin %0,5'i çalıştırılırken, iktisaden az gelişmiş ülkelerde bu oran %4,6'ya yükselmektedir³⁴.

TUİK'nin resmi web sitesinde 2013 Nisan ayında yayımlanan 2012 tarihli en güncel çocuk iş gücü anketlerine bakıldığında³⁵;

“Kurumsal olmayan nüfusun %20,6'sını 6-17 yaş grubu” çocukların oluşturduğu; 2012 yılı Ekim, Kasım ve Aralık aylarında “uygulanan Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısının, 15 milyon 247 bin kişiden” ibaret olduğu, “bu çocukların %91,5'inin bir okula devam ederken, %8,5'inin okula devam etmediği, yaş grupları itibarıyla ise, 6-14 yaş grubundaki çocukların %97,2'sinin, 15-17 yaş grubundaki çocukların ise %74,7'sinin okula devam ettiği, bu yaş grubundaki çocukların %66,5'inin kentsel, %33,5'inin kırsal yerlerde barındığı” tespit edilmiştir.

Anketlere göre *“çocukların istihdam oranı, 6-14 yaş grubunda %2, 6, 15-17 yaş grubunda ise %15,6” düzeyindedir. “Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların %44,8'inin kentsel, %55,2'sinin ise kırsal yerlerde yaşamakta olup, %68,8'inin erkek, %31,2'sinin ise kız çocukları” olduğu belirlenmiştir. “Çalışan çocuk sayısının 6-14 yaş grubunda 292 bin kişi, 15-17 yaş*

³³ Suat Dervişoğlu, **Çocuk İstismarı ve İhmali Açısından Sokakta Çalışan Çocuklar ve Avrupa Birliği Uygulamaları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019), s. 1.

³⁴ Tankut Centel, **Kobilerde Çalışan Çocukların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi**, **Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan** (Yayına Hazırlayan Zafer Gören), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000, (Kobi), s. 659.

³⁵ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, (28.03.2019).

grubunda ise 601 bin kişi olduğu, ekonomik faaliyette çalışan 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranının %5,9” olarak gerçekleştiği, “bu yaş grubundaki istihdam oranı 2006 yılı sonuçlarına göre aynı düzeyde” devam ederken, “alışan ocuk sayısında 3 bin kişilik artış” ortaya çıktığı saptanmıştır.

“alışan çocukların %49,8’i bir okula devam ederken, %50,2’si okula devam etmemektedir. Yaş grupları itibarıyla, 6-14 yaş grubundaki çalışan çocukların %81,8’inin, 15-17 yaş grubundaki çalışan çocukların ise %34,3’ünün bir okula devam ettiği” tespit edilmiştir.

“Okula devam eden 6-17 yaş grubundaki çocukların %3,2’si ekonomik işlerde ve %50,2’si ev işlerinde faaliyet gösterirken, %46,6’sı herhangi bir faaliyette bulunmamaktadır. Bu yaş grubunda okula devam etmeyen çocukların %34,5’inin ekonomik işlerde ve %38,8’inin ev işlerinde faaliyet gösterdiği, %26,7’sinin ise herhangi bir faaliyette bulunmadığı” anlaşılmıştır.

“alışan çocukların %44,7’sinin (399 bin kişi) tarım, %24,3’ünün (217 bin kişi) sanayi ve %31’inin (277 bin kişi) hizmet sektöründe yer aldığı, sektör bazındaki sonuçlar, 2006 yılı sonuçları ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 8,1 puan artarken, sanayi sektörünün payının 6,6 puan ve hizmet sektörünün payının ise 1,5 puana kadar azaldığı, işteki duruma göre; çalışan çocukların %52,6’sının (470 bin kişi) cretli veya yevmiyeli, %46,2’sinin (413 bin kişi) ise ücretsiz aile işçisi” olduğu görülmektedir.

“Ev işlerinde faaliyette bulunan çocukların oranı %49,2’dir. Anketin referans dönemi içinde süresi ne olursa olsun ev işlerinde ailesine yardımcı olduğunu ifade eden 6-17 yaş grubundaki 7 milyon 503 bin çocuğun; %47,2’sini (3 milyon 540 bin kişi) haftalık çalışma süresi 2 saat ve daha az olanlar, %80,1’ini ise (6 milyon 12 bin kişi) haftalık çalışma süresi 7 saat ve daha az olanlar, %56,8’ini (4 milyon 261 bin kişi) kız çocukları, ev işi türlerine göre ilk sırayı %29,7 ile hane için alışveriş yapan çocuklar” oluşturmuştur.

Bir başka TÜİK araştırmasına gre³⁶; “Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısının 2017 yılı Ağustos döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 89 bin kişi azalarak 3 milyon 404 bin kişi olduğu, işsizlik oranının 0,7 puanlık azalış ile %10,6 seviyesinde gerçekleştiği, aynı dönemde tarım dışı işsizlik oranının

³⁶ 24633 Sayılı TÜİK Haber Bülteni, 15.11.2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633>, (16.04.2019).

0,9 puanlık azalış ile %12,8 olarak belirtildiği, genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranının 0,7 puanlık artış ile %20,6'ya, 15-64 yaş grubunda 0,7 puanlık azalış ile %10,8'e" tekabül ettiği görülmektedir.

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre ise; "2016 yılında 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranı %20,8 iken, bu oranın 2017 yılında %20,3, 2018 yılında %21,1, olarak gerçekleştiği, işgücüne katılma oranlarına cinsiyet bazında bakıldığında, işgücüne katılma oranının erkek çocuklarında 2016 yılında %27,8, 2017 yılında %28,5, 2018 yılında %30 iken aynı oranın kız çocuklarında 2016 yılında %13,4, 2017 yılında %11,8, 2018 yılında %11,8 olarak tespit edildiği" karşımıza çıkmaktadır³⁷³⁸.

Konunun öneminin bir kere daha vurgulanabilmesi için ulusal verilerle birlikte dünyada çocuk işçiliği (5-17 yaş aralığı) sayılarına değinmekte yarar bulunmaktadır³⁹. (Yüzdelik oranlar dünya nüfusuna göre hesaplanmıştır.)

YIL	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ		TEHLİKELİ İŞLER	
	%	(000)	%	(000)
2000	16	245 000	11,1	170 500
2004	14,2	222 294	8,2	128 381
2008	13,6	215 209	7,3	115 314
2012	10,6	167 956	5,4	85 344

2000 yılından bu yana dünyada çocuk işçiliğiyle mücadelenin ne oranda azaltılabildiği tablodan görülmektedir. Ancak ev içi gibi kayıt dışı çalışmalar sebebiyle çocuk işçiliğinin ölçülmesine yönelik çalışmalar çoğu zaman güvenilir

³⁷ 30708 Sayılı TUİK Haber Bülteni, 18.04.2019,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27596>, (20.04.2019).

³⁸ 27596 Sayılı TUİK Haber Bülteni, 18.04.2018,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27596>, (16.04.2019).

³⁹ ILO, **Marking Progress Against Child Labour**, 2013, s. 3'ten aktaran Dur ve Öztürk, s. 620. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tahminlerine göre yaklaşık 168 milyon çocuk aktif bir şekilde potansiyel olarak tehlikeli kabul edilebilecek işler yapmaktadır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Sarah A. Janzen, "Child Labour Measurement: Whom Should We Ask?", **International Labour Review**, Vol. 157, No.2, 2018, s. 169 vd.

sonuçlar vermemekte olup⁴⁰, yine de çocuk işçiliğinin önemli miktarlarda olduğu söylenebilmektedir.

Bu denli yüksek oranlarla çocukların iş hayatında bulunmalarının sebepleri tespit edilerek çözüm yolları oluşturulmalı, yasal mevzuatın uygulanması sağlanmalı, çocuk işçiliği azaltılarak, zamanla sona erdirilmeye çalışılmalıdır.

Çocuğun ekonomik açıdan sömürüsü 18 yaşından küçüklerin, olması gerektiği biçimde gelişmesine engel olan, yasal düzenlemelere aykırı şekilde yahut düşük miktartlı ücretlerle çalıştırılmasıdır. Çalışmamızın bu bölümünde anılan şekilde ekonomik açıdan sömürülen çocukların iş hayatında bulunmalarının sebeplerine değinilmeye çalışılacaktır.

Yoksulluk; insan vücudunun sağlığını koruması için yeterli miktarda beslenememek, barınma şartlarının insanların yaşamını sürdürmesi için uygun olmaması, insanın sağlığını kaybettiğinde, tedavi imkânlarından zamanında ve iyileşmesine yetecek ölçüde yararlanamaması, bakmakla yükümlü olunan kişilerin sağlıklı, mutlu bireyler olarak hayatlarını idame ettirmelerine ortam sağlayamamak ve geleceğe dair bitmek bilmeyen şekilde endişe duymaktır. Bu şekilde tanımladığımız yoksulluk, bir başka söylemle ekonomik güçsüzlük, çocukların iş hayatında bulunmalarının en önemli sebebidir. Aileler maddi durumları iyi olmadığı için çocuk işçinin gelirine ihtiyaç duymaktadır. Ekonomik güçsüzlük sebebiyle bu çocuk işçiler hem güç, beceri ve yeteneklerinin çok üstünde çalışmalar gerçekleştirerek yeterli duygusal ve zihinsel gelişmeyi sağlayamamakta hem de eğitim hayatlarından geri kalmaktadırlar. Yine yoksulluk neticesinde kişiler sağlıklı gelişimlerine uygun biçimde gıda alamamakta, bu durum da gelişimini olması gerektiği şekilde tamamlayamamış bireyler meydana getirmektedir. Anılan özellikteki kişiler de eğitim ve iş hayatlarında başarı gösterememektedirler.

“TUİK tarafından yapılan 2012 Çocuk İşgücü Araştırma ve Yoklama sonuçları da bu hali desteklemektedir⁴¹; bu Anket’e göre 6-17 yaş aralığındaki

⁴⁰ Deborah Levison ve diğerleri, “Intermittent Child Employment and its Implications for Estimates of Child Labour”, **International Labour Review**, Vol. 146, 2007, No. 3- 4, s. 218.

⁴¹ TUİK Yayınları **Çalışan Çocuklar 2012**, No.4113, Ankara, 2013, s. 19’dan aktaran Esmâ Aksakal, **Çalışan Çocuklar ve Sorunları (İstanbul Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2016,

çocukların çalışma sebeplerinin yüzdelik oranları sırasıyla %41,4 ile “aile bütçesine destek olmak”, %28,7 ile “aile bireylerinin iktisadi tasarruflarında olumlu etkide bulunmak ”,%15,2 ile “iş gücü elde etmek, meslek edinmek” yer almaktadır.”

Az gelişmiş yahut gelişmekte olan ülkelerde eğitim süresinin yeterli olmaması, o ülkelerin gerekli denetimi sağlamayarak her çocuğun temel eğitiminden geçmesini sağlayamamaları, en az on beş yaşına değin tüm çocukların eğitim görmelerine fırsat oluşturmamaları da çocuk işçiliğinin diğer nedenlerindendir.

Çocukların okumakta zorlanmaları, okumaya karşı olan isteksizlikleri, iş hayatında kazanılan gelirin hissettirdiği güven duygusu gibi şahsi nedenlerde çocukların iş hayatında bulunmalarının sebeplerindendir. Bununla beraber çocukların iş hayatına dâhil olmasında, eğitim sistemindeki çarpıklıklar ile eğitim maliyetlerinin aileler için külfet olması, ailede ve okulda temel eğitimin yetersiz olması, eğitilmiş gençler arasında gayri iradi işsizlik oranında yüksek artış, eğitime ulaşmanın zorluğu, okul yaşına gelenlerin okula gitmemeleri ya da çeşitli nedenlerle eğitim ve öğretim yaşamının terk edilmesi gibi hususlar da oldukça etkili olmaktadır. Çocuk iş gücü kayıtlarında çocukların eğitim hayatına devam etmemelerinin nedenleri olarak eğitim masraflarının %19,6, okulun yokluğu yahut mesafesinin %3,9, okumaya ilgisizlik, derslerde başarı sağlayamamanın %32,2, eğitiminin faydasının olmadığına düşünülmesinin %9,1 oranlarında yer alması da açıklamalarımızı pekiştirmektedir⁴².

Geleneksel bakış açısı, bir başka anlatımla ebeveynlerin çocuğunun çalışarak emsallerine göre iş hayata erken atılarak ekonomik güç kazanacağı ve böylece hayatın zorluğunu öğrenerek kendi ayakları üzerinde rahatça durabileceği anlayışı da çocuk işçiliği nedenlerinden biridir. Bu bakış açısında, çocukların çalışması olağan, daha da ötesi gereklidir. Zira bu ebeveynlerine göre çocuk, artı bir iş gücü ve kendileri için bir çeşit sigortadır.

<https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZSPotriAhVyoKHZ7sBmwQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fdergipark.gov.tr%2Fdownload%2Farticlefile%2F500251&usg=AOvVaw2aIIdnUO6OUTTnc6Q2kO6H>, (20.04.2019), s. 15.

⁴² TÜİK-UÇÖ, **Çalışan Çocuklar 2012**,

<https://pedagojidernegi.com/wpcontent/uploads/2017/10/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan-%C3%87ocuklar-2012.pdf>, (16.04.2019), s. 15.

Eğitim düzeyi düşük ebeveynler de genellikle eğitimin önemini kavrayamamakta, uzun vadede çocukların okula gitmesi yerine çalışmalarının ailelerine ekonomik yönden daha çok faydası olacağı inancındadırlar. Ayrıca, ebeveynlerin çocuklarına rol model oldukları ve her ailenin sosyal ve ekonomik düzeyleri kendilerine benzer ailelerle görüştükleri gözetildiğinde çocukların bu ortamdan etkilenecek okula devam etmek yerine çalışmayı tercih etmeleri kaçınılmaz olacaktır. TÜİK 2012 verilerine göz atıldığında çocukları çalışan 13950 hane halkı reisinin yalnızca 1463 tanesinin yüksek öğretim, 2204 tanesinin lise veya dengi okul mezunu olduğu dikkate alındığında çalışan çocukların ebeveynlerin eğitim düzeylerinin, bu husustaki etkileri daha iyi anlaşılmaktadır⁴³.

Ayrıca eğitim düzeyleri düşük bahsedilen ebeveynlerin, büyük çoğunluğu tarımdan geçimlerini sağladıklarından, çocuklarından da bu alanda yardım beklemektedirler. Yukarıda değinilen TÜİK verileri de bu durumu doğrulamaktadır. Zira çalışan çocukların büyük çoğunluğu tarım sektöründedir.

Anılan tüm sebepler çocukları okul hayatlarına devam etmelerinden alıkoymakta, bu durum da çocukların kalifiye eleman olarak yetişmelerine engel olmaktadır. Kalifiye eleman olarak yetişmeyen çocuklar da geliri yüksek iş bulamamakta ve toplumda yoksul bir birey olarak yaşamaktadırlar. İlerleyen zamanlarda da bu bireyler yeni çocuk işçilerin meydana gelmesine sebep olacak ve bu yoksulluk döngüsü içinden çıkılamaz bir hal alarak, devam edecektir.

Doğal afetler, ülkelerin meydana gelen zararları gidermek için kullandıklarından dolayı milli gelirlerinin miktarını düşürmekte, bu da ülkelerdeki insanların kişi başına düşen gelirleri azaltmaktadır. Bu durum da çocuk işçiliğinin sebeplerinden adaletsiz gelir dağılımını ve yoksulluğu artırmaktadır. Doğal afetlerle aynı etkiyi doğuran bir diğer etmen de kayıtlı olmayan çalışma ve kazançtır. Elde edilen bu kazanç sonucunda devlete vergi ödenmediği gibi, çalışanlar için belirli bir sigorta bedeli de verilmeyerek öncelikle toplumun en küçük birimi ailenin, ardından da kamunun zarara uğramasına sebep olunmaktadır. TÜİK iş gücü 2019 verileri ele alındığında 2019 yılı mayıs ayı itibarıyla kayıt dışı çalışanlar %34,4 gibi oldukça fazla bir oranda seyretmektedir⁴⁴.

⁴³ TÜİK-UÇÖ, s. 52.

⁴⁴ 30691 Sayılı TÜİK Haber Bülteni, 15.08.2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30691>, (10.09.2019).

Çocuk işçiliğinin bir diğer sebebi de işverenler tarafından düşük maliyet sebebiyle tercih edilmeleridir. Zira çocukları çalıştırırken yetişkinlere göre çok daha az masraf yapılmaktadır. İşverenler, vasıfsız eleman çocukları genellikle asgari ücret karşılığında çalıştırmaktadır. 2019 yılı itibariyle asgari ücretin 2.558,40 TL olması karşısında⁴⁵, açlık sınırı 2058 TL, yoksulluk sınırı 6706 TL'dir⁴⁶. Her ne kadar 2015 yılından beri asgari ücrette 16 yaş sınırının kaldırılmasıyla, çocuk işçilerin korunması bakımından olumlu bir adım atılmışsa da, günümüz koşullarında belirlenen ücretin ne denli az olduğu, anılan miktarlardan görülmektedir. Bu miktarlar göz önüne alındığında işverenlerin ekonomik açıdan çocukları tercih etmelerindeki sebep daha iyi anlaşılmaktadır.

Sanayi devriminden sonra üretimlerin makine ile gerçekleştirilebilmesinin mümkün hale gelmesi, makinelerin kolay ve hızlı üretim sağlaması, kas gücü gerektirmemesi, özellikle küçük çaplı işletmelerde sanayi alanında kontrolün zorluğundan kaynaklı denetimin sıkı olmayışı, işverenlerin çocuk işgücü seçiminde etkili olmuştur. Ayrıca çocukların ekonomik güçsüzlükleri, yaş ve cinsiyetleri, kendi adlarına karar verme yetilerinin henüz gelişmemiş olması da ayrımcılığa uğramalarına ve işverenler tarafından tercih edilmelerine yol açmıştır.

Başka bir deyişle işverenler, yetişkinlere oranla daha uysal olan ve kolay buyruk altına giren çocukların durmaksızın çalıştırılabilirliği, grev gibi işi duraklatan eylemlere başvurmamaları, gerek duyulduğunda en kolay şekilde işlerine son verilebilmeleri gibi sebeplerle çocukları çalıştırmaktadırlar. Bilhassa mevsimlik üretimle geçimini sağlayan işverenler değinilen sebeplerle daha da fazla çocukları çalıştırmayı yeğlemektedirler. Kahire'de deri tabaklama işi ile geçimini sağlayan işverenlerle yapılan ankette, hukuki olarak büyük çaplı bir yasaklama öngörülmesi durumunda dahi, %72'sinin her durumda çocukları çalıştırmaktan vazgeçmeyeceklerini, %78'inin ise çocuklarla erişkinlerin ücretleri aynı bile olsa çalıştırmak için çocukları tercih etmeye devam edeceklerini bildirmeleri de bu hususu destekler mahiyettedir.⁴⁷

⁴⁵ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181227-10.pdf>, (10.09.2019).

⁴⁶ http://www.teksif.org.tr/agustos-2019-aclik-ve-yoksulluk-siniri-2058-tl_icerik_10248-1.html, (10.09.2019).

⁴⁷ Conditions of Work Digest, Child Labour: Law and Practice, Vol:10, No:1, ILO, Geneva, 1991, s.9'dan aktaran; İlke Gürsel, "Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması", İstanbul Üniversitesi Hukuk

Özellikle az gelişmiş ile gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan bir diğer durum ise hızlı ve plansız nüfus artışıdır. Bu nüfus artışı, gelir dağılımının dengesizliğini ve adaletsizliğini artırmaktadır. Zira yeterli geliri bulunmayan, eğitim düzeyi yüksek olmayan kimseler bilinçsizce fazla çocuk sahibi olarak, daha fazla geçim sıkıntısına düşmektedirler. Ev halkının gelirindeki ani düşüşler de tüm aile bireylerinin çalışmasına, bu da çocuk emeğinin kullanılmasının çoğalmasına yol açmaktadır.

Kendileri yalnızca tarım sektöründe tecrübeli olan, kentte hâkim sanayi ve hizmet sektöründe ailelerin geçiminin tamamına yetecek ücretli bir iş bulmaları imkânı olmayan, şehre göç eden ailelerin de çocukları çalıştırılarak, çocuklar aile bütçesine katkı sağlamaya zorlanmaktadır.

Çocukların iş hayatlarında bulunmalarına etki eden bir sebep de yabancı uyruklu çalışanlardır. Yabancı uyruklu çalışanlar genellikle vasıfsız eleman niteliğinde olduklarından özellikle bürokrasinin olmadığı, az bir maddi kaynakla iş kurma olanağının bulunduğu ancak karşılığında az kazanç elde edildiği ve kolaylıkla iş sektörünü değiştirme şansının olduğu enformel alandaki kasiyerlik, tezgâhtarlık, pazarcılık gibi işlerde çalışmaktadırlar. İşverenler bu kişilerin geçim sıkıntısında olmalarından yararlanarak bu kişileri az ücretle istihdam ettiklerinden dolayı düşük eğitim seviyesine sahip ülke vatandaşlarına da yeterli çalışma sahası kalmayabilmektedir. Bu durumda yukarıda değinildiği gibi yine ailedeki yetişkinlerin işsizliğine yol açarak, çocukların aile bütçesine katkı yapmalarını beklemelerine neden olabilmektedir.

Çocuğun sıklıkla çalıştığı ev hizmetleri, sokakta yürütülen işler ve tarım sektörünün 4857 sayılı İK'nun kapsamında bulunmayışı da bu alandaki eksikliklerdendir. Çalışan çocukların hepsini kapsayacak, bu konudaki mevzuatla tutarlı, uluslararası sözleşme standartlarıyla uyumlu, güncel, çocuk işçiliğinin nedenlerini tetiklemeyecek, sade, kolay anlaşılabilir, az evvel bahsedildiği gibi kapsam dışına bırakılan bir sektör olmaksızın, tüm iş alanlarını içeren, yalnızca yapılan işin özelliğine ve ağırlığına göre ilave iyileştirmeler öngörülecek bir kanunun çıkarılması çalışan çocukların korunması için atılabilecek adımlardan birisidir.

Bu zeminde önemli bir diğer faktör olan takip kontrol noksanlığı, çocuğun çalışma hayatına girmesine mani olmamakla birlikte gibi kimi zaman tetikleyici olmaktadır. Türkiye’de çocuk istihdamının hangi iş kollarında ve yörelerde diğer iş kolları ve yörelere göre nispeten daha fazla olduğu tahmin edilmekte ve hatta bilinmekle beraber müeyyidelerin yetersizliği ve uygulamasındaki ihmal, eksiklik ve aksaklıklar nedeni ile çocukların kayıt dışı ekonominin yanı sıra yasa dışı işlerde süje haline getirildikten sonra istismar edilerek mağdur edilmesine de sebebiyet vermektedir⁴⁸.

V. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELE

A. Ilo-Ipec Programı

ILO 1992’den beri “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı” nı (IPEC) sürdürmektedir. Doksanın üzerinde devletin dahil olduğu program, çocuk işçiliğinin bitirilmesi için söz konusu devletlere bu konuda kendi politikalarını oluşturmaları amacıyla yardım etmeyi hedeflemektedir. Alakalı gruplarca (işçi sendikaları, iş müfettişleri, işveren örgütleri, eğitimciler, basın, aileler, çocuklar ve diğerleri) değinilen hususta faaliyetlerde bulunmaktadır. 2002 senesinden beri 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele günü olarak kutlanmaktadır. ILO-IPEC en kısa sürede, acil olarak 182 sayılı Sözleşme’de sayılan en kötü biçimdeki çocuk işçiliğini bitirmek, ilerleyen zamanda ise çocuk işçiliğini tamamen sona erdirilmesi gayesindedir⁴⁹.Dünyada 2004 yılında %16 oranında olan çocuk işçi sayısının, 2012 yılında %10, 6’ya indirilmesinde bu programın payı büyüktür⁵⁰.

ILO-IPEC bu amaca ulaşmak için üye devletlerin ulusal politikaları için belirli kurallar koymak, asıl hedefi olan çocuk işçiliğini sonlandırmak için bir metod belirlemek, hükümet, işçi ve işveren kuruluşlarına görev dağılımı yaparak daha

⁴⁸ Sema Doğan Kalender, **Çıraklık Eğitimi Dışında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamından Kaynaklı Sorunları (Gaziantep Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019), s. 12

⁴⁹ Emine Akyüz, **Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması**, 6. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2018, s. 497.

⁵⁰ Bkz. s. 13.

faydalı çalışmalar yapmalarını sağlamak, yukarıda değinilen grupların çalışmalara yapacakları katkıları belirlemek, yeni tasarılar oluşturmak, denetleme amacıyla program yapmak ve tüm bu hususları gerçekleştirebilmek için maddi kaynak sağlamak gibi bazı konulara vurgu yapmıştır⁵¹.

“Bu kapsamda, ilgili kamu kurumları ile sosyal taraflar ve gönüllü kuruluşların görüşleri ve Türkiye’de bu güne kadar yürütülen projeler ve yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, 182 sayılı Sözleşme ve 190 sayılı Tavsiye Kararı çerçevesinde, Türkiye’de çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri; ‘Sokakta Çalışma, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma, Tarımda Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma’ olarak belirlenmiştir⁵². ”

Türkiye’de 1992 yılından bu tarafa ILO-IPEC ve farklı birtakım kurum ve kuruluşların arasındaki iş birliği ile çeşitli IPEC projeleri uygulanmaktadır. Günümüze değin oldukça mesafe alan Türkiye, bu süreçte toplumda konu ile ilgili farkındalığı artırmıştır. Bu projelere bağlı olarak oluşturulan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı, 2023 yılına kadar çocukların iş hayatında yer almalarının sebepleri olan toplumunun ekonomik durumunun kötülüğü, eğitim standartlarının düşüklüğü, eğitime ulaşmanın zorluğu, bireysel farkındalığın azlığı gibi sebepleri ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır⁵³. Türkiye’de yukarıda sayılan çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin bitirilmesini hedefleyen Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Politika Projesi’nin bu hedefe ulaşmasını sağlayacak en önemli faktörü ülkemizin çocuk işçiliğiyle mücadele etmekte gösterdiği kararlılıktır. Ayrıca bu proje kapsamında 2018 yılı “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” ilan edilmiştir. Proje, çeşitli kuruluşların ülke çapında yürüttüğü eğitim kampanyaları, yoksulluğu giderici programlar, tarımda, sokakta çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi için yürütülen programlar, birbirini etkileyerek projelerin daha geniş kitlelere duyurulmasını ve

⁵¹ Eren Ögütoğulları ve Zakir Avşar, Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri, “**Sosyal Güvenlik Dergisi**”, Cilt:2, Sayı:1, 2012, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/282898>, (16.04.2019) s. 32.

⁵² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorun Bizim Bilgilendirme Materyali Kitap 1.**, Dumat Ofset, 2. Baskı, Ankara 2006, s.26 dan aktaran Günöz, s. 57.

⁵³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, **Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı**, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1322/cocukisciligimucadele_2017_2023_tr.pdf, (01.08.2019), s. 57.

desteklenmesini sağlamaktadır.⁵⁴ Bu projelerin birkaçı; IPEC ve Türkiye Kalkınma Vakfı'nın ortak çalışma içinde yürüttüğü “Kırsal Kesimde Çalışan Çocuklar Araştırma Projesi”, IPEC ve Devlet İstatistik Enstitüsünün iş birliğiyle “Çocuk İşçiliğinin Ulusal Seviyede Araştırılması” projeleridir⁵⁵. Konuyla ilgili bir diğer program ise UÇÖ ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu birlikteliğiyle Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede İşverenler: “Çocuk İşçiliğiyle İlgili Deneyimlerin ve Alınan Derslerin Paylaşılması” Hakkında Bölgeler Arası Konferans'tır. Söz konusu konferansta şirketlerin çocuk işçileri yasaların belirlediği şekilde çalıştırmasına, uluslararası alıcıların da birlikte iş yaptığı şirketlerin bu kurallara uyduğundan emin olması lüzumunu, yine şirketlerin çocuk işçiliğinin kârlılık düzeylerini artıracığı düşüncesinden cayarak çocuk işçilerin kalite kontrolüne önem vermeyecekleri ve makineleri verimli şekilde kullanamayabilecekleri için uzun vadede şirkete zarar verebileceklerini göz önünde bulundurmalarını, işveren kuruluşlarının çocuk işçiliği sorununun giderilmesinde daha etkin rol oynaması gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

B. Eğitimin Çocuk İşçiliğini Önlemekte Rolü

AY'nın 42. maddesinde, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 28-29. maddeleri, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 13. madde, Avrupa Birliği Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı 20-23. maddeleri, İlköğretim ve Eğitim Kanunu 59. maddesinde eğitim hakkı hüküm altına alınmıştır. Düzenlemelerde genel olarak çocukların belli bir yaşa kadar temel eğitim almaları, bu eğitimin ücretsiz ve zorunlu olması lüzumu, çocukların sağlıklı gelişimlerine olumlu yönde etkide bulunacak şekilde eğitimin verilmesi ve eğitimin sonucunda kalifiye eleman olarak iş bulma güvencesi sağlanması gerekliliklerine değinilmiştir. Eğitimin çok sayıda düzenlemede yer alması da ne kadar önemli olduğunun göstergelerinden biridir.

Gelişmekte olan ülkelerde zorunlu eğitimin kaliteli, ücretsiz şekilde sağlanması ve en azından birçok uluslararası ve ulusal belgede asgari çalışma sınırı

⁵⁴ Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, **Mobilya Sektöründe Çalışan Çocukların Eğitime Yönlendirilmesi Projesi Raporu**, 2007, s. 105.

⁵⁵ Saadet Yüksel, “Çocuk Mağduriyetinin Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi**, Sayı: 9, 2007, s. 285.

olan on beş yaşına kadar sürdürülmesi, çocuk işçiliğinin azaltılmasında rol oynayacaktır. Şöyle ki eğitim, çocuğun zamanını harcaması yoluyla çocuğu çalışma hayatından uzak tutacak, ilerleyen zamanda geçimini sağlayacak tam zamanlı bir işe girişine vesile olarak yoksulluğu ortadan kaldıracaktır. Ayrıca eğitim, çocuğun hayat tecrübesini arttırarak kendisi için zararlı olan işleri ayırt ederek kendisini geliştirecek işlere yöneltmesine fırsat verecektir. Türkiye'nin zorunlu eğitimi on iki yıla çıkarmış olması bu açıdan sevindirici bir gelişmedir.

Okul saatlerinin geçim zorluğu sebebiyle çalışmak durumunda bulunan çocuklar için esnek zamanlı ayarlanması bahsedilen çocukların da eğitime katılabilmelerine yardımcı olacaktır.

Eğitim faktörüyle çocuk işçiliği ile savaşmakta değinilmesi gereken başka bir husus devletin gözetiminde çocukların eğitime devam edip etmediğinin izlenmesi ve etmeyen çocukların tespiti halinde sebepleri ortadan kaldırmak amacıyla yeni ve bağımsız bir kurum kurulması lüzumudur⁵⁶.

Meslek Liselerinde çıraklık eğitimi vs alan çocuklara derslerde, diğer çalışan çocuklara ise broşür, konferans gibi çeşitli yollarla çalışma yaşamlarındaki hakları, işverenlerinin yükümlülükleri anlatılarak çalışan çocuğun iş hayatından daha az olumsuz şekilde etkilenmesi sağlanabilecektir.

Türkiye yoksul çocukların okul hayatlarına devam etmelerini sağlamak için okullarda ücret karşılığı olmaksızın öğrencilere kitap vermekte, şartlı eğitim yardımı adı altında karşılıksız nakitle öğrencileri desteklemektedir. Ancak belirlenen 35-60 TL aralığındaki meblağ günümüz koşullarında oldukça yetersiz kalmaktadır.

Yukarıda anılan TUIK 2012 verilerinde yer alan okula gitmeyen çocukların %73,3'nün çalışıyor oluşu da, eğitimin çocuk çalışmasını önleyecek bir etken olduğunun göstergesidir.

Son olarak eğitimin daha iyi seviyelere getirilmesi, okula kaydı yapılmamış yahut kaydı yapılmış ancak okula sürekli devamsızlıkta bulunan çocukların sıkı bir şekilde takibinin yapılması, eğitim hayatlarına devam etmelerinin sağlanması, öğretmenlerinin eğitiminin kalitesinin artırılması, eğitime ulaşılabilirliğin kolaylaştırılması, eğitimden kaynaklı ulaşım, beslenme v.b. gibi masrafların yükünün olabildiğince ailelerden alınması, bireylerin aldıkları eğitim neticesinde kalifiye

⁵⁶ Şahin, s. 59.

elemanlar olarak iş gücüne dahil olmalarına imkân sağlanması, en azından birçok uluslararası ve ulusal belgede asgari çalışma sınırı olan on beş yaşına kadar eğitim ve öğretim hayatının sürdürülmesi devletlerin bu hususta çocuk işçiliğini bitirmek için alabilecekleri tedbirlerdendir.

Eğitim, çocuğun zamanını harcaması yoluyla çocuğu çalışma hayatından uzak tutacak, ilerleyen zamanda da geçimini sağlayacak tam zamanlı bir işe girişine vesile olarak yoksulluğu ortadan kaldıracaktır. Ayrıca yine eğitim, çocuğun hayat tecrübesini arttırarak kendisi için zararlı olan işleri ayırt ederek kendisini geliştirecek işlere yöneltecektir.

C. Diğer Çözüm Yolları

Çocuk işçiliğini önlemek için geri kalmış topluluklarda insanların bu hususa gelişmiş ülkelere nazaran fazla önem vermeleri, bu konuda bilgilendirilmeleri, belirli otoritelerce kabul edilen düzenlemelerin gereğinin yerine getirilip getirilmediğinin kontrolünü sağlamaları gereklidir⁵⁷. Bunun için öncelikle işçi, işveren kuruluşları, hükümetler v.b. gibi gruplar çocuk işçiliği konusunda bilgilendirilmeli, duyarlı hale getirilmeli, harekete geçirilmeli, böylece çocuk işçiliğinin kabullenilmesi ve hoş görülmesi engellenmelidir⁵⁸.

Çocukların yerine ebeveynlerinden, özellikle de kadının daha fazla istihdam edilmesi sağlanarak, ailenin gelir düzeyi artırılarak çocuk işçiliği azaltılabilir.

İlgililer, çocuklara dair mesleki çalışmalarını gerçekleştirirken çocuk haklarını, çocuğun üstün yararını gözetmeli ve uygulamalarını bu doğrultuda ilerletmelidirler. Çocuklarla ilgili alınacak kararlarda sözleşme ve tavsiye hükümlerine uyulmalı, ayrıca çocuğun kendisi ile bağlantılı konulardaki kararlara dahil olmasına imkân sağlanmalı ve fikirleri önemsenmelidir.

En kötü şekillerde istihdam edilen küçüklerin tekrar hayata uyum sağlayabilmeleri için bu küçüklere gerekli psikolojik destek verilmeli ve ekonomik refaha kavuşmaları sağlanmalıdır. Bu sayede yeniden aynı sektörde çalışmak zorunda kalmalarının önüne geçilebilir. Şayet ülkenin refah seviyesi, küçüklerin yeniden çalışmalarına engel olmak için onlara gerekli maddi desteği sağlayamıyorsa

⁵⁷ Öğütoğulları ve Avşar, s. 39.

⁵⁸ Çöpöğlu, s. 36.

en azından, gelişimlerine olumsuz yönde etki etmeyecek çalışma koşulları ve çalışma alanlarında istihdam edilmelerine imkân verilmelidir.

İşçi ve işveren örgütlerinin de, çocuk işçiliğiyle mücadelede yapabilecekleri faaliyetler mevcuttur. Her iki örgütte üyelerinin ve hatta toplumun çocuk işçiliği konusunda farkındalığını artırarak bu sorunun çözümüne destekte bulunabilirler. Bunlardan işçi örgütleri, üyelerinden edinecekleri bilgilerle bu konudaki istatistiksel verilerin toplanmasına ve en kötü biçimdeki çalışma şekillerinin belirlenmesine yardımcı olabilirler. Yine işçi örgütleri parlamento ile işbirliği halinde çocuk işçiliğiyle mücadele yönünde belirlenen programda etkin şekilde rol alabilir, üyeleri için çeşitli toplantılar düzenleyerek bilgilendirilmelerini sağlayabilirler.

İşveren örgütleri ise işverenlere çocuk istihdam etmenin riskleri, kendileri, çocuklar ve toplum için ortaya çıkabilecek zararlar, karşılaşılabilecekleri idari ve cezai yaptırımlar konularında bilgilendirme yaparak işverenlerin, hâlihazırda kendi işletmelerinde çocuk istihdam etmelerinin kârlı bir düşünce olduğu kanısına kapılmalarını engellemelidirler. Ayrıca işveren örgütleri, çocukların haklarını tesis etmek, çocuklara olumsuz etkide bulunacak çalışma biçimlerini belirlemek, işverenleri bir araya getirerek çocuk işçiliği sorununun çözümünde beraber hareket etmeye teşvik etmek, yeni programlar oluşturmak, ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmak gibi faaliyetlerde bulunarak çocukların korunmasına katkıda bulunabilirler.

138 ve 182 sayılı Sözleşmelerde çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin üye devletlere kendi ulusal politikalarını oluşturmaları, bu hususa dair çıkartılan kanunların ihlali durumunda ilgililer hakkında gerekli cezai ve idari yaptırımların uygulanması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Hükümet politikalarının hedefi öncelikle en kötü çalışma biçimlerini sonlandırmak olmalıdır. Bunu sağlamak için yukarıda bahsettiğimiz fakirlik, çarpık kentleşme, plansız nüfus artışı, dengesiz gelir dağılımı, köyden kente göç gibi çocuk işçiliği sebeplerine çözüm getirilmesi gerekmektedir. Politikalar hazırlanırken her ülke kendi toplumsal yapısını gözötmelidir.

138 sayılı Sözleşme'yi tamamlayan 146 sayılı Tavsiye Kararı ise bu hususa ilişkin iş denetiminin işlerliğini artırmak amacıyla çocuk işçilerin denetiminde görev alacak müfettişlerin özel olarak yetiştirilmesi hususuna güç önem verilmesi, işletmelerde mesleki eğitimi iyileştirmek ve denetimle görevli servislerin etkinliğinin

artırılmasını, ilgili hükümlerin etkin olarak uygulanmasında bilgi saptanması ve yol gösterilmesinin temininde müfettişlerce oynanan rolün öneminin vurgulanmasını, en geniş şekilde ekonomik etkinliğin sağlanması için, işletmelerde iş denetimi ve mesleki eğitimin kontrolünün sıkı bir ilişki içinde bulunmasının sağlanması gerektiğini ve genel olarak çalışma hayatıyla ilgili servisler, çocuk ve gençlerin eğitim, öğretim, refah ve rehberlik konularıyla ilgili kurumlarla sıkı bir iş birliği içinde çalışılmasını önermektedir.

182 sayılı Sözleşme'yi tamamlayan 190 sayılı Tavsiye Kararı'nda da, çocuk işçiliğine ilişkin işveren veya işçi kuruluşları, ilgili devlet görevlileri, özellikle müfettişler ve infaz görevlileri ve diğer ilgili uzmanlara uygun bir eğitim verilmesini (madde 15), kötü koşullarda istihdam edilen çocukların problemleri konusunda anne ve babaların duyarlı hale getirilmelerini, çocuk çalışmasının ortadan kaldırılması konusundaki en iyi uygulamaların saptanmasını, çocuk çalışması hakkındaki hukuki ve diğer düzenlemelerin çeşitli dillerde ve ağızlarda tanıtılmasını, çocuk çalışmasının mahiyeti ve yaygınlığı hakkında özel yaşam alanının korunması konusundaki haklar yeterince göz önüne alınarak, detaylı bilgiler ve istatistiksel veriler toplanmasını, bu verilerin güncel halde bulundurulmasını, bu tür bilgilerin, olabildiğince, cinsiyete, yaş grubuna, mesleğe, ekonomik faaliyet dalına, çalışılan statüye, okula devam durumuna ve coğrafi konuma göre gruplandırılmış veriler içermesini, doğum belgelerinin düzenlemesi dâhil doğumların tescili için etkili bir sistemin öneminin değerlendirilmesini, en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasının kanuna aykırı sayılması ve bitirilmesi hakkındaki ulusal mevzuata aykırılığa ilişkin verilerin derlenmesini, güncel halde bulundurulması (madde 5-6) önerilmektedir.

Anılan tavsiye kararlarında değinildiği üzere çocuklar için mevcut kanunların uygulanması için gerekli denetimin etkin bir şekilde yapılması ve projelerle uygulamanın desteklenmesi çocuk işçiliğinin azaltılmasında etkili olacaktır.

Bir diğer çözüm yolu olarak uluslararası alanda çocuk işçiliğinin nihayetle erdirilmesi için yapılan çalışmalara bakıldığında, bazı kuruluşların bu konuda önemli rol oynadığı görülecektir. Örneğin ILO'nun IPEC programı, 138 ve 182 sayılı gibi Sözleşmeleri, çocuk istihdamına ilişkin birçok tavsiye kararı küresel anlamda çocuk işçiliğinin sonlandırılmasında, konuya ışık tutmaktadır. Başka bir kuruluş olan UNICEF, bu konuya ilişkin istatistiksel bilgileri bünyesinde biriktirmekte, bu konuda

farklı çözümler getirmekte, tüm dünyadaki kurumlara öncülük ederek çocuk işçiliğinin sonlandırılmasının gelişimini takip etmektedir. Ayrıca söz konusu kuruluş, ILO ile işbirliği halinde çocuk işçiliğinin zararlarına ilişkin toplumu bilinçlendirmeye çalışmaktadır. Bu kuruluşların yanında AB de Temel Haklar Şartı gibi yasal düzenlemeleri, sağladığı özel ticari ayrıcalıkları ile anılan hedefe ulaşmak için çaba sarf etmektedir. Örneğin AB akdettiği Genel Tercihler Sistemi isimli sözleşme ile çocuk işçilerin emeği ile meydana gelen ürünlerin alımına sınır getirmekte, az gelişmiş ülkelerden aldığı diğer ürünlerden farklı olarak herhangi bir vergi indirimine gitmemekte, devletlerin çocuk istihdam etmemelerini de kendi pazarlarında satış yapmaları için tercih sebebi olarak görmektedir .

Ulusal hukukta ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı gibi oluşumlar tüm kurumlar arasındaki iş birliğini sağlamak, mevzuat düzenlemesine katkı sağlamak, Adalet Bakanlığı çocuk işçiliğine dair suçlarda çocukların korunmasına imkân hazırlamak, Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı bilhassa sokakta çalışan çocukların eğitimlerine devam etmelerine ortam hazırlamak, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı kırsal kesimin işsizliğini azaltmak ve refahını artırmak, Milli Eğitim Bakanlığı eğitime ulaşılabilirliğin kolaylaştırmak v.b. gibi çalışmalarla çocuk işçiliğinin sonlandırılmasına destek vermektedirler.

Ulusal mevzuatımızda AY'de yer alan bazı hükümler çocuk işçiliğini bitirmeye yönelik önlemler içermektedir. AY'de bulunan ve toplumsal barış ve adaleti sağlamak için devletin sosyal ve ekonomik hayatta aktif rol almasını elzem ve meşru kabul eden bir görüş olarak benimsenen⁵⁹ sosyal devlet ilkesi gereği devletin vatandaşlarına karşı toplumsal barışın ve adaletin yerine getirilmesi, güçlüler ve güçsüzler arasında dengenin sağlanarak gerçek eşitliğin oluşturulmasına ilişkin taahhüdü vardır. Yukarıda anlatılmaya çalışıldığı üzere çocuklar bu dengede güçsüzler kefesinde yer almakta ve öncelikli korunmaya muhtaç kesimdir. Bu sebeple AY'de yer alan bahsedilen ilke ile çocuklar korunmaya çalışılmaktadır.

⁵⁹ Kemal Gözler, **Anayasa Hukukuna Giriş, Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa 2019, s. 206.

Yargıtay 9.HD.’nin 2018/8459 esas, 2018/17926 karar sayılı, 10.10.2018 tarihli ilamında yer verilen ifadelerle bu ilke uygulamada iş hukukuna yansıtılmıştır⁶⁰;

“...Türk hukuk sistemi sosyal ve pozitif ayrımcı (T.C. AY. m.2., Sosyal Devlet İlkesi) olup; genel olarak zayıfların (çocuklar, işçiler vs) korunduğu, bu bağlamda olmak üzere iş sözleşmesi/işçi-işveren hukuki ilişkisinde zayıf konumda olup tazminat vs alacaklarını almak amacıyla hareket eden işçinin iradesine/beyanına üstünlük tanınması gerektiği (İşçi Lehine Yorum İlkesi)...”

AY’nın 41. ve 50. maddeleri de değinilen 2. madde ile uyum içerisindedir. Zira yine devletin çocukların korunması için gerekli önlemleri alacağından bahsedilmiştir. Çocuk Hakları Bildirgesi’nin 2. maddesinde çocuğun özel bir korunmadan yararlandırılması, özgür ve insan onuruna yakışır şekilde, sağlıklı ve bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal yönden olağan gelişmesini sağlayacak olanakların kanun ve diğer vasıtalarla sağlanması gerekliliği, hazırlanan bu kanunlarda çocuğun yüksek yararının gözetilmesi lüzumu ile AB Temel Haklar Bildirgesi’nin 24/2. maddesinde kamu otoriteleri yahut özel kuruluşlarca çocuklarla alakalı yapılan tüm işlemlerde, çocuğun çıkarlarının en iyi şekilde korunmasına öncelik verilmesi düzenlemeleri, uluslararası hukukta sosyal devlet kavramının yansımalarıdır.

Dünya ve yerel mevzuata bakıldığında küçüklerin, erişkinlerden ayrık şekilde yetiştirilirken özel olarak korunması ve bu korumanın da hukuki yönden güvence altına alınarak aile ve devlet tarafından ortak biçimde sağlanması gerektiği genel kanı olarak kabul görmüştür.

Yukarıda anılan düzenlemelerde anlatılmaya çalışıldığı üzere devlet, çocukların olması gerektiği biçimde gelişmelerine imkân sağlamak için, olabildiğince çalışmasının önüne geçmelidir.

Sonuç olarak çocuk işçiliğinin bitirilmesi hususunda devletler, çocukların yeterli oranda gelişmeleri için eğitimlerine gereken önemi vermeli, ülkelerindeki çocuk işçiliği verilerini bilhassa kayıt dışı sektörlerde gözetilerek istatistiksel

⁶⁰ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (14.04.2019).

incelemelerle belirlemeli, kayıt dışı çalışmaları kayıt altına almak için gerekli atılımları yapmalıdır.

Ayrıca devletler söz konusu problemin çözümü için günümüze değin atılan adımların çözüme etkisini gözlemlemeli, bundan sonraki zaman dilimi için etkili bir izlem sağlamalı, tüm bunları gerçekleştirirken de konuyla alakalı yerel ve ulusal örgüt ve kuruluşlarla iş birliği içinde bulunmalı, toplumun bu konuyla alakalı farkındalığını artırmalı (zorunlu yayınlarla medyayı bu konu için araç şeklinde kullanmak, seminerler düzenlemek, broşürler dağıtmak gibi yöntemler düşünülebilir), çocukların çalışmasıyla ilgili düzenlenen şartlara uymayanlara uygulanacak idari ve cezai yaptırımların nicelik ve niteliğini artırarak caydırıcılık özelliğinin artırılması sağlanmalı, bu yaptırımların uygulanabilmesi için de özel bir eğitimden geçmiş personelden oluşan etkin bir denetim mekanizması kurmalıdır.

Devletlerin sosyo- kültürel dinamikleri gözetildiğinde kaynak eksikliği ve temel eksikliği çocuk işçiliğinin kısa zamanda bitirilmesinin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.⁶¹ Bu sebeple neticeten devletler kendi toplumsal yapılarına uygun ulusal eylem planı oluşturarak bunu hayata geçirmelidirler. Bahsedilen bu eylem planında uzun vadede çocuk işçiliğinin çok boyutlu bir sorun olduğu gözetilerek, sebeplerinin bitirilmesi amaçlanmalıdır. Bilhassa yoksulluğun bu problemin öncelikli sebebi olduğu dikkate alındığında ülkenin refahının artırılması ve işsizliğin sonlandırılması atılması gereken ilk adımlardır. Kısa vadede ve ivedilikle ise 182 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde anılan çocukların alışveriş konusu yapılması, borca mahsuben istihdam edilmeleri, askerlikle ilişkili silahlı kavgalarda rızaları dışında yahut mecbur şekilde istihdam edilmeleri gibi kölelik doğrultusundaki istihdam biçimleri, cinsel içerikli yayınlarda süje olarak kullanılması, uyuşturucu madde imalatına benzer illegal işlerde istihdamları, şartları gereği fiziksel ve psikolojik yönden yeterli gelişimine engel işlerin sonlandırılması için mücadele edilmelidir.

⁶¹ Cem Kılıç, "Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de Çocuk İşgücü Kullanımı (Çocuk İşçiliğini Önleme Programı-IPEC)" Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı: 1-2, Yıl:2001, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262169>, (02.02.2020), s. 60.

IV. ÇOCUKLARIN KORUNMA NEDENLERİ

Bir önceki başlıkta anlatılmaya çalışılan 2. maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi, AY'nın 49. maddesinde çalışmanın hak ve yükümlülük olduğu, devletin istihdam edilenleri gözetmesi gerektiği, 56. maddesinde devletin herkesin yaşamına, fiziksel ve zihinsel sağlık içinde devam etmesi imkânını sunmakla yükümlü olduğu, 50. maddesinde çocukların iş hayatında istihdam şartları açısından ayrıca korunacağı düzenlemeleri ile çocukların korunması için yasal dayanak oluşturulmuştur. Çocuklar birçok yönden yetişkinlere kıyasla güçsüz konumdadır, kanun koyucu bu sebeple anılan hükümleri öngörmek durumunda kalmıştır.

Çocuklar genel olarak masum, saf, korunmasız varlıklardır. Yetişkinlere kıyasla daha uysal ve yönlendirmelere açıktırlar. Yaşları gereği, çocukların hayat tecrübeleri yeterli olmadığından, çocuklar kendileri için uygun çalışma koşullarını ayırt edebilecek durumda değildirler. Bir başka deyişle çocuklar, eğitim ve gelişimlerini destekleyecek çalışma biçimlerini anlayamazlar. Yine yaşları gereği çocuklar eğitimleri henüz tamamlanmadığından vasıflı eleman niteliğini taşımazlar, dolayısıyla iş hayatındaki pozisyonları üst düzeyde olamaz. Ayrıca çocuklar kendi başlarına hayatlarını idame ettirme yeteneğinden yoksun olduklarından erişkinlere bağımlı durumdadırlar. Sayılan sebepleri gözetken işverenler çocukları yetişkinlere göre çok daha ucuz ücretle çalıştırarak maliyetlerini düşürmektedirler. Eş söylemle değinilen şekilde hareket eden istihdam edenler, çocukları iş gücü anlamında istismar etmektedirler.

Çocukların zihinsel ve fiziksel gelişimlerini tamamlamaksızın zararlı işlerde çalışmalarının onların gelişimlerinin, yaşlılarına oranla daha geride kalmalarına sebep olacak, ayrıca zamanının büyük bir bölümünü işte geçirmek durumunda kalan çocuk sosyal yönden de yeterli olgunluğa erişemeyecek, bu durum ilerleyen zamanda sağlıksız bir toplum oluşmasına sebebiyet verecektir. Bununla birlikte yeterli şekilde gelişmemiş çocuklar, yetişkinliklerinde iş gücü anlamında daha az verimli olacaklarından milli geliri azaltarak topluma zarar vereceklerdir.

Çocukların kas gelişimlerin henüz bitirmemiş olmaları, dikkatlerinin çabuk dağılması, yaptıkları işin tehlikelerini anlayabilecek zihinsel olgunluğa erişmemiş olmaları gibi faktörler birleştiğinde iş kazası geçirme risklerinin ne denli yüksek

olduğu anlaşılabilmektedir. Bununla birlikte çoğunlukla işçi çocuklar yapacakları iş hakkında yeterli bilgilendirme yapılmadan, karşılaşabilecekleri tehlikeler hakkında eğitilmeden ve uygun gözetim şartları hazırlanmadan çalıştırılmaya başlatılır. Bu sebeple çocuklar çalışmaları neticesinde hava kirliliğinden kaynaklı deri hastalıkları, parazit kapma, fiziksel şiddete maruz kalma, cinsel taciz, çeşitli meslek hastalıkları, kayıt dışı çalışma hayatına geçiş gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Üstelik çocuklar biyolojik olarak henüz yeterli derecede gelişmediklerinden anılan problemlerle karşılaşma olasılıkları yetişkinlere kıyasla oldukça fazladır.

Ayrıca çocukların güçsüzlüğünü sadece bedensel güç anlamında değil aynı zamanda politik, toplumsal ve iktisadi alanlarda da kabul etmek gerekir. Öncelikli olarak korunmaya muhtaç olmaları, haklarının korunması ve geliştirilmesi noktasında çocuklar tarafından yönetilen ve onların iktidarı altında olan bir sivil toplum kuruluşu bulunmamasından da ileri gelmektedir⁶².

Sonuç olarak geleceğin yetişkinleri olan çocukların her yönden sağlıklı bireyler olarak yetişmesi arzulanıyorsa çocuk işçiliğine son verilmeli, şayet bugünkü dünya koşullarında bu başarılamıyorsa asgari olarak en kötü şekilde çalışma biçimleri bitirilmelidir.

⁶² Özdemir ve Ruhi, s. 8.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN ULUSLARASI

İŞ HUKUKU KAYNAKLARI

Sanayi Devrimi sonrasında çocuk işçiliği kavramı artık tüm dünya tarafından fark edildiği ve çocukların çalışma şartları geçmişe kıyasla kötüleştiği için ilk başlarda yerel yönetimlerin sonrasında tüm dünya ülkelerin ilgisini toplamış ve kanuni belgelere yansımıştır⁶³.

Bu bölümde, geçmişten günümüze çocuk ve genç işçilere ilişkin uluslararası iş hukuku düzenlemelerine değinilmeye çalışılmış, her bir düzenlemenin çocuk ve genç işçilerin haklarına yaptığı katkılar incelenmiştir.

I. MİLLETLER CEMİYETİ VE BİRLEŞMİŞ MİLLETLER DÜZENLEMELERİ

A. Çocuk Hakları Cenevre Bildirgesi

Uluslararası alanda çocuk haklarına ilişkin yapılan ilk sözleşme olan Çocuk Hakları Cenevre Bildirgesi 26 Eylül 1924'te Milletler Cemiyeti Genel Kurulu'na imzalanmıştır.

Bildiri ile çocukların yetişkinlerden ayrık ruhsal, manevi yönlerinin bulunduğu, gelişimlerinin henüz tamamlanmadığının farkında olunması, çocukların sağlıklı toplumun temeli olduğundan dolayı herkesin üzerine düşeni bu konuda yerine getirmesi ve konunun önemi gereği hassasiyetle davranılması hususuna değinilmiştir⁶⁴.

Önsöz ve beş ilkeden oluşan Bildirge'de çocukların olağan şekilde gelişimlerini tamamlamalarına zemin hazırlanması, sağlıklı çocukların iyileşmelerinin sağlanması, kimsesiz çocukların gözetilmesi, ülkeleri sarsan en zor durumlarda dahi çocukların ilk sırada gereksinimlerinin yerine getirilmesi,

⁶³ Şebnem Kılıç, **Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019), s. 18.

⁶⁴ Dervişoğlu, s. 61.

çocukların gelişimlerine zarar verecek olayların süjesi olmalarından sakınılmaları, tüm insanlara onları sevgi dolu şekilde yetiştirilmeleri gerektiğine yer verilmiş olup, anılan bildirge Türkiye tarafından 1934 yılında onaylanmıştır⁶⁵.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi, Birinci Dünya Harbi ertesinde çocukların hâlihazırda olduğundan fazla sakınılması lüzumundan hareketle düzenlenerek devletlere onaya yollanmıştır. Bildirge'nin İkinci Cihan Harbi'nin başlaması ve Milletler Cemiyeti'nin önemini kaybetmesi neticesinde herhangi bir zorlayıcı gücü kalmamıştır⁶⁶.

B. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesi

Az önce değinilen Bildirge, 20 Kasım 1959 tarihinde bir daha gözden geçirilip, güncellenerek BM Genel Kurulunca, BM Çocuk Hakları Bildirgesi ismiyle oybirliğiyle imzalanmıştır⁶⁷.

On maddeden oluşan Bildirge'de çocuğun tedavi ve eğitim hakkı ile çalıştırma koşullarından bahsedilmiştir. On maddenin ilkinde, kendisinin veya ailesinin dili, dini, ırkı, rengi, siyasi düşüncesi, felsefi inanç veya herhangi bir dolayısıyla hiçbir fark gözetilmeksizin bu beyannamedeki haklara sahip olması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu madde ile Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan *"Herkesin dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep vb. sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanunlar önünde eşit sayılacağı"* ve 25. maddenin birinci fıkrasındaki *"herkesin düşünce ve kanaat hürriyetine sahip olduğu"* hususları ile 4857 sayılı İK'nun 5. maddesinde öngörülen *"iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebeplerle iş ilişkisinde ayırım yapılamayacağı"* düzenlemeleri arasındaki benzerlik dikkat çekicidir.

2. maddede çocuğa özgü bir koruma sağlanması ile çocuğun özgür, onurlu ve sağlıklı biçimde her yönden yeterli gelişimi için gerekli koşulların oluşturulmasının gerek yasal düzenlemelerle gerek diğer vasıtalarla sağlanması gerekliliği ifade

⁶⁵ https://www.unicef.org/turkey/crc/_cr23g.html, (08.04.2019).

⁶⁶ Sevil Lale Kurt, **"Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslar arası Belgeler ve Türkiye Uygulaması"**, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Yıl:16, Sayı:36, ocak- haziran 2016, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/222402>, (15.04.2019), s. 105.

⁶⁷ Bilgin Tiryakioğlu, **Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Gaye Matbaacılık, Ankara, 1991, s. 5.

edilmiştir. AY'nin 41. maddesinin 2. fıkrasında bulunan “Devlet çocukların korunmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.” hükmünde de bu maddenin etkisi görülmektedir.

Bildirge'nin 6. maddesinde çocuğun öncelikle ailesinin sorumluluğu altında olduğuna, onların bakım ve gözetiminde yetiştirilmesi gerektiğine, çocuğun ailesiz olması durumunda bakımının toplum ve kamu makamlarına ait olacağına değinilmiştir.

9. maddede çocuğun ihmalin, zulmün ve sömürünün hiçbirine maruz kalmadan yetişmesinin sağlanması gerektiğine, hiçbir koşulda ticarete konu olmaması lüzumuna, belirli bir yaştan evvel çalıştırılmaması, sağlığını, eğitimini, her yönden gelişimini kötü yönde etkileyebilecek bir meslek veya işte çalıştırılmaması ya da buna zorlanmaması hususlarına yer verilmiştir. Çocukların çalışma şartlarına değinen 4857 sayılı İK'nun 71. maddesinde on beş yaşını ikmal etmemiş kimselerin çalıştırılmayacağı, on dört yaşını tamamlamış, temel eğitimini bitirmiş, fiziksel ve ruhsal gelişmelerine ve okul hayatı sürenlerin ise devamsızlıklara neden olmayacak ağır olmayan işlerde istihdam edilebilecekleri düzenlemesi bu madde ile aynı amaca hizmet etmektedir.

Çocuk Hakları Beyannamesi'nde bulunan kazanımlara dünya üzerinde yaşayan tüm çocuklar şimdiye değin erişememiş olsalar da, devletler tarafından çocukların bu haklara sahip olduğunun uygun bulunması, bu erişimin sağlanmasının birinci adımı olması yönünden önemlidir. Dünyada farklı ekonomik ve sosyal durumda olan ülkelerin bu hususta hem fikir olmaları, ileride gelinecek noktanın habercisidir. Bahsedilen ülkelerin hepsinde çocukların korunması gerektiği ve toplumdaki önemlerinin bilinci oluşmuş ve bu korumanın sağlanması için çaba sarf edilmektedir⁶⁸.

⁶⁸ Tiryakioğlu, s. 6.

C. Birleşmiş Milletler Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi

İşbu Sözleşme, 06 Ocak 1964 tarihli ve 11599 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmış, yayım tarihi itibariyle Türkiye’de yürürlüğe girmiştir⁶⁹. On beş madde ve önsözden oluşmaktadır. 1956 yılında kabul edilen Sözleşme, çocuk hakları hususunda evrensel olarak atılan ikinci adımdır. Sözleşme’nin ilk maddesiyle on sekiz yaşını ikmal etmemiş kimselerin, yasal temsilcileri tarafından çocuğun kişiliğini veya emeğini istismar niyetiyle herhangi bir kazanım elde edilip edilmediğine bakılmaksızın üçüncü şahıslara verilmesi yasaklanmış, bu eylem köleliğe benzer uygulama sayılmıştır.

Bu maddeye benzer şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 4. maddesinde değinilen kölelik, kulluk, zorla çalıştırma ve zorunlu çalışma yasağı açık veya örtülü olarak ulusal hukukta AY’nin 17 ve 18. maddelerinde düzenlenmektedir. Ancak AİHS ve AY’de yer alan düzenlemeler arasında kapsamlı farklılıklar söz konusudur. AY’de Avrupa’daki gibi kulluk ve köleliğe dair açık bir düzenleme yer almamakta, kölelik konusu bugün yargı organları önünde neredeyse hiç gündeme gelmemektedir. Dünya üzerinde henüz ortadan kalkmayan bu tür uygulamaların açıkça yasaklanmamış olması da büyük bir eksikliktir⁷⁰.

D. Çocuk Haklarına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi

Yukarıda bahsedilen Bildirge’nin bağlayıcılığı olmadığından ve uluslararası hukukta güvence altına alınması gerektiğinden BM Genel Kurulu tarafından Bildirge’de yer alan düzenlemeler genişletilerek Çocuk Haklarına Dair BM Sözleşmesi adıyla 20 Kasım 1989 tarihinde imzalanmış ve 2 Eylül 1990 tarihinde etkinlik kazandırılmıştır. Türkiye Sözleşme’yi 9 Aralık 1994 tarihinde onaylamış, 27 Ocak 1995 tarihinde de kanun olarak yürürlüğe sokmuştur⁷¹.

⁶⁹ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11599.pdf>, (20.05.2019), s. 1.

⁷⁰ Ulaş Karan, ”Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı: Anayasa ve AİHS Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 67, Sayı: 2, 2018, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2280/23735.pdf>, (15.04.2019) , s. 428.

⁷¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>, (08.04.2019), s. 3.

Sözleşme'nin önsözünde, bütün ülkelerde maddi ve manevi olanaksızlıklar içinde yaşayan ve bu nedenle diğerlerinden fazla yardıma ihtiyaç duyan çocuklar olduğu, çocuğun tüm tehlikelerden arı bir şekilde, doğal gelişiminin sağlanması açısından her devletin kendine has sosyal, ekonomik şartları da dikkate alınarak, bilhassa geri kalmış ülkelerde yaşayan çocukların hayat şartlarının olması gerektiği hale getirilebilmesi için birlik olmanın değerinin kavranarak bazı kaideler koyulması lüzumu vurgulanmıştır⁷².

Sözleşme, çocukların temel insan haklarını ve özgürlüklerini tanıyan ve onların sırf çocuk olmaktan kaynaklanan konumları dolayısıyla gerekli hâlihazırdaki durumdan fazla yardım ve himayelere de yer vermektedir. Diğer taraftan Sözleşme, şahsi, sosyal, ekonomik ve kültürel hakları bünyesinde barındıran istisnai evrensel insan hakları anlaşması olma özelliğine de sahiptir⁷³. Sözleşme, kapsamı ve onaylandığı ülke sayısı açısından evrensel niteliktedir.

ÇHS'de, çocuğun gelişiminin olması gerektiği şekilde sağlanabilmesi için huzurlu, üzüntüden uzak, sevgi ve anlayış dolu bir aile tarafından yetiştirilmesi, toplumda hayatını idame ettirebilmesi için, barış, değerbilirlik, hoşgörü, özgürlük, eşitlik ve dayanışma ruhuyla büyütülmesinin gerekliliği dikkate alınarak, henüz gelişiminin tamamlanmamış olması nedeniyle farklı şekilde korunması ve çocuğa ayrı bir alaka gösterilmesi gerektiği bildirilmiştir⁷⁴.

Elli dört maddeden oluşan Sözleşme'nin ilk maddesinde, daha önceki birçok sözleşmede de belirtildiği gibi on yedi yaşını doldurmuş herkesin çocuk olduğundan bahsedilmiş, 2. maddesinde çocukların, kendilerinin veya yasal temsilcilerinin sahip olduğu ırk, renk, dil, cinsiyet, ulusal etnik sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler sebebiyle çocuklar arasında ayrım yapılamayacağı, taraf devletlerin de çocuklara karşı uygulanacak her türlü ayrımcılığı önlemek için gerekli önlemleri almakla mükellef olduğu vurgulanmıştır. AY'nin 10. maddesinde değinildiği üzere özellikle farklı şartlarda olan kimselere farklı uygulama yapılmasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği hususu Sözleşme'nin bu maddesinin uygulanmasında göz

⁷² Özcan, Karabulut, **Çalışan Çocuklar**, Türk-İş, Ankara 1994, s.123 ten aktaran Günöz, s. 52.

⁷³ Hayrunnisa Özdemir ve Ahmet Cemal Ruhi, **Çocuk Hukuku (Ders Kitabı)**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s. 19.

⁷⁴ Aksakal, s. 38.

önünde bulundurulmalıdır. Örneğin engelli çocuklara diğerlerine göre pozitif ayrımcılık yapılmak suretiyle diğer çocuklarla fiilen eşitlik sağlanmalıdır.

Sözleşme'nin 6. maddesiyle çocuğun yaşama hakkına sahip olduğu, taraf devletlerin de çocuğun gelişmesi için her türlü çabayı göstereceği belirtilmiştir. Devam eden maddelerde taraf devletlerin göstereceği bu çabanın içeriğiyle ilgili yol gösterilmiştir. Buna göre 1959 tarihli BM Çocuk Hakları Bildirgesi'nde bulunan ebeveyn sorumluluğunun esas olması anlayışı devam ettirilmiş, çocuğun yüksek yararı söz konusu olmadıkça anne ve babası tarafından yetiştirilmesinin asıl olduğu, anne babaya gerektiğince taraf devletlerin destek vereceğini, ayırt etme yeteneğine haiz çocuğun kendisiyle alakalı tüm hususlarda fikirlerini hiçbir baskı altında kalmaksızın beyan etmesine özen gösterilmesi lüzumuna yer verilmiştir. 4721 sayılı TMK'nın 339. maddesi kapsamında ebeveynlerin çocuklarına, olgunluğu oranında kendi yaşamlarına dair kararları verme hakkı tanınması gerektiği, özellikle mühim hususlarda mutlaka bu hakkın dikkate alınması gerektiği düzenlemesi de ulusal hukukta bu ilkenin bir yansımasıdır.

Sözleşme'nin 24. maddesinde üye ülkelerin, çocuğun en üst sağlık durumunda olma, tüm sağlık kuruluşlardan yararlanma haklarını tanıyacakları, bir çocuğun dahi anılan hizmetlerinden eksik kalmamasını garanti altına alacakları, bu hakkın uygulanmasını takip edecekleri, bütün çocuklara gerekli tıbbi yardımın ve bakımın, temel sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine kıymet vererek, bu hizmetlerin sağlanması amacıyla uygun önlemleri alacaklarına değinilmiştir. Sözleşme'nin lafzından çalışan çocukların da bu kapsamda olduğu anlaşılmaktadır.

Sözleşme'nin 26. maddesiyle üye ülkelerin, tüm çocukların sosyal sigorta dâhil sosyal güvenlikten faydalanma hakkını tanınması gerektiğini, sosyal güvenliğin sağlanmasında, çocuğun ve kendisine bakmakla yükümlü kimselerin içinde bulunduğu şartlar ve maddi olanaklar değerlendirilerek ve çocuk ile onun adına yapılan sosyal güvenlikten yararlanma başvurusu ile ilgili başka durumların da dikkate alınacağından bahsedilmiştir.

Sözleşme'nin 32. maddesinde, çocuk işçiliğine ilişkin taraf devletlerin, çocuğun maddi istismara ve içinde tehlike barındıran tüm işlerde ya da okul hayatını olumsuz etkileyecek sağlığı veya fiziki, sosyal ya da ruhsal gelişimine zararlı etkide bulunabilecek şekilde çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul edeceklerini, bu

maddenin uygulanması bakımından işe başlamak için en az kaç yaşında olması gerektiğinin sınırlanması, işin saat olarak süresi, şartlarına ilişkin düzenlemeleri yerine getirmek, gerekliyse ceza veya başkaca yaptırımlar öngörmek gibi tedbirler alacağını belirtilmiştir. Sözleşme'nin bu maddesinde değinilen ilkeler, UÇÖ tarafından kabul edilen 138 sayılı ve 182 sayılı Sözleşmelerde, 4857 sayılı İK'nun nitelikli işlere ilişkin en az istihdam yaşının ve koşullarının belirlendiği 71, 72 ve 73. maddeleri ile çocuklara özgü ücreti mukabilinde senelik izin hakkının yer aldığı 53. maddesinde karşılığını bulmuştur⁷⁵. Ayrıca AY'nin 18. maddesinde değinilen angarya yasağı da bu madde ile benzer bir düzenlemedir.

Sözleşme'nin 33. maddesinde üye ülkelerin, çocukların evrensel sözleşmelerde tanımlandığı şekilde uyuşturucu ve psikotrop maddelerin illegal kullanımına karşı korunması ve bu tür maddelerin yasadışı üretimi ve kaçakçılığı alanında kullanılmasının önlenmesi niyetiyle gereken bütün tedbirleri alacağına yer verilmiştir.

34. maddede üye ülkelerin çocuğu, her türlü cinsel istismar ve suiistimale karşı korumasını, çocuğun illegal bir cinsel eylemin içinde bulunmak üzere kandırılmasını veya zorlanmasını, fuhuş ya da diğer yasa dışı cinsel faaliyette bulundurulması veya pornografik nitelikli gösterilerde ve malzemede kullanılarak sömürülmesini önlemek amacıyla yerel ve uluslararası alanda lüzumlu tedbirleri alacağına değinilmiştir.

35. madde ile yine taraf devletlerin herhangi bir sebeple, çocukların kaçırılmaları, satılmaları veya fuhuşa konu olmalarını engellemek için her türlü önlemi alması gerektiği öngörülmüştür.

Sözleşme'ye üye devletler denetim organı olan Çocuk Hakları Komitesi'ne beş yılda bir ve Komite her gerek duyduğunda rapor sunmakla yükümlüdürler. Komite, inceleme neticesinde mağdurları telafisi mümkün olmayan zarardan korumak için geçici tedbir aldrabileceği gibi ciddi ve sistematik ihlallerin olduğuna kanaat ettiği durumlarda soruşturma usulüne başvurabilir.

Bu denetleme mekanizmasının varlığına karşın sözleşmenin ulusal hukuka uyarlanmasında birtakım problemler söz konusu olmaktadır. Üye devletlerin çekince koydukları düzenlemelerin fazla olması, denetim organınca belirlenen raporu

⁷⁵ Şahin, s. 97.

süresinde sunmamaları, Komitenin her devletin kendine has kültürel yapılarını göz önünde bulundurmaksızın değerlendirme yapmaları bu probleme sebep olan etkenler olarak sıralanabilir. Ayrı bir şikayet yolunun düzenlenmesi büyük oranda bu sorunları çözebilecektir.⁷⁶

Sözleşme, beynelmilel hukuk yönünden çocuklara karşı tutum ve davranışlara dair evrensel ölçü ve ilkeleri düzenleyen, bağlayıcı gücü bulunan hukuksal bir belgedir⁷⁷. Başka bir anlatımla; Sözleşme, çocuk haklarının korunması, düzenlenmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi hususunda taraf devletlere yol göstermekle birlikte taraf devletlerin çocuk haklarına yönelik yasal ya da idari menfi düzenlemeler yapmalarına veya fiili tutum içerisinde bulunmalarına karşı sınırlayıcı ve engelleyici özellik gösteren bir kodifikasyondur.

Son olarak değinmek istediğimiz husus ise Türkiye, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi'nin 17, 29 ve 30. maddeleri hükümlerini AY ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tutmuştur⁷⁸.

E. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme otuz bir maddeden oluşmaktadır. Türkiye Sözleşme'yi 15 Ağustos 2000 tarihinde kabul etmiştir. Sözleşme 11 Ağustos tarih ve 25196 sayılı RG'de⁷⁹ yayınlanmıştır. Sözleşme'nin 27.maddesi gereğince Sözleşme Türkiye açısından 23 Aralık 2003 tarihinde etkinlik kazanmıştır.⁸⁰

Sözleşme'nin 2. maddesinde, taraf devletlerin ırk, cinsiyet, renk, dil, din, siyasi veya diğer bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum gibi herhangi bir statüye göre ayrımcılık yapılmaksızın Sözleşme'de beyan edilen hakların kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt edecekleri, 10. madde ile toplumun esasını oluşturan aileye, bilhassa kuruluşu esnasında ve bakmakla yükümlü

⁷⁶ Gürsel, s. 419.

⁷⁷ Akyüz, s. 44.

⁷⁸ https://www.unicef.org/turkey/crc/_cr23g.html, (08.04.2019).

⁷⁹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm>, (13.04.2019), s. 2.

⁸⁰ Bu maddeye göre Sözleşme, katılımcı devletlerin kendi onay belgelerini BM Genel Sekreterliği'ne ulaştırmalarından itibaren 3 ay sonra o devlet için yürürlüğe girmiş olacaktır.

oldukları çocukların bakım ve eğitim sorumluluğu sürdüğü sürede, en üst düzeyde koruma ve yardım sağlayacakları, ayrıca nesep veya diğer koşullar açısından hiçbir ayrımcılık yapmaksızın, tüm çocuklar ve gençler için özel koruma ve yardım alacakları, çocuklar ve gençleri ekonomik ve toplumsal istismara karşı koruyacakları, çocukların ve gençlerin ahlaklarına, sağlıklarına zararlı bulunan ya da onların yaşamları için tehlikeli olan veya onların normal gelişmelerine engel olan işlerde çalıştırılmalarını kanunla cezalandırılacakları ve nihayetinde çocukların ücret karşılığında çalıştırılmasını hukuken yasaklayacakları ve cezalandırılacakları en alt yaş sınırını belirlemeleri gerekliliklerine yer verilmiştir.

Sözleşme’de belirlenen denetim birimi olan Ekonomik, Sosyal, Haklar ve Kültürel Haklar Komitesi’nin denetleme yapabilmesi için Sözleşme’ye taraf olan ülkelerin ayrıca Ekonomik, Sosyal, Haklar ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’ne Ek İhtiyari Protokol’ü onaylaması gerekmektedir. Türkiye tarafından bu Protokol halen onaylanmadığı için Türkiye açısından denetim yapılabilmesi mümkün değildir.

Sözleşme’nin taraf olan devletlere getirdiği yükümlülükleri net ifadelerle belirlememesi ve geniş bir takdir yetkisi vermesi bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca Sözleşme ile denetim mekanizması için bağımsız bir organ öngörülmesi, hakların korunması ve uygulanabilirliğinin sağlanması yönünden önemli bir adım ise de bu mekanizmanın çalışması için ikinci bir Sözleşme onayı şartının bulunması bu hususun işlevini azaltmaktadır.

II. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ DÜZENLEMELERİ

A. Genel Olarak

UÇÖ, BM’nin istihdam konusunda en üst düzey kurumudur. ILO Birinci Dünya Savaşı’nın ardından 1919 senesinde Versay Anlaşması neticesinde kurulmuştur ve 1946 senesinde BM’nin ilk uzman kuruluşu olmuştur. ILO’nun kendine has düzeni ile hükümetleri, işçi ve işveren temsilcilerini buluşturmaktadır. Türkiye ILO’ya 1932 senesinde üye olmuştur. Türkiye’deki ilk ILO Ofisi 1952 senesinde İstanbul’da “Yakın ve Orta Doğu İnsan Gücü Saha Ofisi” ismiyle

faaliyete geçmiştir⁸¹. ILO günümüze değin uygulanabilir ve hukuken bağlayıcı 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı ile uluslararası çalışma standartlarını belirlemektedir. Türkiye çalışma mevzuatı ile uygulamalarını ILO normlarına uygun şekilde düzenlenmiştir⁸².

Türkiye tarafından UÇÖ'ne ilişkin onaylanan 59 sözleşme bulunmakta olup bunlardan 55 tanesi yürürlüktedir.

Aşağıda UÇÖ Sözleşmeleri'nin çocuk haklarına ilişkin kısımları ile bu kısımların (şayet Türkiye tarafından kabul edilmemişse) ulusal hukuka uyan- uymayan yönleri ikili bir ayırım yapılarak 4857 sayılı İK'na tabi olan-olmayan çocuk işçiler bakımından ayrı ayrı incelenecektir. Örgüt'ün 13, 115, 127 ve 136 sayılı Sözleşmeleri özellikle çocukların sağlık ve güvenliğine ilişkindir.

- a) 28 Kasım 1919 ILO Kabul Tarihli 5 No'lu Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi; 2.madde ile 14 yaşından küçüklerin kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde çalışmaları yasaklanmışken, sağlık ile ahlâki açıdan tehlike bulunan işler istisna olmak üzere aile bireylerinin çalıştığı yerlerde söz konusu çocukların çalışabileceği istisna tutulmuştur. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamamıştır. Ulusal hukukta İK'na tabi çocuk işçiler bakımından değinilen Kanun'un 71. maddesinden hareketle çıkartılan ÇGİÇUEHY hükümleri lüzumunca 5 No'lu Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi'nde olduğu gibi genel bir düzenleme yerine Sanayi işletmelerinin tek tek sayılması suretiyle 14 ile 18 arasındaki işçilerin hangilerinde çalışabileceği belirlenmiştir. Netice olarak on dört yaşını doldurmamış küçüklerin bu işlerde çalıştırılmasına cevaz verilmeyerek bu Sözleşme ile aynı doğrultuda düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İK'na tabi olmayan işçiler açısından ise sanayi işletmelerine ayrıca ve açıkça değinilmemişse de, 1593 sayılı UHK'nun 173. maddesinde, "On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseleriyle maden işletmelerinde amele (işçi) ve çırak olarak çalıştırılmaları yasaktır" denilmek suretiyle hükmün karşıt anlamından on iki yaşını doldurmuş işçilerin sanayi işletmelerinde çalışmasına izin verilmiş, bu Sözleşme'ye uygun hareket edilmemiştir.

⁸¹ <http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, (28.03.2019).

⁸² Ali Kemal Nurdoğan, "Uluslar arası Çalışma Örgütünün Yüzüncü Yıl dönümü ve Türkiye İlişkileri", Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 4, Aralık 2018, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/612630>, (09.04.2019), s. 80.

- b) *1919 ILO Kabul Tarihli 6 No'lu Gençlerin Sanayide Gece Çalıştırılmaları Hakkında Sözleşme; akşam saat 10'dan sabah 5'e kadar aralıksız süren 11 saatlik süreyi gece çalışması olarak tanımlayan Sözleşme, sanayi iş yerlerindeki 18 yaşından küçük genç işçilerin gece döneminde çalıştırılmasını yasaklamış, istisnai olarak aynı aile üyelerinin çalıştığı aile işletmelerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılabileceği, 16 yaşından büyüklerin ise gece ve gündüz devam etmesi gereken sürekli işlerin yapıldığı bazı sanayi iş yerlerinde; 13 saatten az olmayacak bir mola verilmek şartıyla taş ve linyit kömürü ocaklarında, zorlayıcı sebeplerin varlığı hâlinde ve zorunlu durumlarda ve kamu yararının gerekli kıldığı acil durumlarda hükümet kararıyla çalıştırılabileceklerine yer verilmiştir. Türkiye, bu Sözleşme'yi onaylamamışsa da 4857 sayılı İK'nun 72 ve 73. maddesinde bulunan düzenlemeler ile herhangi bir istisnaya yer vermeksizin 18 yaşından küçüklerin sanayide gece çalışmalarını yasaklanmış, yer altında çalışılmasını gerektiren işlerde ise gece gündüz ayrımını gözetmeksizin 18 yaşın altındakilerin çalışmasını yasaklanmıştır. 4857 sayılı İK'na tabi olmayan işçiler bakımından ise 1593 sayılı UHK uygulama alanı bulmuş, söz konusu Kanun'un 174. maddesiyle 16 yaşından büyüklerin gece çalışmasına izin verilmiş, bu Sözleşme'ye aykırılık söz konusu olmuştur.*
- c) *09 Temmuz 1920 ILO Kabul Tarihli 7 No'lu Asgari Yaş Deniz Sözleşmesi; bu Sözleşme'nin 2. maddesinde 14 yaşından küçüklerin gemilerde çalışması yasaklanmıştır. Türkiye, bu Sözleşme'yi onaylamamıştır. Ulusal hukukta 4857 sayılı İK'nun 4. maddesi gereği deniz işleri kapsam dışı bırakılmış, Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin 6. maddesi ile 16 yaşından küçüklerin gemici olmaları yasaklanarak bahsedilen alanda çalışan çocukların korunması anlamında bu Sözleşme hükümlerinden de ileri bir adım atılmıştır.*
- d) *13 Sayılı Beyaz Kurşun (Boya) Kullanılan İşlerde Çalışma Usulleri Hakkında Sözleşme; çocukların çeşitli boya maddelerinin kullanıldığı sanayi işlerinde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Boyacı çırakların, eğitim amacıyla bu tür işlerde çalıştırılmaları bu yasaklamanın dışındadır. Türkiye, bu Sözleşme'yi onaylamamıştır. 4857 sayılı İK içerisinde kalan 18 yaş altı çocukların ÇGİÇUEHY kapsamında boya, çalışabilecekleri işlerden sayılmayarak bu Sözleşme ile aynı yönde düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İK'na dahil olmayan çocuklar açısından ise*

yukarıda a maddesindeki genel düzenleme uygulanacak, dolayısıyla on iki yaşından büyükler bu işlerde de çalışabilecektir.

- e) 29 Ekim 1921 ILO Kabul Tarihli 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi; Sözleşme'nin 2. maddesi ile 18 yaşın altındakilerin trimci ve ateşçi sıfatıyla gemide çalışmasını yasaklamış, ancak ilk madde savaş gemilerini ayırık bırakmıştır. Türkiye, bu Sözleşme'yi onaylamamıştır. Ulusal hukukta 4857 sayılı İK'nun 4. maddesi gereği deniz işleri kapsam dışı bırakılmış, Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin 6.maddesi'nde bu Sözleşme ile uyumlu hükme yer verilmiştir.
- f) 16 Sayılı Gençlerin Sağlık Yoklaması Hakkında Sözleşme; deniz iş kolunda çalışacak gençlerin 18 yaşına kadar her yıl sağlık muayenesinden geçirilmesini öngörmektedir. Türkiye, bu Sözleşme'yi onaylamamakla birlikte, Sözleşme'den sonra çıkartılan 77 No'lu Sözleşme'yi onaylayarak mevzuatını bu düzenlemeye uyumlu duruma getirmiştir.
- g) 6 Haziran 1930 ILO Kabul Tarihli 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi; bu Sözleşme'nin 11. maddesinde 18 yaşından küçükler cebri veya mecburi çalıştırmadan muaf tutulmuştur. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamıştır.
- h) 22 Ekim 1936 ILO Kabul Tarihli 58 No'lu Asgari Yaş Deniz Sözleşmesi; bu Sözleşme'nin ilk maddesiyle savaş gemileri, ikinci maddesiyle aynı aile bireylerinin istihdam edildiği gemiler istisna tutularak gemi işlerinde 15 yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmıştır. Ancak, çocuğun sağlığının elvermesi, hâli hazırdaki ve gelecekteki menfaatleri gözetilerek mevzuatın belirlediği bir makam tarafından kanaat edinildiği takdirde 14 yaşındaki küçüklerin de çalışmasına olanak sağlanabileceği düzenlenmiştir. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamıştır.
- i) 3 Haziran 1937 ILO Kabul Tarihli 59 No'lu Asgari Yaş Sanayi Sözleşmesi; bu Sözleşme'nin 2. maddesi ile 14 yaşını ikmal etmemiş çocukların kamu ve özel sektör sanayi işletmelerinde çalışmaları yasaklanmışken sağlık ile ahlâki açıdan tehlike arz eden işler ayırık olmak üzere aile üyelerinin çalıştığı yerlerde söz konusu çocukların çalışabileceği istisna tutulmuştur. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamıştır.
- j) 19 Eylül 1946 ILO Kabul Tarihli 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi Sanayi Sözleşmesi; çalışanların veya ailelerine herhangi bir mali yük getirilmeksizin on sekiz yaş altındakilerin kamu veya özel sektöre ait sınai işlerde çalışmaları için o işte

çalışabileceklerine dair esaslı bir sağlık raporu almaları gerektiğini ve çocuklar ile gençlerin işe elverişli bulunup bulunmadıkları, 18 yaşına kadar düzenli olarak kontrol edileceği düzenlenmiştir. Ağır ve tehlikeli işler söz konusu ise sağlık muayenelerinin 21 yaşına kadar devam etmesi gerektiği öngörülmüştür. Türkiye bu Sözleşme'yi 1984 yılında onaylamıştır.

- k) 78 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Gençlerin Sağlık Yoklaması Hakkında Sözleşme; ILO tarafından 1946 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme, esas olarak sanayi, tarım ve deniz sektörünün haricindeki işlerde çalıştırılacak genç işçilerin sağlık kontrollerinin usulünü hüküm altına almıştır. Sözleşme'ye göre, sınıai olmayan işlerde çalıştırılacak genç işçiler, çalıştırılacakları iş için sağlık kontrolleri sonucunda uygun bulundukları anlaşılmadıkça, o işte çalıştırılamayacaktır. Bu sağlık kontrolleri yılda en az bir kez yapılacak ve 18 yaşına kadar sürecektir. Türkiye 78 sayılı Sözleşme'yi onaylamamıştır. Ulusal hukukta 4857 sayılı İK'na tabi olup olmadığına bakılmaksızın değinilen iş kollarını kapsayan 6331 sayılı İSGK'nın 15. maddesince yaş ayrımı yapılmaksızın iş kollarını tehlikesine göre sınıflandırarak sağlık muayenesinin rutin zamanı belirlemiştir. 18 yaşından küçüklere özel tehlike sınıfı gözetilmeksizin bu Sözleşme'de olduğu gibi ayrı bir hükmün konulmaması çocuk işçilerin korunması açısından büyük eksiklidir.
- l) 1 Haziran 1960 ILO Kabul Tarihli 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi; Sözleşme'de, 7. maddeyle, on altı yaşından küçüklerin iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılması yasaklanmakta, 18 yaş ve altındakilere ise uygun seviyelerin 6. maddenin atfı ile Sözleşme'nin birinci kısmına göre tespit edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamıştır.
- m) 22 Haziran 1965 ILO Kabul Tarihli 123 No'lu Asgari Yaş Yer Altı Sözleşmesi; Sözleşme'nin 2. maddesi ile yer altında cevher çıkartılan kamu veya özel sektör işletmelerinde on altı yaşın altındakilerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamıştır.
- n) 28 Haziran 1967 ILO Kabul Tarihli 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi; Sözleşme'nin 7. maddesinde genç işçilerin bedenlen taşıma işine verilmesinin sınırlandırılması ve taşıma işinde kullanıldıkları zamanda taşıdıkları azami ağırlığın erkek işçilere göre kabul edilen ağırlıktan bariz bir şekilde az olması gerektiği düzenlenmiştir. Türkiye bu Sözleşme'yi onaylamıştır.

- o) 136 Sayılı Benzen İle İlgili İşlerde Çalıştırma Usulleri Hakkında Sözleşme, 1971 yılında kabul edilmiştir. Bu Sözleşme ile benzinle çalışılan işlerde çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. 136 sayılı sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. 4857 sayılı İK içerisinde kalan 18 yaş altı çocukların ÇGİÇUEHY ile benzen çalışabilecekleri işlerden sayılmayarak bu Sözleşme ile aynı yönde düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İK'na dahil olmayan çocuklar açısından ise yukarıda a maddesindeki genel düzenleme uygulanacak, dolayısıyla 12 yaşından büyükler bu işlerde de çalışabilecektir.
- p) 124 sayılı Yer Altı İşlerinde Çalışan Gençlerin Sağlık Muayeneleri Hakkında Sözleşme; ILO tarafından 1965 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme, maden ocakları ve kuyularında çalıştırılacak 21 yaşından küçük işçilerin, bu gibi işler için bedence uygun olup olmadıklarını belirlemek amacıyla, bu kişilerin esaslı bir sağlık kontrolünden geçirilmesi ve bu kontrollerin 12 ayı aşmayacak düzenli aralıklarla tekrarlanmasını öngörmektedir. Türkiye 124 sayılı Sözleşme'yi onaylamamıştır. Ulusal hukukta Maden İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği atfı gereği 4857 sayılı İK'na tabi olup olmadığına bakılmaksızın değinilen iş kolunu kapsayan 6331 sayılı İSGK'nın 15. maddesi gereği yaş ayrımı yapılmaksızın iş kollarını tehlikesine göre sınıflandırarak sağlık muayenesinin rutin zamanı belirlenmiştir. 18 yaşından küçüklere özel tehlike sınıfı gözetilmeksizin bu Sözleşme'de olduğu gibi ayrı bir hükmün konulmaması çocuk işçilerin korunması açısından büyük eksikliktir.

B. 138 No'lu Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme ve 146 sayılı Tavsiye Kararı

6 Haziran 1973 tarihinde ILO tarafından kabul edilen Sözleşme 18 maddeden oluşmaktadır. Aynı UÇÖ Konferansı'nda 146 sayılı Tavsiye Kararı da kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşme'yi 23 Ocak 1998 tarihli 4334 sayılı kanunu ile kabul etmiş, 23243 sayılı RG'de 27 Ocak 1998 tarihinde yayımlanmıştır⁸³.

Aşağıda daha ayrıntılı şekilde açıklanacağı üzere ILO'nun daha önce kabul edilen sözleşmeleri, istihdama kabuldeki asgari yaşı sektörler için belirlemişken, 138 sayılı Sözleşme tüm sektörler ile bütün işler için belirli ilkeler getirmiştir. 146 sayılı Tavsiye Kararı da bütün ekonomik faaliyetlerde aynı

⁸³ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23243.pdf>, (18.04.2019), s. 3.

düzeydeki asgari yaş sınırının belirlenmesini öngörmektedir. Sözleşme'nin 10. maddesi ile bir önceki başlıkta değinilen bir takım sözleşmeler yürürlükten kaldırılmış, bir kısmında da değişikliğe gidilmiştir.

138 sayılı Sözleşme, on beş yaşından küçüklerin çalıştırılmalarını yasaklamış, ülkelerin seçimlerine göre on dört veya on üç yaş için ise sadece hafif işlere izin vermiştir. On sekiz yaşına kadar da sağlığı, güvenliği veya ahlaki gelişimi tehlikeye düşürebilecek her türlü çalışma yasaklanmıştır⁸⁴. Aslında az sayıda devlet bu antlaşmayı onayladığı halde, birçoğu tam gün öğretimi mecburi hale getirerek, aynı doğrultuda kendi kanunlarını çıkartmışlardır⁸⁵. Bu sözleşme bütün ekonomik sektörleri, ücretli veya ücretsiz çalışan tüm çocukları kapsamı açısından önemlidir⁸⁶.

Sözleşme'nin ilk üç maddesinde Sözleşme'yi onaylayan devletlerin çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını sağlayacak bir ulusal politika oluşturmaları, ülkelerinde ve ülke sınırları içinde tescil edilmiş ulaşım araçlarında istihdamda geçerli olacak işe başlama yaşını gösterir bir belgeyi UÇÖ'ne sunmaları, bahsi geçen yaşın Sözleşme'de belirtilen istisnaların dışında zorunlu eğitimin bitirilme yaşından aşağıda ve her hâlde on beş yaşından aşağı olmaması zorunluluğu, bu devletlerin kademeli olarak işe başlama yaşını yükseltebileceği ve yine bu yükseltmeyi UÇÖ müdürüne bildirmeleri gerektiği, niteliği ya da yerine getirildiği koşullar bakımından (değinilen koşulların da işveren ve işçi örgütleriyle istişarede bulunulduktan sonra ulusal mevzuat ya da yetkili makamca belirleneceği) genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye sokabilecek tüm çalışmalarının yaşının on sekizin altında olmayacağı ancak ilgili genç kişilerin sağlığının, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak korunması ile genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim ya da mesleki eğitim görmeleri koşuluyla, on altı yaşından itibaren istihdamlarına izin verilebileceği belirtilmiştir.

⁸⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, **Çalışan Çocukların Eğitime Yönlendirilmesi İzmir Projesi Raporu**, Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı, Ankara, 2005, s. 192.

⁸⁵ İhsan Doğramacı, “İşçi Çocuklar”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Cilt: 38, Sayı: 1, 1995, <https://legal.com.tr/edergiler/kategori/hukuk-ve-adalet-elestirel-hukuk-dergisi/1088>, (16.04.2019), s. 4.

⁸⁶ ILO (1981), **General Survey by the Commite of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Minimum Age**, ILO, 67th Session, Report III, ILO, Geneva, par. 35'ten aktaran Bakırcı, (çocuk), s. 94.

Yukarıda on beş yaşa dair bahsedilen ilk istisna 2. maddenin 4. fıkrası ile getirilmiş, ekonomisi ve eğitim olanakları yetersiz ülkelerin, işçi ve işveren kuruluşlarının görüşünü aldıktan sonra en az 14 yaş olarak belirleyebileceklerine yer verilmiştir. İkinci istisna 4. maddenin ilk fıkrasında yer almaktadır. Buna göre yine işçi ve işveren örgütlerinin görüşü alındıktan sonra ayırık ve mühim uygulama problemlerinin olduğu sınırlı istihdam kategorileri, sebepleri rapor edilmek şartıyla Sözleşme'nin dışında tutulabilecektir. Ancak, 3. maddede yer alan çocukların sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü çalışma 4. madde dayanak gösterilerek kapsam dışı bırakılamayacaktır. 5. maddede ise işbu Sözleşme'nin her halükârda uyulacağı iş kolları belirtilmiştir. Buna göre imalat, inşaat, elektrik, gaz, su, sağlık hizmetleri, taşımacılık, iletişim, ticaret amacıyla yapılan tarımsal üretim işleri (aile işletmeleri, yerel tüketim amacıyla yapılan ve düzenli işçi istihdam etmeyen işletmeler hariç) mutlaka Sözleşme kapsamında olmalıdır.

Sözleşme'nin 6. maddesi asgari yaşa ilişkin yine bir başka istisnayı düzenlemektedir. Bu maddeye göre Sözleşme hükümleri, çocuklar ve gençler tarafından genel, mesleki ve teknik eğitim için okullarda ve diğer eğitim kuruluşlarında yapılan işlere veya yetkili makamın varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danışarak belirlediği koşullara göre iş yerlerinde en az on dört yaşındaki kişilerin yaptıkları ve esas olarak bir okul ya da bir eğitim kuruluşunun sorumlu bulunduğu bir eğitim veya öğretim kursunun, yetkili makam tarafından onaylanmış olup büyük ölçüde veya tamamen bir iş yerinde yürütülen eğitim veya meslek seçimini kolaylaştırmak amacıyla hazırlanmış bir yönlendirme ya da rehberlik programının ayrılmaz parçası olan işlere uygulanmaz.

7. maddede on üç ile on beş yaş arasındaki çocukların çalışabileceği işler için bir ölçüt geliştirmiştir. Buna göre on üç-on beş yaşları arasındaki çocuklar sağlık ve gelişimlerine zarar vermeyen, okula devamlarını, mesleki yönlendirme ve eğitim programlarına katılmalarını engellemeyen hafif işlerde çalıştırılabilirler. Ulusal mevzuat da henüz zorunlu eğitimini tamamlamamış ve on beş yaşında olan çocukların bu maddeye uygun olarak çalışmasına izin vermektedir. Ayrıca ekonomisi veya eğitim olanakları gelişmemiş ülkelere, bu maddede bulunan her yaşı bir yıl geriye çekerek uygulama imkânı tanınmıştır.

Sözleşme'nin 3. maddesinde yer alan düzenleme diğerlerinden farklı olarak asgari çalışma yaşı olan on beşi yükseltmiştir. Şöyle ki; niteliği ve koşulları gereği genç insanların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verecek işlerde çalışmaya başlama yaşı on sekizden aşağı olamaz. Yine bu işlerin kapsamı yetkili otoriteler tarafından belirlenecek, ayrıca genç kişilerin sağlığı, güvenliği ve ahlakı güvence altına aldıktan sonra alakalı faaliyet dalında yeterli eğitim öğretim verildikten sonra on altı yaş ve üstündeki kimselerin de çalışmasına (işveren ve işçi örgütlerin görüşü de alındığında) izin verilebileceği öngörülmüştür.

Sözleşme'nin 9. maddesinde, taraf devletlerin Sözleşme şartlarının etkin şekilde hayata geçirilmesine fırsat oluşturmak amacıyla, orantılı cezai hükümlerle birlikte tüm lüzumlu tedbirleri alacakları, yerel mevzuat ya da yetkili makamın, Sözleşme'nin faaliyete geçirilmesine dair hükümlerin uyulmasından sorumlu kimseleri tanımlayacağına yer verilmiştir.

146 sayılı Tavsiye Kararı bu maddede yer alan önlemlere ek olarak Sözleşme ve Tavsiye Kararı'na etkinlik kazandırılması için, gerekli olduğu takdirde iş denetimi ve ilgili hizmetlerin, örneğin çocuk ve gençlerin çalışması ya da çalıştırılması konularındaki ihlalleri ortaya çıkaracak ve bunları önleyecek müfettişlerin özel olarak yetiştirilmesi hususuna güç kazandırılmasını, işletmelerde mesleki eğitimi iyileştirmek ve denetimle görevli servislerin güçlendirilmesini, ilgili hükümlerin etkin olarak uygulanmasında bilgi saptanması ve yol gösterilmesinin temininde müfettişlerce oynanan rolün öneminin vurgulanmasını, en geniş şekilde ekonomik etkinliğin sağlanması için, işletmelerde iş denetimi ve mesleki eğitimin kontrolünün sıkı bir ilişki içinde bulunmasının sağlanması gerektiğini ve genel olarak çalışma hayatıyla ilgili servisler, çocuk ve gençlerin eğitim, öğretim, refah ve rehberlik konularıyla ilgili servislerle sıkı bir iş birliği içinde çalışılmasını önermektedir.

Temel eğitimin 12 sene olarak öngörülmesi ülkemizde bu Sözleşme'nin hayata geçirilmesine ilişkin atılmış önemli adımlardan biri olsa da İK'nın 4. maddesi ile hariç tutulan (ev, deniz, tarım işleri vb.) işlerde çalışan çocukların İK kapsamında bulunan çocuklara göre çalışma şartları, sosyal güvenlik hakları gibi hususlarda

yeterli koruma altında olmaması, henüz istenilen seviyeye ulaşamadığının bir göstergesidir⁸⁷.

C. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 190 Sayılı Tavsiye Kararı

17 Haziran 1999 tarihinde ILO tarafından kabul edilen Sözleşme 16 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca aynı UÇÖ Konferansı'nda 190 sayılı Tavsiye Kararı da kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşme'yi 25 Ocak 2001 tarihli ve 4623 sayılı Kanun'la kabul etmiş ve 24307 sayılı RG'de 03 Şubat 2001 tarihinde yayımlanmıştır⁸⁸.

182 sayılı Sözleşme 138 sayılı Sözleşme'deki geniş içerikli bir bitirme yaklaşımındansa en kötü çalışma şekillerine son vermeye odaklıdır. Bu şekilde çocukların çalıştırılması için en az çalışma yaşı belirlenmesiyle birlikte çocuklar yönünden zararlı çalışma şekillerinin tanımlanması ve ayıklanması yoluna gidilmiştir⁸⁹.

Bu amaçla Sözleşme, giriş bölümünde değinildiği üzere çocuk işçiliğine sebep olan etkenler yoksulluk ve gelişmişlikle ilişkili olduğundan, bu etkenlerin azaltılması ve onaylayan devletlerin çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasını sağlamak için acil ve etkili önlemler alması gerektiğine dikkat çekmiştir.

Üye ülkeler bu Sözleşme kapsamında, cezai yahut diğer yaptırımların öngörülmesi ile uygulaması da olmak üzere, Sözleşme normlarının işlerliğini artırmak tatbik edilmesini sağlayacak lüzumlu bütün tedbirleri alır.⁹⁰ Yine taraf devletler 182 sayılı Sözleşme'nin 3/d maddesinde adı geçen tehlikeli işlerin tümünün yasaklanması ve sonlandırılması hususundaki yerel mevzuata aykırılık hâlinde de, gerektiğinde cezai veya diğer yaptırımların uygulanmasını güvence altına alır. 190

⁸⁷ Özcan Karabulut, **Çocuk İşçiliğine Karşı Sendikal Mücadelede TÜRK-İŞ Modeli**, Türk İş Yayımları, No: 224, 1. Baskı, Ankara, 1998, s. 28.

⁸⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/02/20010203.htm>, (19.02.2019), s. 1.

⁸⁹ Kılıç, s. 41.

⁹⁰ Recep Kapar, **“Çalışmaya İlişkin Temel Haklar Bildirgesi”**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say%C4%B11/6.1%20kapar.pdf>, (08.04.2019), s.192.

sayılı Tavsiye Kararı, “*Ulusal hukuk, mevzuat veya yetkili makam, en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasının yasaklanması ve ortadan kaldırılması hakkındaki ulusal mevzuata uymama halinde sorumlu tutulacak olan kişileri belirler*” düzenlemesiyle bu maddeyi tamamlayıcı mahiyettedir.

190 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk Çalışmasının Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması Acil Eylem Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiye Kararı; en kötü biçimlerde çocuk çalışmasının yasaklanması ve ortadan kaldırılması hedefli tedbirler arasında, olanaklıysa yerel politikalarda Sözleşme tarafından belirlenen koşullarda çalışan çocukların ailelerindeki tüm yetişkinler için çalışma sahası ve meslek eğitimi ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmasını önermektedir. Ayrıca Tavsiye Kararı da, en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasının yasaklanması amaçlı önlemler arasında kız ve erkek çocukların ihtiyaçlarına karşılık vermek, eğitimin temelinin ve öğretmenlerin eğitimin daha iyi duruma getirilmesi için önlemlerin alınmasını öngörmektedir⁹¹. AY’nin 42. maddesi de bu düzenleme ile aynı doğrultuda, devletin bu yükümlülüğünü yerine getirme yöntemine işaret etmektedir; “*Devlet, maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır.*” Bu maddeyle sosyal devlet ve eşitlik ilkeleri gereğince maddi açıdan diğerlerine göre güçsüz çocukların dahi imkân sağlanarak ücretsiz olarak zorunlu eğitim alması sağlanmakta ve bu çocuklar en kötü biçimlerdeki çalışma biçimlerden korunmaya çalışılmaktadır.

Sözleşme’nin 2. maddesi ileride değineceğimiz ÇHS’nin 2. maddesi benzer olarak çocuk teriminin on sekiz yaşın altındaki tüm kişiler için kullanılması gerektiğini düzenlemiş, 3. madde ile en kötü biçimdeki çocuk işçiliği sınırlı şekilde anlatılmıştır. Buna göre çocukların satılması, ticareti, köleliği, zorla silah altına alınmaları, pornografik etkinlikler için kullanılması, uyuşturucu maddenin üretimi veya ticareti gibi yasa dışı faaliyetlere dâhil edilmesi, sağlığına, güvenliğine ya da ahlakına zarar verme olasılığı bulunan işleri en kötü çocuk işçiliğinden sayılmıştır. 190 sayılı Tavsiye Kararı sayılan çalışma biçimlerinin cezayı gerektiren fiil olarak sayılmasını önermekte ve ek olarak on sekiz yaşından küçüklerin gece

⁹¹ Bakırcı, (çocuk), s.70.

çalıştırılmasını veya çocuğun makul bir sebep olmaksızın çocuğun işverenin ikametgâhında kalmasını en kötü çocuk işçiliğinden saymaktadır.

UNICEF’te bu maddeye benzer olarak, 1986 tarihindeki “Çalışan Çocukların ve Sokak Çocuklarının Sömürüsü” yürütme kurulu belgesinde çocuğun ekonomik istismarını ve sömürüsünü, tahammül edilemez çocuk çalışması biçimlerini şu şekilde belirtmiştir⁹²;

“Vaktinden çok evvel tam zamanlı çalışmaya başlama, çocuğun eğitim hayatına devam etmemesine neden olacak veya yorgunluk, zaman yetersizliği nedeniyle okuldan yeteri kadar yararlanmasına engel olacak şekilde aile içinde veya dışında çok uzun saatlerle çalışmak, fuhuş ve pornografide, cinsel sömürüde, ağır ve yorucu işlerde, askerlik hizmeti ve madencilik gibi tehlikeli işlerde olduğu şekilde aşırı fiziksel, toplumsal ya da psikolojik baskı yaratan işlerde çalışma, sağlıklı olmayan ve tehlikeli şartlarda sokaklarda çalışma ve yaşama, aile dışında çalışanlar için düşük ve yetersiz ücretler karşılığında çalışma, ağır sorumluluk yükleyen işlerde çalışma, el sanatları ile bazı endüstrilerde olduğu gibi tekdüze ve tekrarlayıcı, çocuğun hayal gücünü ve yaratıcılığını uyarmayan, çocuğa çalışma saatleri dışında zaman tanımayan işler gibi çocuğun psikolojik ve sosyal gelişimine destek olmayan çalışma, zorunlu çalışma gibi çocukların onuruna ve öz saygısına zarar veren işlerde çalışma”

ILO, UNICEF’ten ayrık şekilde çocuğun aile bireyleri ile birlikte çalışmasının, onu hayata hazırladığı ve aile himayesi altında olmayan çalışmaya göre çocuk işgücü sömürüsü riskinin daha az olduğundan bahisle işgücü istismarı olmadığı kanaatindedir.⁹³ Kanaatimizce bu şekilde bir genelleme yapmak uygun değildir. Zira her somut olayda çocuğun yaşı, çalışma koşulları, işin hafif ya da ağır oluşu değerlendirilerek çalışmanın çocuk için zararlı olup olmadığına karar verilmelidir.

⁹² Kuntay, E.,Özarslan ve Dikmen A, **Çocuğun Ekonomik İstismarı: Çocuk İşçiliği Üzerine Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Çerçevesinde Bir Sosyolojik Değerlendirme, Çocuk Hakları Açısından Çocuk İhmali ve İstismarı El Kitabı**, Çocuk Vakfı Yayınları, İstanbul 2011, s. 96’dan aktaran Eda Çiçek ve Sami Kalaycı, **Çocuk Haklarının İhlali ve Çocuğun Ekonomik İstismarı**, Uluslar arası Katılımlı Sosyal Hizmet Sempozyumu, Kocaeli, 28-30.11.2013, <http://shb.kocaeli.edu.tr/Sempozyum2013.pdf>, (18.03.2019), s. 132.

⁹³ Bakırcı, (çocuk), s. 166.

Sözleşme'nin 4. maddesinde üye devletlere kendi ülkelerinde yerel mevzuat ya da yetkili otoritelerce alakalı işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle çocuklar için sağlık, güvenlik ve ahlak açısından zararlı görülen işlerin nerelerde bulunduğunu uluslararası standartları dikkate alarak belirleme görevini Sözleşme'ye ek olarak yüklemiştir.

Ayrıca Türk Hukuku'nda bu Sözleşme'den hareketle çocuğun zorla çalıştırılması veya hizmet ettirilmesi (insan ticareti) 5237 sayılı TCK'nın 80. maddesinde suç olarak düzenlemiştir. Aynı maddenin 3. fıkrasında; On sekiz yaşını ikmal etmemiş kimselerin 1. fıkra da anılan amaçlarla (mecburi istihdam ve hizmet ettirmek amacıyla) kullanılmaları, zorla alıkonulmaları, yer değiştirmeleri, gönderilmeleri veya kalacak yer temini hâllerinde suça ait araç eylemlerden herhangi birinden yararlandırılmasa da faile 1. fıkra da belirtilen (sekiz yıldan on iki yıla kadar hapis ve on bin güne kadar adlî para cezası) cezaların verileceği hüküm altına alınmıştır. 4. fıkrasında da suçun tüzel kişiler tarafından işlenmesi durumunda tüzel kişiler hakkında 5237 sayılı TCK'nın 60. maddesindeki güvenlik tedbirlerinin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

5. madde ve devamında söz konusu çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve Sözleşme'ye uygulanabilirlik kazandırılması için üye devletlerin alması gereken önlemlerden bahsedilmiştir. 5. maddede her üye devletin, işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alındıktan sonra bu Sözleşme maddelerine göre izlem ve denetlenmesini sağlayacak mekanizmalar kuracağı veya belirleyeceği, 6. maddede çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için eylem programları belirleyerek uygulayacağı, bu eylem programlarının alakalı grupların fikirleri de alınarak ilgili hükümet kurumlarıyla işçi ve işveren kuruluşlarına danışılarak yürütüleceği açıklanmıştır. 190 sayılı Tavsiye Kararı da (madde 15) en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasının kanuna aykırı sayılması ve bitirilmesi hedefli önlemlerin, işveren ve işçi örgütleri ile sivil toplum örgütlerinin katılımını kapsamasını, (madde 2) Sözleşme'nin 6. maddesinde adı geçen eylem programlarının ivedi şekilde ilgili devlet kurumları, işveren ve işçi örgütleri ile görüş alışverişi içinde tasarlanması ve uygulanmasını; aynı zamanda en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasından doğrudan etkilenen çocukların, ailelerinin ve gerektiğinde Sözleşme'nin bu Tavsiye Kararı'nın

amaçlarına bağlılık sözünde bulunan diğer ilgili grupların görüşlerinin dikkate alınmasını önermektedir.

7. maddeye göre her üyenin, çocuk işçiliğinin sonlandırılmasında eğitiminin yerini göz önünde bulundurarak aktif ve belli vakitle sınırlı çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine dâhil olmalarının önlenmesi, çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılması, sosyal uyumları ve rehabilitasyonları için lüzumlu ve uygun doğrudan yardım sağlanması, çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinden uzaklaştırılması için karşılıksız temel eğitimle mümkün ve uygun olduğu takdirde mesleki eğitiminin sağlanması, ayrıca risk altında bulunan çocukların belirlenmesi, onlara ulaşılması, kız çocuklarının korunmaya olan ihtiyacını da dikkate alarak, sayılan tedbirlerini uygulaması gerektiğine değinilmiştir. 190 sayılı Tavsiye Kararı'nda da bu madde doğrultusunda işveren veya işçi kuruluşları, ilgili devlet görevlileri, özellikle müfettişler ve infaz görevlileri ve diğer ilgili uzmanlara uygun bir eğitim verilmesini (madde 15), kötü koşullarda istihdam edilen çocukların problemleri konusunda anne ve babaların duyarlı hale getirilmelerini, çocuk çalışmasının ortadan kaldırılması konusundaki en iyi uygulamaların saptanmasını, çocuk çalışması hakkındaki hukuki ve diğer düzenlemelerin çeşitli dillerde ve ağızlarda tanıtılmasını, çocuk çalışmasının mahiyeti ve yaygınlığı hakkında özel yaşam alanının korunması konusundaki haklar yeterince göz önüne alınarak, detaylı bilgiler ve istatistiksel veriler toplanmasını, bu verilerin güncel halde bulundurulmasını, bu tür bilgilerin, olabildiğince, cinsiyete, yaş grubuna, mesleğe, ekonomik faaliyet dalına, çalışılan statüye, okula devam durumuna ve coğrafi konuma göre gruplandırılmış veriler içermesini, doğum belgelerinin düzenlemesi dâhil doğumların tescili için etkili bir sisteminin öneminin değerlendirilmesini, en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasının kanuna aykırı sayılması ve bitirilmesi hakkındaki ulusal mevzuata aykırılığın verilerin derlenmesini, güncel halde bulundurulması (madde 5-6) gibi alınacak önlemlere ilişkin bu düzenlemelere yer vermiştir.

Sözleşme'nin 8. maddesinde taraf devletlerin, ekonomik ve sosyal gelişmenin, fakirliğin bitirilmesi programlarının ve tüm dünyada eğitimin artmasının sağlanmasını da kapsayacak biçimde uluslararası işbirliği ve/veya yardımlaşmanın başlatılması yoluyla bu Sözleşme maddelerine etkinlik kazandırmak amacıyla

birbirlerine yardımcı olmak için uygun tedbirler alacakları hükme bağlanmıştır. 190 sayılı Tavsiye Kararı bu maddeyi güçlendirici şekilde (madde 16), en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmasının yasaklanması ve etkili bir biçimde sonlandırılması hedefiyle lüzum olduğunda, işveren veya işçi kuruluşları ile görüş alışverişi yapılarak üyeler arasında güçlendirilmiş bir iş birliği ve/veya yardımlaşma konusundaki ulusal çabaların tamamlanması ve geliştirilmesi ve uygulanması gerekliliğine yer vermiştir. Bu şekilde bir uluslararası iş birliği ve/veya yardımlaşmanın; ulusal ve uluslararası programlar için kaynakların harekete geçirilmesi, karşılıklı hukuki yardım, bilgi alışverişi dâhil teknik yardımlaşma, sosyal ve ekonomik gelişme, yoksulluğu ortadan kaldırma programları ve evrensel eğitim için destek gibi unsurları içermesi gerektiği de Tavsiye Kararı ile öngörülmüştür.

UNICEF ve ILO'nun bu Sözleşme'de geçen faaliyetleri çalışma olarak değerlendirirken, ÇHS'nin bu eylemleri çalışma kavramının dışında tuttuğu görülmektedir. Doktrinde ise fuhuş, pornografi, dilencilik veya uyuşturucu iş alanları gibi kanundışı aktivitelerde on sekiz yaşını ikmal etmemiş kimselerin bulundurulmasının “Çalışma” biçimindeki kabulünün, çocukların değinilen aktivitelerde bulunmasına yasallık kazandırabileceği için tehlikeli olduğu, bu sebeple Sözleşme normlarının bu şekilde öngörülmesinin uygun olmadığına değinilmiştir. Zira bu görüşe göre çocuklar bu aktivitelerde aslında istismarın süjesi konumunda olduklarından “Çalışma” kavramının bu tür aktivitelerde kullanılması olanaklı değildir. Ayrıca yine bu görüşe göre anılan aktivitelerin “Çalışma” biçimindeki kabulü durumunda kanundışı olduğundan bahisle kesin hükümsüzlüğü söz konusu dahi olsa hizmet akdinin varlığı ve ücret hususları akla gelebilecektir. Açıklanan sebeplerle çalışma ile çocukluğa karşı insanlık suçu oluşturan kanuna aykırı eylemler arasında kesin bir sınır çekilmesi gerekmektedir⁹⁴.

Ulusal Hukuk'ta 6098 sayılı TBK'nın 27. maddesinde “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin hükümsüzdür*” denilmektedir. Dolayısıyla fuhuş, pornografi, dilencilik veya uyuşturucu sektörü gibi kanundışı faaliyetlere ilişkin sözleşme yapılsa dahi, yapılan sözleşme bu hüküm gereği geçmişten itibaren geçersizliğe tabi olur, hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Eş söylemle, geçersiz sözleşme, en başından hiç

⁹⁴ Aykaç, s. 348.

akdedilmemiş sayılır ve süreç içinde canlanmaz.⁹⁵ Yukarıda değinildiği üzere bu düzenleme ile yasadışı faaliyetlere meşruluk kazandırılmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

D. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi

ILO tarafından 19 Haziran 1998 tarihinde kabul edilen Bildirge'nin başlangıcında örgütün kuruluş amacından bahsedilmiş, ardından üye devletlerin sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi yalnızca örgüt üyesi olmaktan kaynaklı birtakım yükümlülükleri olduğuna dikkat çekilmiş, bu yükümlülükler; sendikaya katılma ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde kabulü, zorla ya da zorunlu çalıştırılmanın tüm şekillerinin bitirilmesi, çocuk işçiliğinin kesin şekilde bitirilmesi ve istihdamda, meslekte ayrımcılığının sonlandırılması ilkelerine saygı duymak, bu ilkeleri gerçekleştirmek ve geliştirmeye çalışmaları biçiminde sıralanmıştır. Yapılması gereken bu çalışmaları denetlemek amacıyla da temel sözleşmeleri onaylamayan devletlere mevzuat ve uygulamalarında yapılan değişiklikleri belirlenen düzen içinde rapor etmeleri istenmiştir.

Bu Bildirge ile üye devletlerin en temel değerlere saygı duyması, söz konusu değerleri koruyup geliştirmesi amaçlanmış, ayrıca üyeler öncelikli sözleşmeler olan 138 ve 182 sayılı Sözleşmeleri onaylamamış dahi olsalar çocuk çalışmasının azaltılması ve kaldırılması hususunda yükümlülük altına sokulmuşlardır.

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile ilgili son olarak değinmek istediğimiz husus üye devletlerin söz konusu düzenlemelere uymaması halinde denetimi nasıl sağlayacağıdır. Zira etkin bir denetleme mekanizması olmaması hâlinde istenilen etki yaratılamayacaktır. ILO sözleşmeleri yönünden üye ülkeler yasama organlarınca onaylanması durumunda bağlayıcı hâle gelecektir. Ulusal düzenlemelerde daha detaylı şekilde anlatmaya çalışacağımız üzere Türkiye'de AY'nin 90. maddesinde uluslararası sözleşmelerin onaylanması Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır. 07 Mayıs 2004 tarihli 5170 sayılı Yasa ile aynı maddeye sonradan eklenen düzenleme lüzumunca

⁹⁵ Sarper Sözek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Yıl:2014, Cilt:20, Sayı:1, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787324>, (02.02.2020), (geçersizlik), s. 136.

temel hak ve özgürlüklere dair uluslararası sözleşmelere aykırı yasalar söz konusu olduğu takdirde insan haklarına ilişkin sözleşmelere öncelik tanınmıştır.

“ILO tarafından temel insan haklarıyla ilgili olarak nitelendirilen 8 sözleşme Türkiye tarafından da onaylanmıştır. Bu sözleşmeler; 29 sayılı Cebri veya Mecburi Çalıştırma Hakkında Sözleşme, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme, 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme, 100 Sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme, 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme, 138 Sayılı ve 182 Sayılı Sözleşme’dir.”⁹⁶

Üye devletler, kendi iç mevzuatlarını, onayladıkları sözleşmeler ile uyumlu hâle getirmek için aldıkları önlemleri belirli zamanlarda rapor biçiminde ILO Uzmanlar Komitesine sunmakla yükümlüdürler. Uzmanlar Komitesi bu raporun değerlendirilmesini Aplikasyon Komitesine sunar. Neticeten Aplikasyon Komitesi üye devletlerin onayladıkları sözleşmelere yahut ILO Anayasası’na aykırı davrandıklarına kanaat ederse açıklama için değinilen devletleri çağırır, yapılan açıklamalar da yeterli görülmezse o ülkenin paragrafa alınmasına ve konferansta tartışılmasına karar verir, bu durum ILO’nun bahsedilen ülkeye manevi yaptırım uygulaması anlamına gelecektir. İnsan haklarına dair olmayan sözleşmeler yasalar ile aynı düzeydedir. Tavsiye kararlarına bakıldığında ise bağlayıcılık niteliği bulunmayan birer yardımcı kaynak durumundadırlar.

III. AVRUPA KONSEYİ DÜZENLEMESİ (AVRUPA KONSEYİ ŞARTI)- GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTI

18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da kabul edilen ASS 38 maddeden oluşmuş, Türkiye tarafından 3581 sayılı Kanun’la, 07 Ağustos 1989 tarihinde kabul edilmiştir⁹⁷. GGASS ise 01 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiş, Türkiye bu

⁹⁶ Süzek, (iş), s. 90.

⁹⁷ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf>, (07.04.2019), s. 1.

Şart'ı 06 Ekim 2004 tarihinde imzalamış, bu Şart 01 Ağustos 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁹⁸.

ASŞ, taraf devletlere belirttiği hükümler için onay verme bir başka deyişle bahsedilen maddelere çekince koyma hakkı vermektedir. Şart'ın 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. maddeleri çekirdek koşullar olarak kabul edilmekte, bu yedi koşuldan asgari beşinin taraflarca onaylanması gerekmektedir⁹⁹.

Şart'ın 7. maddesinde çocukların fiziki, ruhsal durumları ve eğitimleri için olumsuz etkisi olmayacak hafif işlerde istihdamları istisna olmak kaydıyla en az istihdam yaşının on beş, tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde en az istihdam yaşının on sekiz olması, henüz temel eğitimlerini bitirmemiş olanların, okul hayatlarını olumsuz yönde etkileyecek işlerde çalıştırılmamalarını, on sekiz yaşını ikmal etmemiş kimselerin istihdam sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim ihtiyaçları gereğince sınırlandırılması, çalışan gençlerin ve çırakların hakkaniyete uygun bir ücret ve diğer ödemelerden yararlandırılması, gençlerin istihdam edenlerin onayıyla olağan istihdam sürelerinde mesleki eğitimde harcadıkları zamanın, günlük çalışma süresinden sayılması, on sekiz yaşını tamamlamamış çalışanlara yılda asgari dört haftalık ücretli izin hakkı verilmesi, on sekiz yaşın altındaki kişilerin, yerel mevzuat tarafından belirlenen işler haricinde gece çalıştırılmaması, on sekiz yaşının altındakilerin büyük çoğunluğunu gece çalıştırmayan işletmelerin bu koşulu yerine getirmiş sayılacakları, yerel mevzuat tarafından belirlenen işlerde on sekiz yaşını tamamlamamış kişilerin düzenli tıbbi kontrollerin gerçekleştirilmesi, çocukların ve gençlerin öncelikle kendi çalışmalarından kaynaklanan tehlikeler, ardından uğrayabilecekleri bedensel veya manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarının üye devletlerin yükümlülükleri altında olduğu düzenlenmiştir.

Şart'ın 17. maddesi, üye devletlerin çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin olması gerektiği şekilde gelişmesini destekleyecek bir ortamda büyümelerini sağlamak için, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle yardımlaşarak sayılacak önlemleri almayı, çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin

⁹⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>, (07.04.2019), s. 1.

⁹⁹ Gülnur Erdoğan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 77, 2008, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2008-78-454>, (08.04.2019), s. 131.

hak ve ödevleri gözetilerek, ihtiyaçları olan bakım, yardım, öğretim ve eğitim imkânlarına erişmelerini, bilhassa bu gaye için uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini, çocukları ve gençleri ihmal, şiddet ve sömürüye karşı korumayı, ailelerin bakımından süreli yahut süresiz şekilde yoksun kalan çocukların ve gençlerin korunmasını ve bunların devletten özel yardım almasını sağlamayı ve son olarak çocukların ve gençlerin eğitim almalarının özendirilmesinin yanı sıra parasız ilk ve orta öğretim sağlamayı taahhüt edeceklerine yer vermiştir.

Bu iki madde dışında çocuklarla gençlere dair başkaca bir düzenlemeye açıkça ve ayrıca yer verilmemiştir ancak diğer maddeler, uygun düştüğü ölçüde çocuk ve genç işçilere uygulanacaktır.

Bu Şart, ayırım yapmaksızın tüm sektör ve yaş gruplarını kapsayan ayrıntılı sosyal ve ekonomik haklara yer vermesi yönünden önem arz etmektedir.

ASS'nin etkinliğini ve özellikle denetim mekanizmasının işlemini iyileştirmek için gerekli önlemleri almayı kararlaştırıp, Şart'ın belli hükümlerinin değiştirilmesinin arzu edilebilir olduğunu göz önüne alarak¹⁰⁰ GGASS imzalanmış, yukarıda değinilen maddelerden 24, 25, 27, 28, 29 ve 30. maddeler GGASS ile yürürlüğe girmiştir.

Türkiye ASS'ni onaylarken birden fazla maddeye çekince koymuş olup, bunlardan özellikle çocuk hakları ile ilgili olan 7. maddenin 8. fıkrası ile 19. maddenin 6. fıkrası dikkat çekicidir, ilk çekince on sekiz yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaması durumunda söz konusu maddeye uygun davranmış sayılacaklarının, ikinci çekince ise kişinin bakmakla yükümlü olduğu çocukların yirmi bir yaş altındakiler olduğuna dair açıklamalardır. Çocuk, genç işçi açıklamalarımıza ilişkin bölümde yer alan örnekler değerlendirildiğinde yirmi bir yaş belki de ilk defa bir mevzuatta geçmiştir. Türkiye GGASS'nin de yıllık ücretli izin hakkı, yeterli ücret hakkı ve çalışanlara örgütlenme haklarına çekince koymuştur.

İş Kanunu'nun tarım sektörü gibi birtakım iş alanlarında genç işçilerin rutin sağlık kontrollerini mecburi tutmaması, mecburi eğitim gören çocukların bir kısım sektörlerde çalışabiliyor olması, gece vakti istihdam edilmenin sadece on sekiz

¹⁰⁰ Naz Çavuşoğlu, "Klasik İnsan Hakları Değişirken Avrupa Sosyal Şartı," İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/5550>, (08.04.2019), s. 112.

yaşından aşağı çocuklar için öngörölmüş olması gibi hususlar ulusal mevzuatın GGASŞ'ye aykırılık gösterdiği noktalardandır.¹⁰¹

IV. AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİ

Maastricht Antlaşması'nı¹⁰² izleyen süreçte özellikle çocuklar, kadınlar, engelliler gibi dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar artmıştır. Birazdan değinmeye çalışacağımız düzenlemelerle sözü edilen gruplardan çocuklara ilişkin olan şartlar iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Avrupa'da kanuni düzenlemelerle beraber çocuk istihdamına karşı toplumu daha duyarlı hale getirmek amacıyla çeşitli organizasyonlar yapan, çocuk işgücünü sömüren istihdam edenlere caydırıcı cezai yaptırımların uygulanması söyleminde bulunan, çocuk emeği ile meydana gelmiş malların boykot edilmesi gereğini savunan, iş hayatında yer alan çocukların okula devamlarının sağlanması hususunda faaliyetlerde bulunan çok sayıda sivil girişim bulunmaktadır. Sivil girişimlerin yanında AB kurumlarının çocuk istihdamına son vermek ve çocukların bu alandaki haklarının istenilen düzeye erişilmesi amacıyla yapılan çalışmalar son dönemde bu hususlara karşı duyarlılığının arttığını göstermektedir¹⁰³.

A. Avrupa Birliği Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı

1986 yılında Avrupa Tek Senedi'nin başında üye ölkeler ASŞ ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile garanti kapsamında bulunan hakların daha iyi duruma getirilmesi için işbirliği yapılması lüzumu konusunda uzlaştıkları belirtilmektedir. 1988 yılında çalışan Komisyon, Ekonomik ve Sosyal Komite'den bu konuya ait bir rapor sunmasını istemiştir. Hazırlanan bu raporda Avrupa sosyal modelinin temel değerlerinin, topluluk hukuku ile garanti edilmesi ve topluluğun sosyal boyutunun oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Sonuçta oluşan model antlaşma, 1989 yılında

¹⁰¹ Mesut Gülmez, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek miyiz?", Çalışma ve Toplum, Sayı: 12, 2007, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Gulmez2.pdf>, (02.02.2020) s. 50.

¹⁰² İlk adım olarak parasal birliği sağlamayı, ardından ekonomik ve siyasal birliği oluşturmayı amaçlayan Antlaşma 1992 yılında imzalanmış, 1993 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu Antlaşma ile AB kurulmuştur.

¹⁰³ Öğütoğulları ve Avşar, s. 25.

Strasbourg Zirvesi'nde Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı olarak kabul edilmiştir¹⁰⁴.

Söz konusu Şart başlangıç dışında, 2 ana bölümden oluşmakta, bölüm başlıklarına bakıldığında ilki Çalışanların Temel Sosyal Hakları, ikincisi Uygulanma esaslarıdır. Temel Sosyal Haklar Şartı, bugüne değin sosyal alanda atılmış adımları resmi bir belge ile düzenlemeyi ve çalışanların sosyal haklarını her düzeyde geliştirmeyi amaçlayarak oluşturulmuştur. Çalışanların sosyal hakları başlığını taşıyan birinci bölüm, sosyal hakları 12 alt başlık altında ve toplam 26 madde içinde düzenlemiştir. Şart'ın 20, 21, 22, 23. maddeleri çocuk ve gençlerin korunması hususunda ayrıntılı hükümlere yer vermiştir.

20. madde *“Gençlerin lehine olan, özellikle eğitim aracılığıyla meslekte yer almalarını sağlayan hükümlere hakele getirmemek kaydıyla, hafif işlerle hiçbir biçimde zorunlu öğreniminin son bulduğu yaştan daha az ve her durumda on beş yaştan altında olamayacağı”*, 21. madde *“Bir işte çalışan her genç, ulusal uygulamalar doğrultusunda hakkaniyete uygun bir ücret alabilmelidir.”*, 22.madde *“Genç işçilere yönelik iş hukuku kurallarının, bunların kişiliklerini geliştirme konusunda zorunluluklara, mesleki eğitim gereksinimlerine ve bir işe girebilmelerine yanıt verebilecek biçimde düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. On sekiz yaştan küçük işçilerin çalışma süresi, fazla mesai uygulamalarıyla ihlal edilmemek üzere sınırlandırılmalı; ulusal mevzuat veya idari düzenlemelerin öngördüğü belli işler dışında gece çalışması yasaklanmalıdır”*.

23.maddede *“Gençler, zorunlu eğitimlerinin sonunda, gelecekteki mesleki yaşamlarının gereklerine uyum sağlayabilmeleri amacıyla, yeterli bir süre boyunca mesleki eğitiminin ilk aşamasından yararlanabilmelidirler; böyle bir eğitim çalışma saatleri içinde verilmelidir”*, hükümlerine yer vermiştir¹⁰⁵.

Bahsedilen Şart, bütün istihdam edilenlere sistemli biçimde sağlanabilecek hakları öngörmektedir. Anılan hükümler bundan evvel evrensel sözleşmelerle vurgulanarak taraf devletler tarafından kabul görmüştür. Bu sebeple söz konusu Şart çalışanların hakları konusunda ileriye atılmış bir adım olmadığı gibi taraf devletlere

¹⁰⁴ Süleyman Gök, **AB Düzeyinde Temel Sosyal Hakların Korunması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2014, <http://politikakademi.org/2014/07/ab-duzeyinde-temel-sosyal-haklarin-korunmasi>, (08.04.2019), s.12.

¹⁰⁵ Ali Güzel, **“Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”**, Çimento İşveren Dergisi, http://www.ceis.org.tr/dergi/eylul1992/makale_1.pdf, (08.04.2019), s.7.

zorlayıcı bir etkide de bulunamamıştır. Yalnızca Avrupa Sosyal Modeli'nin esas ilkelerini belirtmiştir¹⁰⁶.

B. İşte Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi

19 madde ve 1 ekten oluşan Direktif, özet kısmında bildirildiği üzere iş sağlığı güvenliği konusunda tüm riskleri içeren çerçeve bir yönerge'dir. Üye devletlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki kanuni sınırlamalarının benzer olmaması ve hepsinin güncel hale getirilmesi lüzumu, çalışanların sağlık ve güvenlikleri yönünden devletler arasında haksız rekabete yol açmıştır. Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelme oranlarının fazlalığı, gecikilmeden çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini koruma altına alma ihtiyacı doğurduğundan bahisle söz konusu Direktif oluşturulmuştur.

Bu Direktif ile bütün olumsuz olasılıkları içerecek kapsamlı hükümlere yer verilmiştir. AB'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki eylem konuları; güvenlik, sağlık, psikolojik ve ergonomik faktörler, kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenler ile işçi sağlığı ve iş güvenliği yöntemi belirlenmiş ve 16. maddeyle her risk ve eylem konusu için tek tek direktif düzenlenmesi uygun bulunmuştur.

Bu Direktif, kendinden sonra çıkarılan diğer direktiflere esas oluşturması nedeniyle "Çerçeve Direktif" biçiminde anılmaktadır¹⁰⁷.

89/391 sayılı Direktif, AB'de istihdam edilenlerin sağlığı ve istihdam güvenliğinin esas düzenlemelerindendir. Bu Direktif, bilhassa istihdam edilenlerin sağlığı ve istihdam güvenliği konularında tedbir almak suretiyle kötü sonuçların doğmasına engel olmak ve işçi ile işverenin sorumluluğu birlikte üstlenmeleri için gerekli açıklamalarda bulunması yönünden mühimdir. Bu Direktif'e göre iş kazası ve

¹⁰⁶ Avrupa Birliği Sosyal Politikası,

<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwjf6uON0MDhAhWHnxQKHwjiACgQFjAEegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.websitem.gazi.edu.tr%2Fsite%2Fozaydin%2Ffiles%2Fdownload%2Fid%2F117115&usg=AOvVaw1haYVtt7nK1y4ZYSyYo38t>, (08.04.2019), s. 20.

¹⁰⁷ Cem Baloğlu, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s. 45'ten aktaran Cem Baloğlu, "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği", *Kamu İş Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, 2015, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1426.pdf>, (08.04.2019), s. 104.

meslek hastalığının meydana gelme seviyelerinin yüksek olması sebebiyle, istihdam edilenlerin sağlık ve güvenliklerinin daha fazla gözetilebilmesi amacıyla hâlihazırdaki önlemlerin iyileştirilmesi ve yeni önlemler alınması gereklidir. Bununla birlikte işçi ile işveren bahsedilen önlemlerin uygulanmasında birlikte hareket etmelidir¹⁰⁸.

1. maddede az önce de değinildiği üzere Direktif'in amacının istihdam edilenlerin sağlığının ve istihdam güvenliğinin daha iyi duruma getirilmesi amacıyla tedbirler almak olduğunu ve mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerdiğine yer verilmiştir.

2. maddede Direktif'in kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilatında, sivil savunma hariç tüm ekonomik sektörlerde kamusal ve özel (sanayi, tarım, ticari, idari, hizmet, eğitim, kültür, boş zamanı değerlendirme vs.) alanlarda uygulanacağı, hariç tutulan sektörlerde ise işçilerin sağlığı ve güvenliğinin yine Direktif'in ışığında sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

3. madde ile ev işlerinde çalışanlar dışında herkes kapsam altına alınmıştır. Dolayısıyla bilimsel çalışmamızın konusu olan çocuk ve genç işçiler de Direktif'in sınırları içerisindedir.

4. maddede üye ülkelerin çalışanların, işçi temsilcilerin ve işçi istihdam edenlerin, işçilerin çalışmalarını mevzuata göre yapmaları için tüm tedbirleri almaları gerektiği, bunun için yeterli kontrol ve teftiş sistemini kurmaları lüzumundan bahsedilmiştir.

Direktif'in 5-12. maddeleri arasında işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bu kapsamda;

5. maddede işverenin, istihdamla alakalı tüm konularda işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruyacağı, dışarıdan yetkili kimselerin koruyucu ve önleyici tedbirler almakla görevlendirilmesinin veyahut işçilerin yükümlülüklerinin dahi işverenin sorumluluğunu kaldırmayacağı açıklanmıştır. Maddenin son fıkrasıyla ise üye

¹⁰⁸ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005, Cilt: 54, Sayı: 1, <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=2ahUKEwjbyvKzutThAhXFDGMBHc0xCpgQFjAIegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fbicakarsiv.ankara.edu.tr%2Fbrowse%2F31912%2FSAH%25C4%25B0N.pdf&usq=AOvVaw1-Yf26GDO1iccYS7AWtoTO>, (16.04.2019), (İş yeri), s. 2.

ülkelere inisiyatif verilerek bazı konularda işverenlerin sorumlulukların azaltılması veya kaldırılmasına izin verebileceklerine değinilmiştir.

6 ve 7. madde ile işverenin; olumsuz olasılıkları engellemek, engellenemeyen kaçınılmaz tehlikeleri belirlemek, tehlikelerle kaynağında savaşmak, işleri kişilere uygun hâle getirmek, işçilere uygun talimatları vermek ve toplu koruma önlemlerine önem vermek, kullanılan kimyasal maddeler ve terkiplerin, iş makinelerinin tüm hiyerarşik düzenine entegre etmek, ciddi tehlikelerin bulunduğu kısma yalnızca giriş için yetkilendirilen personelin girmesini sağlamak, mesleki tehlikelerden korunma ve önleme hususunda tayin edilen personele gerekli araç gereci sağlamak suretiyle çalışanların sağlığını, güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme için her türlü önlemi almak yükümlülüğü altında bulunduğuna yer verilmiştir. Yine aynı madde ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'yle benzer biçimde yeterli sayıda uzman personelin varlığı hâlinde iş yeri iç örgütlenmeye işaret edilmiş, bunun mümkün olmaması durumunda gerekli bilgi ve donanımına sahip dışarıdan kimselerin de görevlendirilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan Direktif'in 6. maddesinin 3. fıkrasında bulunan tedbirler istihdam edenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için alması gerekli en temel hususlardır.

Değinilen bu tedbirler iş sağlığı ve güvenliğine dair önem sırasına göre üstten alta doğru adeta bir piramit biçiminde sıralanmıştır. Dolayısıyla en yukarıda bulunan tehlikenin ortadan kaldırılmasının önemi alttakilere oranla çok daha fazladır. Bu düzen korunarak tehlikeler sırasıyla bertaraf edilmelidir.¹⁰⁹

8. maddede işverenin ilk yardım, yangın söndürme ve işçilerin tahliyesi için işletmenin büyüklüğüne ve yapılan işlerine tümüne göre gerekli önlemleri alacağı, bu işlerde çalışacak yeterli sayıda işçi belirleyeceği, ilgili eğitimi almalarını sağlayacağı, lüzumlu araç gereçleri tedarik edeceği, dış servislerle ilk yardım, acil yardım, kurtarma ve yangın söndürme işlerinde gerekli bağlantıları kuracağı, işverenin tehlikeye maruz kalacak işçileri ve diğerlerini hemen durumdan haberdar vereceği, alınan önlemleri açıklayacağı, ciddi tehlike içerisinde olan işçilerin işi durdurmaları, terk etmeleri ve güvenli bir yere gitmeleri konusunda talimatlar vereceği, tehlike

¹⁰⁹ Gönül Z. Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması; İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu” Sosyal Güvenlik Dergisi, Ankara, 2012, Cilt: 2, Sayı: 1, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/282898>, (08.04.2019), s. 81.

devam ettiği sürece işçilerden çalışmalarını istemeyeceği, yasa gereği bu işçilerin korunacağı, ihmal veyahut dikkatsizlik söz konusu değilse zarara uğramayacaklarına yer verilmiştir.

9. maddede işveren, işletmelerin faaliyetlerine ve büyüklüklerine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği hususlarında risk değerlendirmesi yapacağı, tehlikeye maruz kalacak işçi gruplarını belirleyeceği, koruyucu tedbirlerin alınmasına ve koruyucu malzemelerin kullanılmasına karar vereceği,  günden fazla iş kaybına yol açan iş kazalarının listesini tutacağı, yetkili makamlara iş kazası raporlarını sunacağı düzenlenmiştir.

10. maddede işveren; işletmenin büyüklüğünü dikkate alarak iş yerinde sürdürülen faaliyet türleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu ve önleyici tedbirleri ile 8. maddede bulunan önlemler hakkında işçilere ve dışarıdan iş yapmak üzere gelen diğer işçilere gerekli bilgilerin verilmesini sağlama ykmllğne değinilmiştir.

11. maddede işverenlerin işçiler ve işçi temsilcileriyle işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında dengeli katılım sağlanarak istışarelerde bulunacağı, bu doğrultuda işçiler veya temsilcilerin teklifler getirebileceği, kendilerine yeterli zaman, araç, gereç temin edilen işçi temsilcilerinin işverenden çalışanların zararlarını hafifletmek veya tehlikenin kaynağını yok etmek hususlarında talepte bulunabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Işverenlerin bu talepleri karşılamaması hâlinde ise işçi temsilcilerine yetkili makamlara başvuru hakkı verilmiştir.

12. madde işverene, çalışma saatleri içerisinde, ücretsiz olarak işçinin, işçi temsilcisi ve dışarıdan gelen kuruluşların işe başlarken, iş değiştirirken, transferlerde, yeni iş makinesi devreye girmesinde veya değişiminde, yeni teknoloji uygulamasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma imkânı vermeyi, yeni tehlikeler söz konusu olduğunda bu eğitimlerin periyodik şekilde tekrarlanması, on dördüncü madde de ise çalışanların iş yerinde oluşacak risklere göre uygun sağlık gözetiminde tutulması ödevini vermiştir.

Çalışanların, istihdam edenin emir ve buyruğu ile kendilerine verilen bilgiler doğrultusunda kendilerinin sağlık ve güvenliklerinden sorumlu olmalarının yanı sıra hareketlerinin diğer çalışanları etkilemesinden de mesul tutulacakları, ayrıca makineyi, araç gereci, tehlikeli maddeleri, ekipman taşınmasını ve diğer üretim

yöntemleri ile kendilerine verilen kişisel koruyucuları doğru kullanmaları, güvenlik araçlarını rastgele değiştirmek ve çıkarmaktan kaçınacakları, koruma önlemlerindeki eksiklik sebebiyle ciddi ve ani bir tehlike gördüklerinde işvereni veya işçi temsilcisini haberdar etmek, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işveren ve işçi temsilcisi ile iş birliği hâlinde olmak, verilen talimatları yerine getirmek ve kendilerinin tehlikeli bir duruma mahal vermemek hususlarında yükümlü oldukları 13. madde de düzenlenmiştir.

15. maddede hassas grupların özel tehlikelere karşı korunması gereğine yer verilmiştir. Kadın, çocuk ve özürllüler bu grupta düşünülebilir.

Bu Direktif ve anılan Direktif'e dayalı düzenlenen direktiflerin iş sağlığı ve güvenliği hususlarının yerel olarak korunmasına hatırı sayılır miktarda yardımda bulundukları, fakat bilhassa istenmeyen durumların meydana gelme olasılıklarının diğer işletmelere oranla daha yüksek olduğu devlete bağlı veya küçük-orta ölçekteki işyerleri gibi ve bahsedilen durumların süjesi konumunda yer almaya elverişli genç, nitelikli olmayan ve haftalık çalışma saatleri çalışan günlere farklı koşullarda dağıtılmış çalışanlar açısından ise halen iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli noksanlıklarının bulunduğu Komisyon tarafından 2004 senesinde yapılan araştırmada tespit edilmiştir. Ayrıca yine bu araştırmada mevzuattaki eksikliklerin giderilmesi yoluyla iş kazasının meydana gelme seviyelerinin düşeceği belirtilmiştir¹¹⁰.

C. 94/33/EC Sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönerge

22 Haziran 1994 tarihli bu Yönerge 18 maddeden oluşmaktadır. İlk madde ile en az istihdam yaşının ve yerel mevzuatla mecburi tutulan tam gün eğitim için doldurulması gerekli en az yaşın her durumda on beşin altında olmamasının sağlanması hususuna değinilmiştir. 2. maddede istisna tanınarak Yönerge hükümlerinin aile bireyleri ile birlikte yapılan ev ve gençler yönünden herhangi bir olumsuz neticeye sebep olmayacağı düşünülen işleri kapsamayabileceğine yer verilmiştir. 3. maddede ise önceki uluslararası düzenlemelere benzer olarak çalışma hayatına ilişkin bir takım tanımlara yer verilmiştir. Buna göre genç insan on sekiz yaşını ikmal etmemiş herkesi, çocuk on beş yaşını doldurmamış kimseleri veya yerel

¹¹⁰ Baloglu, s.110.

mevzuat uyarınca hâlihazırda tam gün temel eğitime mecbur kılınmış kişileri, hafif iş çocukların gelişimlerine, sağlık veya güvenliklerine ilişkin olumsuz bir duruma sebep olmayacak ve eğitim hayatına, mesleki eğitime veya yetkili otoritelerce tasdiklenmiş eğitim programlarına ya da bunun gibi aktivitelere devamına katılmasına engel olmayan işleri, çalışma süresi küçüğün iş yerinde, işverenin buyruğu altında ve ulusal mevzuat veya uygulama gereği işverenin faaliyet veya işlerini yerine getirdiği süreler anlamına gelmektedir. Aynı maddede ara dinlenmesi, gece dinlenmesi, haftalık veya yıllık dinlenmelerin eş söylemle dinlenme sürelerinin çalışma süresinden sayılmayacağına da değinilmiştir.

4 ve 5. maddede ilk maddede değinilen on beş yaş şartına ayırık bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre ilgili makamlarca belirlenen şartlarda, çocuklar asgari on dört yaşında ise mesleki eğitim veya staj yapabilirler, hafif işlerde çalışabilirler. Yine asgari on dört yaşında olan çocuklar kendi gelişimlerine, sağlık veya güvenliklerine ilişkin olumsuz bir duruma sebep olmayacak ve eğitim hayatına, mesleki eğitime veya yetkili otoritelerce tasdiklenmiş eğitim programlarına ya da bunun gibi aktivitelere devamına katılmalarına engel olmayan kültür, sanat, sporla alakalı işler ve reklamcılık aktivitelerinde bulunabilirler. Asgari on üç yaşında olan çocuklar ise ulusal otoritelerin yerel mevzuatla belirleyeceği şartlarla az önce belirtilen nitelikteki kültür, sanat, sporla alakalı işler ve reklamcılık aktivitelerinde çalışabileceklerdir.

Gelişmiş ülkelerde mesleki eğitim gören çocuk veya gencin zararlı bir etkiyle karşılaşmayacağı düşünülebilirse de az gelişmiş veyahut gelişmekte olan ülkelerde bu düzenleme istismara açıktır. Zira Türkiye gibi ülkelerde belki de bu Yönerge de gözetilerek 4857 sayılı İK kapsamı dışında bırakılan çırakların mesleki tehlikelerle karşılaşmaları kaçınılmazdır.

Yönerge'nin 6. maddesinde, 7. maddenin ilk fıkrasını da dikkate alarak gençlerin sağlık ve güvenliklerini korumak amacıyla tedbirler alınacağına yer verilmiştir. Bu maddeye göre tedbirler; iş yeri ve işin yapıldığı yerin işin yapılmasına elverişli olması, sağlığa zararlı olabilecek türden maddelerin niceliği, bulunduğu alan, çalışma esnasında kullanılan makinalar ve tüm araç gereçlerin kullanma talimatları, verilen eğitimler ve çalışma planı gibi hususlar değerlendirilmek suretiyle alınmalıdır. Maddenin devamında yapılacak izlemde gençlerin fiziki veya zihinsel yönden güvenlikleri için olumsuz sonuç doğurabilecek ihtimaller görülürse

89/391/EEC sayılı Direktif hükümleri gözetilerek ücret alınmaksızın düzenli kontrol yapılacağı ve istihdam edenlerin, gençlerin başlarına gelebilecek olumsuz sonuçlar ve bunlara karşı alınan önlemlere ilişkin gençleri bilgilendireceği hususlarına değinilmiştir.

Yönerge'nin 7. maddesinde üye devletlerin; gençlerin tecrübesizliği, hâlihazırda bulunan veya başlarına gelebilecek zararlar konularında eğitim almamış olmaları, gelişimlerini tamamlamamış olmaları sebepleriyle sağlık, güvenlik ve gelişmelerini olumsuz yönde etkileyecek tehlikelere karşı korunmalarını sağlayacakları belirtilmiştir. Maddenin devamında ise belirgin biçimde gençlerin yaşları gereği fiziki ve psikolojik olarak yapabileceklerinin üstünde bulunan işlerde, toksik, kanserojen, kalıtsal genetik bozukluğa neden olacak ya da cenine zarar veren, herhangi bir biçimde insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen maddelere maruz kalınmasını içeren işlerde, zararlı radyasyonla ilgili işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkatsizliğe bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan iş, vibrasyon veya gürültü ile aşırı sıcak ve soğuktan doğabilecek sağlık riski taşıyan işlerde gençlerin çalıştırılmamasının gerekliliğine değinilmiştir.

Yönerge'nin 8. maddesinde üye devletlerin asgari on dört yaşında olup işle eğitiminin birleştirildiği bir programda veya iş yerinde deneyim kazandırmaya yönelik bir program dâhilinde çalışan çocukların çalışma sürelerini günde 8, haftada 40 saat olarak, yine asgari on dört yaşında olup okul dönemlerinde ulusal mevzuat veya uygulamalarla yasaklanmamış olma koşuluyla ders saatleri dışında günde 2, haftada 12, okulun kapalı olduğu dönemlerde on beş yaşındaki çocuklar için çalışma süresinin günlük en fazla 8, haftalık 40 saate çıkarılabileceği, bu yaş altı çocuklarda ise günde en fazla 7, haftada 35 saat olarak sınırlandırılması, on üç yaşındaki çocukların ise ulusal mevzuatla belirlenen işlerde haftada sınırlı saatlerle çalıştırılabileceği, gerektiğinden bahsedilmiştir. Aynı madde lüzumunca gençlerin fabrikada işbaşında veya iş/eğitim programları çerçevesinde teorik ve uygulama eğitiminde geçirdikleri sürenin çalışma süresinden sayılacağı ve kültürel v.b. faaliyetlerde çalışma sürelerinin belirlenmesinin ulusal mevzuata bırakıldığı düzenlenmiştir.

Yönerge'nin 9. maddesinde telafi edici dinlenme süreleri vermek koşuluyla gemicilik, halıcılık, silahlı kuvvetler, polislik ile ilgili işlerle kültürel, sanatsal, sportif veya reklamcılık işlerini, hastane ve benzeri yerlerdeki işler istisna tutularak üye devletlerin ergenlerin akşam 8, sabah 6 saatleri arasında veya gece 11, sabah 7 saatleri arasında çalışmasını yasaklayacak önlemler alması gerektiğine yer verilmiştir. Ancak, üye devletlerin ergenin korunması için, işin yapıldığı sırada bir yetişkinin gözetimi altında bulunması şartıyla bu gece çalıştırılma yasağı süresi içerisinde ergenlere bazı belli işlerde çalışma yetkisi verebileceğine yer verilmiştir. Şayet bu durum vuku bulursa gemicilik, halıcılık, silahlı kuvvetler, polislik, hastane ve benzeri yerlerdeki işler, kültürel, sanatsal, sportif ve reklamcılık işleri hariç olmak üzere iş gece yarısı ile sabah 4 saatleri arasında yasaklanacak, gencin korunması için denetiminin gerekli olduğu hâllerde, gencin bir yetişkince denetimi yerine getirilecek, gece çalışması başlamadan önce ve geceleri çalışmaya başladıktan sonra düzenli aralarla gençler sağlık ve kapasitelerinin, ücretsiz olarak kontrolü hakkına sahip olacaklardır.

Yönerge'nin 10. maddesinde gemicilik, balıkçılık, silahlı kuvvetler, polislik, tarım, turizm sektörü, otel, lokanta, kahvehane işleri, gün aşırı yapılan faaliyetlerle ilgili işler, hastane v.b. gibi işler istisna kalmak şartıyla 4.madde ile çalıştırılmasına yasal imkân tanınan çocukların üye devletler tarafından alınacak tedbirlerle her 24 saatlik süre zarfında çocukların kesintisiz 14 saat, ergenlerin ise kesintisiz 12 saat her 7 günlük sürede ise biri pazar günü kesintisiz 2 gün dinlenmelerini sağlamaları gerekliliğine değinilmiştir.

Yönerge'nin 12. maddesi üye devletlerin gençlerin günde dört buçuk saati aşan çalışmalarından sonra kesintisiz en az 30 dakika dinlenmelerini temin etmeleri lüzumundan, 13. maddesi 89/391/Eec sayılı Yönerge'nin 5/4 maddesinde öngörülen koşullarda (olağandışı, öngörülemeyen, işverenin kontrolü dışındaki veya istisnai olaylar yahut özen gösterilmesine karşın sonuçlarından kaçınılamayan olayların varlığı halinde), çalışmanın geçici nitelikte olduğu, derhal yapılabildiği, yetişkinlerin müsait olmadığı durumlarda, on beş-on sekiz yaş arası gençlerin, izleyen 3 hafta içinde tatmin edici bir dinlenme süresi verilmesi koşuluyla, fazla çalıştırılabileceğini, üye devletlerin bu tür çalışmanın koşullarını, sınırlarını ve prosedürünü, yasalarla veya diğer düzenlemelerle belirleyebileceklerinden bahsedilmiştir. Son maddelerde ise

Direktif'in getirdiği istisnaların üye devletlerce kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi için denetim mekanizmasına yer verilmiştir.

Direktif 2. maddesi ile bir işverenin buyruğu altında, ücret karşılığında iş gören, on sekiz yaşını ikmal etmemiş kimselere bu Direktif'in uygulanacağı belirterek 138 ve 182 sayılı Sözleşmelerden bu yönüyle ayrılmıştır. Zira anılan sözleşmelerin kapsamı çok daha geniştir¹¹¹.

Yönerge'nin düzenlemeleri 4857 sayılı İK ve ÇGİÇUEHY hükümleri ile aynı doğrultudadır.

Sonuç olarak bu Yönerge ile çalışan çocuk ve ergenlerin sağlık ve güvenliğinin korunması amaçlanmaktadır. Özellikle de gençler ekonomik sömürden, güvenliklerine, sağlıklarına, fiziksel, ruhsal ya da sosyal gelişimlerine zarar verebilecek ve eğitimlerini tehlikeye atabilecek işlerden korunmaya çalışılmaktadır¹¹².

D. Avrupa Birliği Komisyonu 2000/581/EC Sayılı Tavsiye Kararı

AB Komisyonu 15 Eylül 2000 tarihinde kabul ettiği Tavsiye Kararı ile 182 Sayılı Sözleşme'yi üye tüm ülkelerin onaylanmasını önermektedir.

E. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

54 Madde, bir başlangıç ve yedi bölümden oluşan Şart 7 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde imzalanmıştır. Birden fazla maddede çocuk işçilere ilişkin dolaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Şart'ın 5. maddesinde çocukların yanı sıra hiçbir bireyin zorla çalıştırılmayacağından, 14. maddede çocuklarda olduğu gibi tüm bireylerin serbest, sürekli eğitim hakkının bulunduğundan, "Çocuk hakları" başlıklı 24. maddede ise açıkça çalıştırılmaları veya işçiliklerine değinilmemişe de çocukların belirli bir refah düzeninin üstünde yaşam koşullarının sağlanmasından ve çıkarlarının en iyi şekilde korunmasından bahsedilmiştir. 32. maddede ise çocuk

¹¹¹ Hasan Arı, **Çalışan Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar**, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova, 2015, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>, (16.04.2019), s. 123.

¹¹² Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, <http://www.avrupa.info.tr>, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Kapasitesinin Artırılması Projesi, (16.04.2019), s. 8.

işçilerin istisnai hâllerde çalıştırılabileceği, çocuk işçinin en az istihdam edileceği yaşın, temel eğitiminin bitirilmesi için belirlenen asgari yaştan daha düşük olması halinde çalıştıramayacağı, şayet bu yaşın üstünde kimseler çalıştırılıyor ise çalışma koşullarının, ekonomik sömürüye neden olacak ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verebilecek veya eğitimlerini engelleyebilecek biçimde olmaması gerektiği düzenlenmiştir.

AY'nın 18. maddesinde yer alan angarya yasağı ile AB Temel Haklar Şartı'nın 5. maddesi, AY'nın 42. maddesindeki eğitim ve öğrenim hakkı ile AB Temel Haklar Şartı'nın 14. maddesi, AY'nın 41. maddesinde düzenlenen devletin çocukların korunmasına dair lüzumlu tedbirleri alması gerektiği hususu ile AB Temel Haklar Şartı'nın 24. maddesi, AY'nın 50. maddesinde değinilen çalışma şartları ile AB Temel Haklar Şartı'nın 32. maddesindeki çocukların çalışma koşullarına ilişkin madde içerikleri, uyum içerisindedir.

Şart, temel hakların standardını düzenlemektedir. Bu sebeple AB üyesi devletler bu Şart'ta yer alan sınırların daha altına inmeden düzenlemeler yapmak ve iş hukuku mevzuatlarını bu sınırlara göre belirlemek durumundadırlar. Ülkelerin sosyal, kültürel, ekonomik yapıları düşünüldüğünde bu düzenlemelerin birbirinin aynısı olması beklenemez. Şart'ın birden fazla maddesinde yerel mevzuat uygulamalarını ayırık tutmuş olması da bu durumu onaylar niteliktedir¹¹³.

F. Gemi Adamlarının Çalışma Zamanlarının Organizasyonuna İlişkin Avrupa Sözleşmesi

Gemi Adamlarının Çalışma Zamanlarının Organizasyonuna İlişkin Avrupa Sözleşmesi 30 Eylül 1998 tarihli'dir. Sözleşme ilk madde uyarınca denize açılan kamusal veya özel mülkiyet altında, üye devletlerden birinin sınırlarında kaydedilmiş, düzenli olarak deniz ticareti faaliyetlerinde bulunan gemi adamlarına uygulanacaktır. 5. madde ile çalışma saatleri; herhangi bir 24 saatlik dilimde 14 saat, herhangi bir 7 günlük dilimde 72 saatten az olmayacaktır. Asgari dinlenme saatleri ise herhangi bir 24 saatlik dilimde 10 saat, herhangi bir 7 günlük dilimde de 77 saat

¹¹³ Mustafa Alp, "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz6-1/PDF/alp1.pdf>, (08.04.2019), s. 17.

şeklinde düzenlenmiştir. 6. maddede on sekiz yaşın altındaki gemi adamlarının gece çalışmayacağı, gece kavramının gece yarısından saat 5'e kadar olan süreyi içeren en az 9 saatlik ardıl zaman dilimi anlamına geleceği, on altı-on sekiz yaş aralığındaki gemi adamlarının eğitimlerinin aksaması durumunda ise bunun geçerli olmayacağı hüküm altına alınmıştır. 11. maddede on altı yaş altındaki hiç kimsenin gemide çalışmayacağına yer verilmiştir. 16. madde ile gemi adamlarına yılda en az 4 hafta izin verileceği, gemi adamının 1 yıldan az çalışma süresi olması durumunda ise bu süreyle orantılı bir izin verileceği, istihdam ilişkisinin sona ermesi dışında yıllık izin asgari süresinin harcırahla yer değiştiremeyeceği düzenlenmiştir. Ulusal mevzuatta çocuk ve genç gemi adamlarının gece çalışmasına ilişkin bir hüküm yer almaması, yıllık izin açısından Deniz İş Kanunu gereğince en az altı ay çalışma zorunluluğunun bulunması hususları işbu Sözleşme'ye aykırı durumdadır ve gerekli kanuni çalışmalarla ulusal mevzuat anılan Sözleşme hükümleri ile uyumlu hale getirilmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN ULUSAL İŞ HUKUKU KAYNAKLARI

“Çocuk haklarına ilişkin bir araştırmadan bahsedecek olursak Türkiye’nin bu konudaki durumunun daha net görüleceği kanaatindeyiz. Şöyle ki; Türkçe Ulusal Derlem kullanılarak Mersin Üniversitesi’nde hazırlanan türkçede çocuk sözcüğünün en çok kullanıldığı tamlamalar araştırmasında çocuk haklarının üçüncü sırada yer alması bu anlamda dikkat çekicidir. Ancak derlemde bu ifadenin çok geçiyor olması ülkemizde bu konunun çok önemsendiği anlamına gelmemelidir zira bu ifade, çocuk haklarının aslında önemsenmediği veya bu kavrama ilişkin olumsuz tutumların söz konusu edildiği bağlamlarda da yer alabilecektir. Derlemde yer alan bazı örnek cümleler de bu durumu anlatmaktadır; “ÇHS bir kağıt parçasından ibaret değil”. “Bir ara çocuk hakları diye tutturdu”. “Ne olur, çocuk haklarına biraz saygı!”¹¹⁴.

Yukarıdaki derlemle Türkiye’deki durumu anlatılmaya çalışılan çocuk ve genç işçilerin oranları halen yüksek oranda seyretmekte olup birden fazla risk çocuk işçiler açısından mevcuttur. Bu sebeple çocuk işçilerin hukuki yönden korunması büyük önem kazanmaktadır. Yasal düzenlemelerle çocuk işçilerin mağduriyeti giderilmeye çalışılmalı, gerekliyse AY’nın 2. maddesinde bulunan sosyal devlet kavramı lüzumunca çocuklara yapılacak pozitif ayrımcılıklar ile çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Uluslararası düzenlemelerde de görüleceği üzere çocukların on beş yaşından evvel çalışmasına müsaade edilmeli, işverenler sıkı şekilde denetlenmeli, öngörülen cezai yaptırımlar caydırıcı hale getirilerek, etkin şekilde uygulanmalıdır.

Sokakta çalışan çocukların iş sağlığı ve güvenliği hususunda karşılaşılabilecekleri olumsuz neticeler oldukça fazladır. Gece geç saatlere kadar çalışan, alkollü mekânların bulunduğu yerlerde olan, sanayi sitelerinde, araç trafiğinin hızlı olduğu yol veya sokaklarda bulunan çocuklara yönelik hakaret, tehdit, kasten veya taksirle yaralama, cinsel istismar, hırsızlık, yağma, öldürme vs. gibi suçların işlenilmesi mümkündür¹¹⁵.

¹¹⁴ Soner Akşehirli, “Türkçede Çocuk”, **İzmir Barosu Çocuk Hakları Bülteni**, 2015, s.12.

¹¹⁵ Arı, s. 91.

Çalışan çocukları bekleyen öncelikli risk iş kazalarıdır. Daha evvel değinilen TÜİK araştırmaları Türkiye’de çocukların altı yaşında çalışmaya başladığını göstermektedir. Kas gelişiminin henüz tamamlandığı bu dönemde, çabuk yorulma, dikkat süresinin sınırlılığı, gibi nedenler kaza riskini artırmaktadır¹¹⁶.

“Ayrıca ILO-IPEC programı kapsamına alınan Çocuklar Projesi Raporunda, çocukların yoğun olarak çalıştıkları farklı iş kollarında yapılan araştırmalarda, çalışma koşullarından kaynaklanan risklerin benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Bunlar; çıraklık sözleşmesinin olmaması, sigortasızlık, günlük ve haftalık iş sürelerinin uzunluğu, yıllık ücretli izin tam olarak kullandırılmaması ve düşük ücretten kaynaklanan risklerdir¹¹⁷”.

Bu bölümde Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından çocuk ve genç işçilere ilişkin çıkartılan yasal düzenlemelere yer verilecek, çocuk işçiliği ulusal düzenlemelerinin, uluslararası düzenlemelere kıyasla durumu değerlendirilecek ve daha iyi hale getirilebilmesi için yapılması gerekli güncellemelere değinilecektir.

I. TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI’NDA ÇALIŞAN ÇOCUĞUN DURUMU

Anayasa devletin ana organları olan yasama, yürütme ve yargının kuruluş, işleyiş ve aralarındaki karşılıklı ilişkileri ve konumuzla ilgili en önemli nokta olan devlet karşısında vatandaşların temel hak ve özgürlüklerini düzenlediği için önemlidir. AY’nin 2 ve 3. bölümlerinde yer alan kişinin hakları ve ödevleri ile sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler kısımlarında yer alan düzenlemelerin bir kısmı çalışan çocuklarla doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılıdır. Ayrıca temel ilkeler de diğer herkes gibi çocuklara da uygulanır.

AY’nin 2. maddesi’nde bulunan sosyal devlet ilkesi ile AİHM hükümlerinde benzer olarak, çeşitli şiddet olayları karşısında özellikle güçsüz durumda olan insanlar arasında yer alan çocukların, kişinin bütünlüğünü tehdit edebilecek her türlü

¹¹⁶ Milli Eğitim Sağlık Eğitimi Vakfı, **Çalışan Çocukların Penceresinden**, Katılım Öncesi Süreçte Sivil Toplumun Güçlendirilmesi Stk Hibe Programı, s. 44.

¹¹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, **Çalışan Çocuklar Projesi Raporu**, Ocak 2000, Ankara, s. 27.

saldırıdan etkili bir şekilde korunmalarını sağlayacak bir devlet himayesi altında olma hakkına sahip olduğuna değinerek (A/Birleşik Krallık, no: 25599/94) yetkili makamların başvuranın güçsüzlüğü konusuna önem atfetmeleri beklenmektedir¹¹⁸.

Ayrıca sosyal devlet ilkesi gereğince, yargı organları tarafından verilecek hükümlerde, iş hukuku uygulanırken, takdir noktasında bir tereddüt hasıl olursa, bu hukuk dalının büyük oranda sosyallik içerdiğinden bahisle sosyal yönü dikkate alınarak yapılan takdir, kanun koyucunun kanunu öngörürken güttüğü amaca uygun olacaktır¹¹⁹.

AY'nin 10. maddesi çocuklar açısından önem taşır. Bu maddede özellikle farklı şartlarda olan kimselere farklı uygulama yapılmasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği hususu düzenlenmiştir. Yukarıda da değindiğimiz üzere çocukların diğer bireylerle aynı durumda olması düşünülemez, bu sebeptendir ki devlet çocukları korumak için özel önlemler almak zorundadır.

“Doktrinde de eşit davranma yükümlülüğün işverene, tüm işçilere şematik olarak aynen davranılması konusunda bir yükümlülük getirmeyeceği, aksine, gerçekte eşit olmayana şekli olarak eşit davranılmasının, eşit davranma yükümlülüğünü zedeleyeceği, ayırım yapmanın, eşit davranma yükümlülüğü ile bağdaşması veya açıkça bir norm ile düzenlemesi gerektiği”¹²⁰,

“Belirtilmek suretiyle “iş hukukunda söz konusu ilkenin yansımasına yer verildiği gibi ‘Eşit davranma borcu veya eşit işleme tabi tutma borcu eşit durumda olan kişilere hakkaniyet esaslarına göre eşit davranmak, genel olarak bu ilke eşit durumda bulunanlar arasında değişik muamele yapmamak’ biçiminde tanımları yapılmıştır”¹²¹”.

Avrupa Topluluğu Anlaşmasına göre eşit davranma ilkesinin üye devletlerin meslek yaşamında kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasında mesleki faaliyetlerde etkinliği daha az olan cinsiyet için yapacakları düzenlemeleri

¹¹⁸ Dışişleri Bakanlığı Avrupa Konseyi, İnsan Hakları Genel Müdür Yardımcılığı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Kararın Özet Çevirisi, **Okkalı- Türkiye Davası**, Başvuru no: 52067/99, Strazburg, 17.10.2006, s. 8.

¹¹⁹ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 4.

¹²⁰ Şükran Ertürk, **“İş İlişkisinde Temel Haklar”**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 99.

¹²¹ Tuncay Senyen Kaplan, **“İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”**, TBB Dergisi, 2017, özel sayı, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722>, (10.04.2019), s. 225.

engellemeyeceği, alınan tedbirlerin yerine getirilmesine önlemeyeceği şeklinde ifade edilmiştir¹²².

“Çocuklar arasında ayrımcılığı yasaklayan ilk belge niteliğindeki BM Medeni ve Politik Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 24. maddesinde ise “Her çocuğun, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet ya da doğuş gibi bir nedenle ayırım yapılmaksızın ailesi, toplum ve devletin üzerine düşen, küçük konumunda olmasının gerektirdiği koruma önlemlerine hakkı vardır” denilerek çocuklar hakkındaki eşitliğe vurgu yapılmıştır¹²³”.

“2000/78 Sayılı Çalışma ve Meslekte Eşit İşlem Hakkında AB Çerçeve Yönergesi, diğer düzenlemelerden farklı olarak meşru bir istihdam politikası, işgücü piyasası ve meslek içi eğitim hedefleri dâhil olmak üzere meşru bir amaçla nesnel ve makul olarak haklı kılınırsa ve bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli ise, yaşa dayalı muamele farklılıklarının ayrımcılık oluşturmayacağını, bu bağlamda istihdam veya istihdamla bağlantılı çeşitli avantajlara erişim bakımından yaş ile ilgili asgari yaştan belirlenebileceğini öngörmüştür¹²⁴”.

Ayrıca bu madde ile çocuk ve genç işçilerin kendi aralarında eşit işlem görme hakkı, bir başka deyişle kendi aralarında yaş, cinsiyet ve diğer nedenlere dayalı ayrımcılığa maruz kalmama hakları ile bir başka deyişle yaşa dayalı ayrımcılığa maruz kalmama haklarını da ifade etmektedir¹²⁵.

Ayrımcılığın her türü, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi’nin 2. maddesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 2. maddesi, Medeni ve Politik Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 2. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14. maddesi, Avrupa Temel Haklar Şartı’nın 20. maddesi,

¹²² Eda Manav “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı Ab Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, s. 742, DEU Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.15, Özel S. , 2013, (Basım yılı 2014), <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/26-edamanav.pdf>, (10.04.2019), s. 750.

¹²³ Bakırcı, (çocuk), s. 343.

¹²⁴ <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8 &ved=2hUKEwiIqdKC18XhAhU8xMQBHeeCd8QFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.esitha-klar.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2016%2F08%2F%25C4%25B0stihdam-ve-Meslekte-E%25C5%259Fit-Muameleye-Dair-AK-direktifi.docx&usg=AOvVaw04a4QKXIUhaM8IGyEhSvZn>, (10.04.2019).

¹²⁵ Bakırcı, (çocuk), s. 341.

2000/43-2000/78-2006/54 sayılı AB Direktifleri, ASŞ'nin 4/3. maddesi ile AY'nin 10. maddesinde olduğu gibi benzer şekilde yasaklanmıştır.

Ulusal mevzuatımızda 4721 sayılı TMK'nın 8. maddesi "*Her şahıs medeni haklardan istifa eder*" hükmü ile aynı Kanun'un diğer maddelerinde yer alan ceninin, anneden ayrı nefes alması şartıyla ana rahmine düştüğü andan itibaren hak ehliyetine sahip olduğu, hiç kimsenin hak ehliyetinden ve hak ehliyetinin bir kısmını kullanmaktan dahi vazgeçemeyeceği hükümleri medeni hukuk yönünden, 4857 sayılı İK'nun 5. Maddesinde bulunan "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz*" ve Asgari Ücret Yönetmeliği 5. maddesindeki "*Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayrım yapılamaz*" düzenlemeleriyle iş hukuku açısından, 4857 İK dışında kalan her türlü iş sözleşmesini kapsamına alan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. Maddesinde değinilen "*Herkes hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır*" hükmüyle toplumsal açıdan, 5237 sayılı TCK'nın 122/1- c bendinde yer verilen "*Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*" ibaresi ceza hukuku bağlamında AY'de yer alan eşitlik ilkesinin yansımalarıdır.

Ne yazık ki AY'de yer alan eşitlik kavramının çocuklar üzerindeki uygulaması Türkiye'de yetersiz kalmaktadır. Bu hususu 4857 sayılı İK'na tabi olan- olmayan çocuklar hakkında yapılan düzenlemelerde dahi görmek mümkündür. Örneğin, 4857 İK'na tabi çocuk işçiler, ÇGİÇUEHY hükümleri gereğince eğitim hayatı henüz sona ermemiş çocukların eğitim dönemindeki istihdam süreleri, okul zamanı haricinde olmak üzere, günde en fazla iki saat belirlenebileceği düzenlenmişken, bu kapsamda olmayan diğer çocuklara dair çalışma şart ve sürelerle yer veren 1593 sayılı UHK'da 12-16 yaş arası çocukların okulların açık veya kapalı olduğu ayrımına gidilmeksizin günlük 8 saat çalıştırılabileceğine yer verilmiştir.

Cebri ve Mecburi Çalıştırmaya ilişkin 29 Numaralı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi 2.maddesi ile AIHS'nin 4. maddesinde benzer şekilde tanımlanan bir kimsenin kendisine cezai bir yaptırım uygulanacağı korkusu ile bu kişinin isteği olmaksızın zorunda bırakıldığı tüm iş veya hizmetler anlamına gelen ve AYM'nin 2011/50 esas, 2013/30 karar sayılı ilamında¹²⁶ da herhangi bir kimsenin çalışmasının karşılığını almaksızın isteği olmaksızın istihdam edilmesi, bir eşyadan veya bir kimsenin iş görmesinden karşılıksız faydalanma biçiminde açıklanan angaryanın herkes gibi çocuklara da uygulanmasının yasak olduğu AY'nın 18. maddesiyle hüküm altına alınmıştır.

AY'nin 50. maddesinde çalışan çocuklara ayrıca ve açıkça değinilerek küçüklerin istihdam koşulları açısından ayrıca korunacağı vurgulanmıştır. Bu madde özellikle iş yerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerine neden olan hâllerden belki de en mühimi, uygun olmayan işçileri, yine uygun olmayan çalışma şartları altında çalıştırmayı içerdiği için önemlidir. İstatistiklerde, yaşı ya da cinsiyeti sebebiyle çalışmaya uygun olmayan çok sayıda işçinin maruz kaldığı iş kazası ya da meslek hastalığına rastlanmaktadır ki bu durum AY normların ihlali anlamına gelmektedir. Örneğin TÜİK verilerine göre, *“son 12 ay içinde istihdam edilen fertlerden, işe bağlı bir sağlık sorununa maruz kaldığını belirtenlerin % 63'ü 35 ve daha yukarı yaştayken, 15-24 yaş grubundaki fertlerde işe bağlı bir sağlık sorunu yaşayanların oranı % 1, 6, 35-54 grubunda % 4,7, 55 ve üstü yaşlarda ise % 4, 5'tir¹²⁷”*. AY'nin 2 ve 50. maddesi, ÇHS'nin 3. maddesi ve 1959 tarihli Çocuk Hakları Bildirgesi'nin 2. maddesi ve AB Temel Hakları Bildirgesi 24/2. maddesi bu madde ile aynı paraleldedir.

ÇHS'nin 3. maddesinde, tüm yardım kuruluşları, mahkemeler, idari otoriteler ve kanun koyucular tarafından gerçekleştirilen ve çocuklarla alakalı tüm aktivitelerde, çocuğun faydasının ana fikir olması lüzumu, üye ülkelerin çocuğun yasal temsilcilerinin hak ve yükümlülüklerini dikkate alarak sağlık ve mutlulukla yetiştirilmesi için gereken ilgi ve korumayı sağlamayı üstlenmesiyle, bu amaca uygun kanuni tüm tedbirleri alması gerekliliğine yer verilmiştir.

¹²⁶ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (14.04.2019).

¹²⁷ Levent Akın, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, (İşveren) s. 28.

Son olarak çalışan çocuklarla ilgili AY'nin 90. maddesi ile Türkiye'nin onayladığı çalışan çocuklara dair her temel hak ve özgürlüğe ilişkin uluslararası antlaşmanın, iç hukukta birer kanun hükmünde olduğu ve ulusal mevzuat ile bahsedilen antlaşmaların çatışması halinde uluslararası sözleşmelerin esas alınacağı kabul edilmiştir. Bu vesileyle ulusal hukukta çalışan çocuklar lehine yer alması gereken, ancak düzenlemesi ihmal edilmiş hükümlerin uygulanabilirliği de sağlanmıştır.

II. KANUNLARDA ÇALIŞAN ÇOCUĞUN DURUMU

A. 4857 sayılı İş Kanunu

İş Kanunu 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilmiş, 10 Haziran 2003 tarihinde RG'de yayımlanarak 01 Eylül 1971 yayım tarihli önceki İş Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır¹²⁸. 4857 sayılı İK'nun 4. maddesine göre *“Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisinde durumunda olan park ve bahçe işleri ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler”* bu Kanun'un kapsamında kalan işlerdir.

4857 sayılı İK gözden geçirildiğinde çocuk işçilere ilişkin 71. madde dikkat çekicidir. Bu maddeye göre on beş yaşını doldurmamış kimselerin istihdam edilmesi yasal değildir. Ancak istisnai olarak on dört yaşını ikmal etmiş küçükler mecburi temel eğitimlerini tamamlamışlar ise söz konusu küçüklerin okul hayatlarının ve bedensel, zihinsel, sosyal, ahlaki gelişmelerinin sürekliliğine mani durum teşkil etmeyecek hafif işlerde istihdam edilmesi mümkündür Aynı madde uyarınca on dört yaşını bitirmemiş küçüklerin ise okul hayatlarının ve bedensel, zihinsel, sosyal, ahlaki gelişmelerinin sürekliliğine mani durum teşkil etmeyecek, sanat, kültür ve reklam içerikli işlerde taraflarca yazılı antlaşma akdedilmek ve tüm faaliyetlerde

¹²⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/25134.pdf>, (20.05.2019), s. 1.

alışmaları için yeniden onay almak suretiyle istihdam edilmeleri mümkündür. Bu faaliyetlerin kapsamı, çalışma izni, çalışma şartları, yaş grupları esasları Radyo ve Televizyon st Kurulu ile Bakanlıklardan Aile ve Sosyal Politikalar, Kültür ve Turizm, Sağlık, Milli Eğitim'in görüşleri alınarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir. Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri ile ilgili kısım kanun metnine 2015 tarihinde eklenmiş, kanun metninin bu haliyle Genç İşçilerin Korunmasına İlişkin 94/33/EC sayılı Direktif'in 5. maddesiyle uyum sağlanmıştır.

İş Kanunu'na İlişkin alışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde *"İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre"* ve 2003/88/EC sayılı alışma Zamanlarının Düzenlenmesine ait Belirli Hususlara İlişkin Avrupa Konseyi Direktifi'nin 2. maddesinde *"Ulusal mevzuat ve/ veya uygulamalar doğrultusunda, işverenin tasarrufunda olmak kaydıyla ve kendi faaliyetleri ve görevleri için işçinin çalıştığı herhangi bir süre"* biçiminde tanımı yapılan çalışma süresi ile ilgili aynı madde de yer alan düzenlemeye göre temel eğitimini bitirmiş ve formel eğitim almayan küçüklerin mesai saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam içerikli işlerde istihdam edilenlerin ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamayacağı, bu sürenin on beş yaşını doldurmamış küçükler için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabileceği, okul öncesi küçükler ile eğitim hayatı süren küçüklerin okulların açık olduğu esnadaki çalışma sürelerinin, eğitim saatleri dışında en fazla günde iki saat ve haftada on dört saat olabileceği, bu sürenin okulun kapalı olduğu zamanlarda arttırılabileceği hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İK'nun 63. maddesine dayanılarak çıkartılan İş Kanunu'na İlişkin Fazla alışma ve Fazla Sürelerle alışma Yönetmeliği'nin 8. maddesi a fıkrasındaki on sekiz yaşını ikmal etmemiş kimselere fazla alıştırma yapılamayacağı hükmü ile bu düzenleme desteklenmiştir.

Yukarıda değinilen 4857 sayılı İK 71. maddesi ile 4721 sayılı TMK'nın 16. maddesi ile uyum içindedir Doktrinde ayırt etme gücüne sahip ve yasal temsilcisinin onayıyla bir meslek yahut sanatla meşgul olan veya aile yanında yaşamayan çocukların, yasal temsilcisinin imzası olmaksızın da, iş akdini imzalamaya yetkisinin bulunduğu çünkü yasal temsilcinin çocuğun aile konutundan ayrı yaşam sürmesine ya da meslek yürütmesine onay vermekle, bu onayla yapılan faaliyetlerin gerektirdiği

antlaşmaları imzalamasına da rızası olduğunun düşünüleceği belirtilmiştir¹²⁹. Ancak, bu görüşün aksine on sekiz yaşını ikmal etmemiş çocukların sadece bazı durumlarda iş sözleşmesinin tarafı olmaları mümkün olmaktadır. Bahsedilen Kanun metni uyarınca mümeyyiz, belirli bir yaşı üzerinde çocukların ana-baba, veli ya da vasilerinin izni olmaksızın, borçlandırıcı işlem yapmaları mümkün değildir. Dolayısıyla bunun sonucunda belirli yaşı üzerindeki çocuklar borçlandırıcı işlem doğuran hizmet akdini yalnızca ana-baba, veli ya da vasilerinin izni ile akdedebilirler¹³⁰. Ancak yine 4721 sayılı TMK'nın 359. maddesinde “*Ana ve baba tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğa kendi malından verilen kısmın veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir*” düzenlemesiyle az evvel değinilen kanun maddesindeki velinin çocuğu üstündeki hakkının sınırları çizilmeye çalışılmış, çalışan çocuk maddi açıdan korunmuştur.

Yargıtay 9 HD.'nin 12 Şubat 2002 tarihli ve 2001/17321 esas, 2002/2667 karar sayılı ilamında çocukların kazancı üzerinde velinin hakkına aşağıdaki biçimde değinilmiştir¹³¹;

“1.1.2002 tarihinde yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu'nun 359. maddesinde bu sorunu kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde çözüme bağlamıştır. ‘Meslek ve sanat için verilen mal ve kişisel kazanç’ başlıklı 359. Maddede ‘Ana ve baba tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğu kendi malından verilen kısmı veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir’ biçiminde kurala yer verilmiştir. Önceki Medeni Kanunumuzun 269 ve 16. maddelerinin yorumundan da aynı sonuca varılması gerekir. Gerçekten anılan Kanun ‘Velayet altındaki çocuk, ehliyet itibarıyla vesayet altındaki kimse gibidir. Vesayet altında bulunan kimsenin idari muamelata iştiraki müstesna olmak üzere vasi marifetiyle temsile müteallik hükümler, veli hakkında da tatbik olunur. Bir borç iltizam eden çocuk, kendi malından ödemekle mükelleftir. Bu hususta ana ve babanın; çocuğun malları üzerinde haiz oldukları idare ve intifa haklarına bakılmaz’ şeklindeki düzenleme ile çocuğun ehliyeti özel şekilde kurallara bağlanmıştır. Yine önceki

¹²⁹ Tunçomağ ve Centel, s. 82.

¹³⁰ Ömer Eyrenci, ve diğerleri, **Bireysel İş Hukuku**, 8.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s. 103.

¹³¹ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (14.04.2019).

Medeni Kanunun 16. maddesinde de bu düzenlemeye uygun şekilde ‘mümeyyiz bulunan küçükler ile mahcurlar kanuni mümessillerinin rızaları olmadıkça bizzat kendi tasarrufları ile iltizar edemezler’ kuralı yer almıştır. Somut olayda davacı işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre veli tarafından hak kazandığı ücretleri tahsil etme yetkisinin verildiği kabul edilmelidir. Böyle olunca yapılan ödemeler dikkate alınarak gerekli mahsuplar yapılmak suretiyle hüküm kurulmalıdır...”

Çalışmamızda Kanun’un 71. maddesine ilişkin Yargıtay uygulamalarına da değinmek isteriz. Yargıtay 10.HD’nin 17 Ekim 2011 tarihli ve. 2011/11587esas, 2011/14027 karar sayılı ilamında¹³²;

”...71'inci maddesinde, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu, ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilecekleri, okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma sürelerinin, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabileceği hüküm altına alınmıştır. ...ilgililer arasında hizmet akdi (iş sözleşmesi) ilişkisinin unsurlarıyla birlikte bulunup bulunmadığı, hizmetin gerçekleştiği ileri sürülen tarih itibarıyla on beş yaşını doldurmamakla birlikte, on dört yaşını bitirdiği ve Lise 1 öğrencisi olduğu saptanan davacı yönünden eylemli çalışma olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği tüm açıklığıyla ortaya konulmalı, böylelikle toplanan kanıtlar, yukarıda belirtilen yasal düzenleme ve açıklamalar ışığı altında değerlendirildikten sonra elde edilecek sonuca göre karar verilmelidir...” denilmektedir..

YİBK.’nun 18 Haziran 1958 tarihli, 1957/9 esas, 1957/20 karar ve RG. 30 Eylül 1958, 10020 nolu ilamda¹³³ “...Yaşı veya kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bundan dolayı işçi sigortalar kanunlarının işçilere tanıdığı haklardan istifade edeceğine karar verildi...” düzenlemesi yer almıştır.

¹³² <https://portal.uyap.gov.tr/uyap>, (14.04.2019).

¹³³ Centel, Tankut. **Temel İş ve Sosyal Sigorta Yasaları**, 3.Baskı, Beta Yayınları, Eylül, 2016, (Yasa), s. 83.

Değinilen kararlarda da görüleceğı üzere Yargıtay da ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz olan çocukların korunması amacıyla kanunların belirlediğı asgari yaşı altındaki eylemli olarak çalışan işçilerin dahi işçi statüsünde yer alacağı ve işçi haklarından istifade edeceği hususuna yer verilmiştir.

Emredici kurallara karşın akdedilmiş hizmet sözleşmesi edimleri ifa edilmişse, yahut yasa dışı şekilde istihdam edilmişse de çocuk veya genç, işçi kabul edilecek ve işçilik haklarından istifade edebilecektir.¹³⁴

Bu maddede yer alan yaş sınırlamaları 138 sayılı Sözleşme'nin 2 ve 7.maddeleri ile benzerdir. Aynı madde de on sekiz yaşı ikmal etmemiş, on beşi yaşı bitirmiş-on sekiz yaşı doldurmamış, on altı yaşı doldurmuş-on sekiz yaşı doldurmamış ve on dört yaşı bitirmiş, esas eğitimini bitirmiş olmak üzere dört grup genç ve çocuk işçinin hangi işlerde çalıştırılabileceğı veya çalıştırılamayacağına dair hususların ayrı bir yönetmelikle düzenleneceğı belirtilmiştir. Söz konusu yönetmelik 06 Nisan 2004 tarihli Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'tir. AY'nın 50. maddesinde ve ASS'nin 7 ve 10. maddelerinde de değinildiğı üzere yönetmelikle yer alacak ayrıntılı hükümlerle on sekiz yaşından küçük çocukların istihdam koşulları açısından korunması amacı güdülmüştür.

Kanun'un 72. maddesinde maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altındaki işlerde ve aynı Kanun'un 73. maddesinde sanayi işlerinde on sekiz yaşı altındaki işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirlenmiştir. Bahsedilen bu hükümlerle ASS'nin 8. maddesi, Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında 123 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesi ve 138 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesi aynı doğrultudadır. Ayrıca yer ve su altında on sekiz yaşı altındaki işçilerin çalıştırılma yasağı ÇGİÇUEHY'in 3. maddesinde de yer almıştır.

Kanun'un 73. maddesinde yer alan yasaklamanın yalnızca sanayi işlerinde gece vakti çalışma için yasak öngörülmüş olması diğer sektörlerdeki işlerle ilgili bir boşluk yaratmıştır. Doktrinde bu boşluğun, 1593 sayılı UHK'nun on iki ile on altı yaş arası bulunan çocukların saat 20.00'den sonra istihdam edilmelerinin kanuna aykırı olduğunu belirten 174. madde de yer alan düzenleme ile doldurularak çocukların lehine yorum yapılabileceğı ve neticeten bahsedilen sektör haricindeki

¹³⁴ Tunçomağ ve Centel, s. 193.

işlerde de istihdam edilen çocukların, 4857 sayılı İK kapsamında bulunup bulunmadığı gözetilmeksizin gece vaktinde çalıştırılmalarının mümkün olmadığından bahsedilmektedir¹³⁵.

Ayrıca ILO'nun 138 sayılı Sözleşmesi'ne, GGASS'ne ve AB'nin 94/33 sayılı Yönergelere on iki-on altı yaş arası çocukların çalışmasına izin vererek aykırı olan 1593 sayılı UHK'nun 173. maddesinde 4857 sayılı İK'dan farklı olarak “*On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseleriyle maden işletmelerinde amele (işçi) ve çırak olarak çalıştırılmaları*” yasaklanmaktadır. Hükmün karşıt anlamından on iki yaşından küçüklerin, sayılanlar dışında hafif işlerde çalıştırılabilecekleri düşünülmüştür. Esen de bu çocukların kapasitelerinin üstünde olmayan, yetenekleri dahilinde kalan işlerde çalıştırılabileceklerini; berber, kunduracı, terzi çıraklığı gibi işlerin on iki yaşından küçük çocuklara yasak olmadığını Çalışma Bakanlığı ile İş Dairesi'nin de aynı görüşte olduğunu yazmaktadır¹³⁶.

Netice olarak bahsedilen bu doktrinsel tartışmaya 4857 sayılı İK'na tabi çocuk ve genç işçiler yönünden ÇGİÇUEHY'in 5. maddesinde 2013 yılında yapılan değişiklikle on sekiz yaşından küçüklerin Kanun'un 69. maddesinde belirtilen akşam 8, sabah 6 saatleri arasında çalıştırılmayacağına dair hükümle son verilmiştir. Kanunda yer almayan bir hükmün Yönetmelik'te yer alması normlar hiyerarşisi açısından sakınca doğurmaktadır. Tabi burada 4857 sayılı İK'na tabi olmayan çocuk ve genç işçiler yönünden halen 1593 sayılı UHK'nun 174. maddesinin uygulanacağı ve 4857 sayılı İK'na tabi olmayan çocukların on altı yaşını doldurmaları halinde gece çalıştırılmalarının mümkün olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Yapılacak yasal düzenlemeyle tüm sektörler için gece çalışmalarının yasaklanması kanımızca en uygun çözüm olacaktır.

Çocuk ve genç işçilere dair diğer bir hükme ise Kanun'un 53/5. maddesinde yer verilmiştir, “*On sekiz yaşından küçük işçilerin yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz*”. Yine aynı maddenin ilk fıkrasında yıllık ücretli iznin en az bir yıl çalışan işçilere verileceğine yer verilmiştir, çocuk ve genç işçilere bu düzenleme

¹³⁵ Centel, (Kobi), s. 168.

¹³⁶ Esen B. N., İş Hukuku, Ankara, 1944, s. 117- 118'ten aktaran Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukukunda Çocukların Korunması**, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan (Yayına Hazırlayan Zafer Gören), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000, s. 675.

de bir istisna tanınmamıştır. Bahsedilen fıkra AB'nin 2003/88 sayılı Yönergesi'nin 7. maddesine aykırılık taşımaktadır. Söz konusu düzenlemede yıllık izin hakkı tanınması için asgari bir çalışma süresine hükmedilmemiştir.

On sekiz yaşından küçük kimseler istihdam edilirken en az çalışma yaşı, gece vakti çalışma yahut senelik ara verme hususlarına ilişkin mevzuat ihlal edilerek iş sözleşmesi akdedildiğinde, taraflar yükümlülüklerini yerine getirmeye başlamadıysa, bahsedilen sözleşme kesin hükümsüz addedilir ve kurulduğu andan itibaren etkisini doğurmaz. Fakat anılan sözleşmenin tümü yerine bir kısmı değinilen hükümlere uygun değilse, bu halde iş sözleşmesinin yalnızca o kısımları kesin hükümsüz olarak addedilir¹³⁷.

Değinilen durumda on sekiz yaşın altındaki kimseler ile yapılan iş sözleşmesinde, sözleşmenin bazı maddeleri kesin hükümsüz ise, o maddelerin meydana getireceği boşluk, o maddelere ilişkin on sekiz yaşın altındaki kimselerle alakalı yasal düzenlemelerle doldurulacaktır. Doldurulacak olan yasal düzenlemelerin arasında hiyerarşik bir sıra bulunmaktadır. Bu düzenlemeler sırasıyla toplu iş sözleşmesi, genel hükümler ve istihdam edenin, işçiyi koruma yükümlülüğü doğrultusunda bir davranıştır¹³⁸.

4857 sayılı İK'nun çocuklara dair düzenlemeleri ele alındığında iş yerlerinde şiddete ilişkin bir hükmün yer almadığı başka bir deyişle çocuklara şiddet uygulanmasını engelleyici bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Hatta 5237 sayılı TCK'nın 232/2. maddesinde “İdaresi altında bulunan veya büyütmek, okutmak, bakmak, muhafaza etmek veya bir meslek veya sanat öğretmekle yükümlü olduğu kişi üzerinde, sahibi bulunduğu terbiye hakkından doğan disiplin yetkisini kötüye kullanan kişiye, bir yıla kadar hapis cezası verilir” denilmekle, işverene bir nevi çocuk işçilere karşı disiplin adı altında sınırlı da olsa şiddete izin verildiği sonucuna varılabilir. Ancak böyle bir disiplin yetkisi veriliyor ise yetkinin sınırları kanuni bir şekilde belirlenmelidir. Aksi halde bu durum 182 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde bulunan en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliklerinden biri olarak karşımıza çıkacaktır .

¹³⁷ Tunçomağ ve Centel, s. 193.

¹³⁸ İftar Urhanoglu Cengiz, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, TBB Dergisi, 2012, Sayı: 98, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1126>, (16.04.2019), s. 219.

4857 sayılı İK'nun 104. maddesinde 72. madde hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocukları ve gençleri çalıştıran ve 73. maddeye aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için 220 TL idari para cezasına verileceği öngörülmüştür. Öngörülen yaptırımlarla kanun hükümlerine uygun davranılması sağlanmaya çalışılmış olup, para cezasının miktarı caydırıcı olması için arttırılmalıdır.

4857 sayılı İK'nun 4. maddesi gereğince;

“Deniz ve hava taşıma işlerinde, elliden az işçi çalıştırılan (elli dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uyan üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde İş Kanunu uygulanmaz (Bu kanunun 39. maddesi lüzumunca asgari ücrete dair düzenleme bunun dışındadır)”.

Sayılan işlere dair tek istisna elliden az işçi çalıştırılan (elli dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde ve Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uyan üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde de ücret ödenmesine, ücretin saklı kısmına, ücret hesap pusulasına ve ücret kesme cezasına ilişkin hükümler uygulanır. Bundan sonraki başlıklarda bahsedilen bu işlerin yer aldığı kanunların incelenmesine çalışılacaktır.

B. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

4857 sayılı İK'nun 4.1.a. maddesi uyarınca deniz işleri bahsedilen Kanun kapsamında olmadığından işbu Deniz İş Kanunu hükümlerine değinmek gerekmiştir. 57 maddeden oluşan Deniz İş Kanunu'nda çocuklara ilişkin ayrıca ve açıkça bir hüküm bulunmamaktadır. Bu başlık altında anılan Kanunla doğrudan ilişkili olan 10 Şubat 2018 RG yayım tarihli Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'ne değinmek isteriz. Bu Yönetmelik 31 Temmuz 2002 tarihli Gemi Adamları

Yönetmeliği'ni yürürlükten kaldırmıştır. 76 maddeden meydana gelen Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde çeşitli yaş sınırlamaları bulunmaktadır. Gemici olmak için 6. madde lüzumunca on altı, usta gemici olmak için ise on sekiz yaşını bitirmek, makine sınıfı tayfalardan yağcı yeterliliği almak için 16. madde gereğince on altı, usta makine tayfası olmak için on sekiz yaşını bitirmek, diğer maddelerde de elektro-teknik tayfası, yat kaptanı, balıkçı gemisi güverte tayfası, balıkçı gemisi kaptanı olmak için yine on sekiz yaş bitirme şartı yer almaktadır.

7 No'lu Asgari Yaş Deniz Sözleşmesi ile on dört yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmışken, 15 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi ise bahsedilen Yönetmelik ile uyumlu şekilde on sekiz yaşın altındakilerin trimci ve ateşçi sıfatıyla gemilerde çalışmasını yasaklamıştır.

Bu Kanun hükümlerinde on sekiz yaşından küçükler için yetişkinlerden ayrı ve açık şekilde çalışma süresinin bulunmaması AB Sosyal Şartı'nın 7/ 4. Maddesine ve AB'nin 94/33/EC sayılı Yönergesi'nin 8/ b maddesine uygun değildir. Bununla birlikte deniz işlerinde çocukların gece vakti çalışmasının sınırlandırılmaması da 94/33/EC sayılı Yönergesi'ne, 182 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ve 190 sayılı Tavsiye Kararı ile bağdaşmamaktadır¹³⁹.

Yukarıda anlatılmaya çalışan Yönetmelik hükümlerinde de on sekiz yaşından küçükler ile ilgili detaylı açıklamalara yer verilmemesi, bahsedilen genel düzenlemelerin ise normlar hiyerarşisine aykırı olarak Kanun yerine Yönetmelik'te bulunması denizde çalışan çocukların hukuken korunması yönünden yetersiz kalmaktadır.

C. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu

4857 sayılı İK'nun 4. maddesinde her ne kadar gazeteciler zikredilmemişse de işbu Kanun'un özel olarak yer vermesinden bu kanun hükümlerinin gazetecilere uygulanacağı anlaşılmaktadır. 1. maddede Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve 4857 sayılı İK'da işçi tarifi şumulü haricinde kalan kimselere bu Kanun

¹³⁹ Şahin, s.157.

hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir, Maddenin mefhum-ı muhalifinden gazete ve dergilerde görev yaptığı halde, fikir ve sanat işlerinde çalışmayan kişiler Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalacağı sonucuna varılabilir. Aksi belirtilmediği için çalışan çocuklar için de aynı durum geçerlidir. Ancak, Basın İş Kanunu'nda çocukların en az çalışma yaşına veya çalışma şartlarına dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. 94/33/EC sayılı Direktif uyarınca sanat, kültür ve reklam içerikli işlerde on dört yaşını bitirmemiş küçüklerin yerel otoritelerden sözleşmeden önce izin alınması şartıyla istihdam edilebilmesinin mümkün olduğu ve yine on dört yaşında olan çocukların staj amacıyla veya hafif işlerde çalıştırılabileceği hususları ile 4857 sayılı İK'nun 71. maddesinde on dört yaşını bitirmemiş küçüklerin okul hayatlarının ve bedensel, zihinsel, sosyal, ahlaki gelişmelerinin sürekliliğine mani durum teşkil etmeyecek, sanat, kültür ve reklam içerikli işlerde taraflarca yazılı antlaşma akdedilmek ve tüm faaliyetlerde çalışmalarını için yeniden onay almak suretiyle istihdam edilmelerinin mümkün olduğuna dair düzenlemelerin kanundaki bu boşlukların yerini doldurabileceği düşünülebilir.

D. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

4857 sayılı İK'nun 4. maddesinde kapsamda olmayan işler sayılmıştır¹⁴⁰. Ancak sayılan maddedeki işler için hangi kanunların işlerliği olduğuna dair açık bir düzenlemeye aynı Kanun'da yer verilmemiştir.

“İş Kanunu boşluklarının, bu kanun karşısında genel kanun niteliği taşıyan 6098 sayılı TBK ve diğer kanun hükümlerine başvurularak doldurulmasında, bu hükümlerin ve iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği sürece ve işçi- işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yanının elverdiği oranda uygulanmasına dikkat edilmeli, genel hükümler iş hukukunun temel ilkelerine uygun olması halinde aynen, aksi halde iş hukukunun temel amaçlarına, gereklerine ve ilkelerine uygun biçimde uyarlanması sonucu yeniden tanımlanması suretiyle uygulanacaktır¹⁴¹.”

¹⁴⁰ Bkz: s. 84.

¹⁴¹ Süzek, (iş), s. 36.

6098 sayılı TBK'nın 393. maddesi uyarınca İşçinin istihdam edenin emri altında sınırlı yahut sınırsız bir zaman için edim ifa etmeyi, istihdam edenin de işçiye harcadığı emek ve mesai neticesinde ortaya çıkan iş karşılığında ücret ödemekle yükümlü olduğu sözleşme, hizmet sözleşmesidir 6098 sayılı TBK'nın hizmet sözleşmesi hükümleri ele alındığında çocuk işçiye dair bir tanımın bulunmadığı görülmektedir. Kanun'un 398. maddesinde fazla çalışmaya yer verilmiştir. 1593 sayılı UHK'nun 173 vd hükümlerinin çocuk işçiler ile ilgili 6098 sayılı TBK'nın değinilen maddesindeki boşluğu doldurduğu söylenebilir. 173. maddede on iki yaşın altındaki çocukların çalıştırılmayacağı, on iki ile on altı yaş arasındaki çocukların 8 saatten fazla çalıştırılmayacağı, 175. madde de ise bütün amele için gece hizmetleriyle yer altında icrazı lazım gelen işler 24 saatte 8 saatten fazla devam edemeyeceği, bu maddelere aykırı hareket edenlere, fiili suç oluşturmaması durumunda 282. madde gereğince 250-1000 TL'ye kadar idari para cezası verileceği, 179.madde de on iki-on altı yaş arası çocukların çalıştırılması yasak olan işlerin 4857 sayılı İK'da belirleneceği hususlarına değinilmiştir. Bahsi geçen Kanun'da ilköğretime devam edenlerle ilgili özel bir maddenin bulunmadığı bu durumun on iki-on altı yaş arası çocukların okul saatleri dışında çalıştırılabileceği¹⁴² başka bir deyişle ders saatlerine ek 8 saat çalıştırılabileceğine imkân verebileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte haftalık çalışma sürelerinin de sınırlandırılmadığı görülmektedir. On altı-on sekiz yaş arası genç işçilere ise, söz konusu Kanun'da özel olarak değinilmediği, bu durumda belirtilen yaş grubundaki işçilerin, diğer işçiler ile birlikte iş yerindeki çalışma şartlarına mecbur bırakıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum, eşitlik ilkesine aykırı şekilde çalıştığı iş koluna göre farklı kanunlara tabi çocukların söz konusu olacağı anlamına gelmektedir.¹⁴³ Tüm bu eksiklikler ILO sözleşmeleri, yönergeler v.b gibi düzenlemelere aykırılık teşkil etmektedir. Yeni bir düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır.

“Ücret” başlıklı 6098 sayılı TBK'nın 401. maddesi ile ASS'nin 4. maddesi, AY'nın 55. maddesi, Basın İş Kanunu'nun 14, Deniz İş Kanunu'nun 29, 4857 sayılı İK 32. madde uyum içerisindedir. Bütün yasal düzenlemelerde çalışmanın ve emeğin

¹⁴² Canan Ünal, “Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözömsüzlüğü”, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler, Petrol İş Yayımlı, İstanbul, 2014, <https://docplayer.biz.tr/376677-Cocukların-korunması-hakkı-kapsamında-cocuk-isciligi-sorununun-cozumu-ve-cozömsuzlugu.html>, (02.02.2020), s.295.

¹⁴³ Ünal ve Özkara, s. 372.

karşılığının ücret olduğuna, işverenlerin emsal ücret ödemekle yükümlü olduğuna dair benzer hususlar yer almaktadır. Kanun'un 402. maddesinde işverenin fazla çalışma ücreti için en az yüzde elli fazla ödeme yapma gerekliliği, işçinin rızasıyla yerine getirdiği fazla çalışma için ise bu çalışma ile orantılı olarak izin de verilebileceğine değinilmiştir.

Kanun'un 421. maddesinde işverenin, işçiye her hafta, kaide olarak pazar günü yahut durum buna elvermezse, haftanın herhangi bir tam çalışma gününde izin vermesi gerektiğine yer verilmiştir.

Kanun'un 422. maddesinde on sekiz yaşından küçük işçilere dair en az 1 yıl çalışmış olması şartıyla en az 3 hafta yıllık izin verilmesi gerektiği hususu çocuk işçilere ilişkin açıkça ve ayrıca bir düzenleme olarak göze çarpmaktadır. 4857 sayılı İK'nun 53.maddesi de aynı doğrultudadır.

E. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

4857 sayılı İK'nun 4. maddesi ile kapsamı dışında bırakılan çıraklar işbu Kanun'un 3/c fıkrası lüzumunca *“Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkınlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi”* olarak tanımlanmıştır. Yine bu Kanun'un ilk maddesi ile çırak, kalfa ve ustaların eğitimine ilişkin esaslarının düzenleneceği belirtilmiştir. Bu Kanun dışında kalan çıraklara ise 6098 sayılı TBK'nın 393. maddesince 6098 sayılı TBK'nın çıraklık sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. Çocuk veya genç işçilerle alakalı açık düzenlemelere 3308 sayılı bu Kanun'da da yer verilmemiştir. Ancak her yaşta çırağa uygulanacağı gibi, on sekiz yaşından küçüklere de bu Kanun uygulanacaktır. Çırakların mesleki eğitime katılmaları için işverenlerin kendilerine ücretli izin vermeleri gerektiği hususu 12. madde ile AY'nın 42. maddesinde yer alan eğitim hakkı desteklenmiştir. Kanun'un 13. maddesi ile bu Kanun kapsamında faaliyet gösteren iş yerlerinin on dokuz yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi yapmaksızın çalıştırılmayacağı, bu sözleşmenin, reşit ise kendisiyle, değilse veli yahut vasisi yazılı şekilde yapılması gerektiğine yer verilerek daha önceki başlıklarda değinmeye çalıştığımız üzere Sosyal Devlet ilkesi (AY 2. madde-50. madde) gereğince ekonomik açıdan güçsüz olan çocuklar korunmaya

çalışılmıştır. Kanun'un 14. maddesi ile deneme süresinde dahi ücret ödenmesi lüzumu AY'nda yer alan angarya yasağı ve ücret hakkı ile aynı doğrultudadır.

“Çıraklık sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, geçerlilik şartıdır. Yargıtay kararlarında sözleşmenin yazılı yapılmaması halinde, tahvil yoluyla sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak değerlendirmektedir, bu kararlar, çıraklık sözleşmesi ile iş sözleşmesinin niteliği arasındaki farklılıklar sebebiyle eleştirilmekte, yapılması gerekenin sözleşmenin çıraklık sözleşmesi olarak kalması, geçersizliğinin ise ileriye etkili olarak sonuç doğurması gerektiği savunulmaktadır¹⁴⁴.”

Kanun koyucu çırakları bu Kanun'la diğer işçi çocuklardan ayrı tutmak istemiştir, 11. maddede yer alan “Aday çırak ve çırak, öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanırlar, bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dâhil edilmezler” hükmüyle bu iradesini açıkça ortaya koymuştur. 138 sayılı Sözleşme ve 94/33/EC sayılı Yönerge de benzer biçimde mesleki eğitim alanlarının kapsam dışında kalmasına imkân sağlamaktadır.

Doktrinde bir kısım yazarlara göre hizmet sözleşmesinde esaslı unsur “iş görme karşılığı ücrete hak kazanma” iken çıraklık sözleşmesinde “bir meslek öğrenme karşılığı bir mesleği öğretme” dir. Yine bu görüşe göre Mesleki Eğitim Kanunu'nda hüküm altına alınan istihdam edenin ücret ödemesi yükümlülüğünün çıraklık sözleşmesinin temel öğelerinden biri olmadığı, kanundan kaynaklanan sosyal bir ücret niteliğinde olduğu, çıraklık ve hizmet akdinin esaslı unsurlarının birbirinden farklı olduğu, bu nedenle çırakların işçi statüsünde bulunmadığı ileri sürülmektedir. Diğer düşünürler ise çırağın, meslek yahut zanaat edinmek üzere yükümlülük altına girdiğini, iş yerinde çalışanların işçi yahut çırak statüsünde bulunup bulunmadığının tespit edilmesi için şahıslar tarafından yapılan sınıflandırmalar yerine çalışanın üretime fiilen katılıp katılmadığı ile meslek ve sanat eğitiminin ön planda kalıp kalmadığı hususlarının incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar¹⁴⁵.

Çırakların işbu Kanun'un 11. maddesi lüzumunca öğrenci statüsünde sayılmalarını, bir başka deyişle işçi vasfında olmamalarını işverenler işçilere ücret

¹⁴⁴ Kılıç, s. 79.

¹⁴⁵ Saymen, Ferit H; **Türk İş Hukuku**, İstanbul 1954, s. 423 ten aktaran Seçer, s. 1429.

ödeme yükümlülüğünden kurtulmak ve iş mevzuatından kaynaklı kendi üzerine düşen iş güvenliği tedbirlerini yerine getirmemek için işçilerini çırak adı altında çalıştırarak kullanmaktadırlar.

Yargıtay'ın aşağıda değinilen kararlarında görüleceği üzere sözleşmenin esaslı unsurunun mesleğin öğretilmesi olup olmadığı eş söylemle meslek ve sanat eğitiminin ön planda yer alıp almadığı hususlarını baz alarak çıraklık sözleşmesinin somut olaylarda mevcudiyetine karar vermek suretiyle işverenin kanuna karşı hile niteliğinde olan bu saikine engel olmaya çalışmaktadır. Yargıtay 21. HD.'nin 12 Mayıs 2016 tarih ve 2015/15046 esas, 2016/8429 karar sayılı ilamında¹⁴⁶;

“...Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2013/21-337 E., 2013/1545 K. sayılı kararında çıraklık sözleşmesi ve çıraklık şartları ile ilgili olarak; ‘... Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, 'tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler -SSK anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile- belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu bakımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir. Öte yandan, 3308 Sayılı Kanun'un 13. maddesinde, işyeri sahibinin çıracı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapma zorunluluğundan bahsedilmekte ise de, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun K. sayılı kararında da belirtildiği üzere, yazılı çıraklık sözleşmesinin bulunmaması çıraklık ilişkisinin oluşumu bakımından geçerlilik koşulu sayılmamaktadır. Yazılı sözleşme bulunmadığı durumlarda da işyeri çalışma düzeni çalıştırılan kişinin yaşı, aldığı ücret, mesleği öğrenme gibi unsurlar dikkate alınarak sonuca gidilmelidir...’ denilmiştir. Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile davacının belirtilen devrede çırak olup olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir...” denilmektedir.

¹⁴⁶ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (14.04.2019).

Yine Yargıtay 21. HD'nin 04 Nisan 2016 tarih ve 2015/8045 esas, 2016/5867 karar sayılı ilamında¹⁴⁷ ;

“...506 Sayılı Kanun'un 2. maddesine göre sigortalılık niteliği, hizmet akdinin kurulması ve 6. madde gereğince çalışmaya başlanması ile edinilir. Aynı Kanun'un “Sigortalı Sayılmayanlar” başlıklı 3/ II- B maddesinde; “Özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında, çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu Kanunun 35. maddesi hükümleri uygulanmaz.” hükmü öngörülmüştür. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3. maddesi çırak; “çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi” olarak tanımlanmıştır. Anılan Kanun'un “Çıraklık Şartları” başlıklı 10. maddesine göre çırak olabilmek için, a-)14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak. (Bu bentte yer alan "onüç yaşını" ibaresi, 16.8.1997 tarih ve 4306 Sayılı Kanun'un 6. maddesiyle "ondört yaşını" olarak değiştirilmiştir.) b-)En az ilköğretim okulu mezunu olmak. c-)Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak gerekmektedir. Yargıtay 6.11.2013 gün ve sayılı kararında çıraklık sözleşmesi ve çıraklık şartları ile ilgili olarak; "...Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, 'tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri' nin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler - anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile-belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu bakımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir. Öte yandan, 3308 Sayılı Kanun'un 13. maddesinde, işyeri sahibinin çırakı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapma zorunluluğundan bahsedilmekte ise de, Yargıtay 11.6.2003 gün ve sayılı kararında da belirtildiği üzere, yazılı çıraklık sözleşmesinin bulunmaması çıraklık ilişkisinin oluşumu bakımından geçerlilik koşulu sayılmamaktadır. Yazılı sözleşme bulunmadığı durumlarda da işyeri çalışma düzeni çalıştırılan kişinin yaşı, aldığı ücret, mesleği öğrenme gibi unsurlar dikkate alınarak sonuca gidilmelidir.” denilmiştir.

¹⁴⁷ <https://portal.uyap.gov.tr/uyap>, (14.04.2019).

Çıraklar meslek eğitimlerini gerçekleştirirken aynı iş yerlerinde birlikte çalıştıkları işçilerle benzer ve hatta aynı mesleki riziko ve tehlikelere maruz kalabilmektedirler. Bu sebeple diğer işçilere tanınan iş sağlığı ve güvenliğine dair güvencelerin çıraklara tanınmamasının hakkaniyete aykırı olduğu görüşünderiz. Nitekim bu haksızlık anılan Kanun'da; bu Kanun'un kapsamında bulunan işyerleri ve istihdam sektörlerinde eski Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine ilişkin maddelerin ve on sekiz yaşını ikmal ettikten sonra çıraklığı süren kimselere önceki İş Kanunu'nun, İşçi Sağlığı ve Güvenliği isimli beşinci kısmında bulunan maddelerin haricindeki maddelerin uygulanmayacağı biçiminde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İK'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşıyan 5. bölümdeki hükümlerin çıraklar için de uygulanacağı açık iken, söz konusu hükümler 20 Haziran 2012 tarih ve 6331 sayılı Kanun'un 37/ç maddesiyle yürürlükten kaldırılmakla, çıraklar için de sağlanmış hukuki koruma çırakların aleyhine ortadan kaldırılmış ise de 6331 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile kanun hükümlerinin çıraklara da uygulanacağı öngörölmele çıraklar için iş sağlığı ve güvenliğinin de yasal düzenlemeyle hukuki koruma sağlanmış olarak görünmektedir. Ne var ki on sekiz madde ile üç ek maddeden oluşan ve 06 Nisan 2004 tarihinde RG'de yayımlanarak yürürlüğe giren ÇGİÇUEHY hükümlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin on sekiz yaşından küçük çıraklar hakkında normatif bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca 4857 sayılı İK'nun 71, 73. maddelerinde çocuk işçilerin lehine yer alan hükümlerde yine on sekiz yaşından küçük çıraklara ilişkin bir atıf yoktur.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5. maddesinin b bendi gereğince sigortalı sayılmaları umut vericidir, ancak yalnızca iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası bakımından kapsama alınmaları değiştirilmesi gereken bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Netice olarak iş hukuku mevzuatı ve de özellikle Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri yukarıda anlatmaya çalıştığımız sebeplerle on sekiz yaşından küçük çırakları hukuki korumada yetersiz kalmaktadır, bu sebeple işçi haklarından tam olarak faydalanmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

F. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu

05 Ocak 1961 Kabul tarihli İlköğretim ve Eğitim Kanunu 12 Ocak 1961 tarihli RG’de yayımlanmakla yürürlüğe girmiştir. Kanun ilköğretim ve eğitim esaslarını belirlemektedir. Kanunumuz ile ilgili kısmı Kanun’un 59. maddesinde yer almaktadır. Buna göre altı-on üç yaş grubundaki mecburi ilköğretim çağındaki çocuklardan (çocukların beş yaşını tamamladığı senenin eylül ayı ile on dört yaşına bastığı senenin öğretim yılı bitiminde) temel zorunlu eğitimlerini sürdürmeyenler, kamu yahut özel sektörlerde ya da istihdamın gerçekleştirildiği bütün iş yerlerinde ücret karşılığında ya da ücret olmaksızın çalıştırılmazlar. Zorunlu eğitimlerinin sürdürdüğünü ispatlayanlar ise çocukların istihdamını düzenleyen ÇGİÇUEHY 5 ve 6. Maddeleri ve 4857 sayılı İK 71. maddeleri uygulanmak suretiyle ancak ders vakitleri haricinde bu gibi yerlerde çalıştırılabileceklerdir. Bu Kanun hükümlerine aykırı davrananlara 400 TL’den 1000 TL’ye kadar idari para cezası kesileceği öngörülerek bahsedilen hükümler yaptırıma bağlanmıştır. Kanun’da belirtilen asgari yaş sınırlamaları 138 sayılı Sözleşme hükümleri ile uyumlu durumdadır.

G. 2559 Sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu

Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu 04 Temmuz 1934 tarihinde kabul edilmiş, 14 Temmuz 1934 tarihinde RG’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İK’na tabi olmayan kültürel, sanatsal faaliyetlerle, turizm ve eğlence sektöründe çalışan çocuklar bu Kanun’a tabidir. 138 sayılı ILO Sözleşmesi ve 94/33/EC sayılı Yönerge bahsedilen bu faaliyetlerde çalışan çocukların kapsam dışı bırakabileceklerini ancak bunlar için özel düzenleme yapılması gerektiğini öngörmektedir.

Kanun’un 12. maddesine göre *“Kanuni istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde on sekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz. Bu hükme aykırı davrananlar 17. madde lüzumunca karakola götürülüp haklarında tanzim olunacak evrakla birlikte adliyeye verilirler.”* 6. madde gereğince ise 500 TL’den 1000 TL’ye kadar idari para cezasına mahkum edilirler.

ÇGİÇUEHY'in Ek 2 kısmında sayılan içkili yerler ve aşçılık hizmetleri dışında hizmet sektöründeki işlerde on beş yaşından büyük, on sekiz yaşından küçüklerin çalıştırılabileceği öngörülmüştür. Dolayısıyla işbu Kanun ile adı geçen Yönetmelik hükümleri birbiriyle bağdaşmamaktadır.

ILO sözleşmeleri, tavsiye kararları, ÇHS vs hukuki belgeleri dikkate alındığında bu Kanun dâhilindeki çocuklar için düzenlemelerin yetersiz olduğu açıktır.

H. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

31 Temmuz 2006 kabul tarihli 16 Haziran 2006 tarihli RG'de¹⁴⁸ yayımlanarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 01 Ekim 2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'la değişik 106. madde ile istisnai bir takım maddeleri hariç olmak üzere Sosyal Sigortalar Kanunu'nu mülga etmiştir Kanun'un amacı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası açısından kimseleri garantiye almak; bu sigortalardan faydalanacak kimseleri ve faydalanacakları hakları, bu haklardan faydalanma koşulları ve mali bakımından kaynak sağlama yolunu çizmek ve değinilen sigortaların işleme şekillerini düzenlemektir. Kanun'un 4. Maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı öngörülmüştür¹⁴⁹. Kanun'un 6. maddesinde bu Kanun lüzumunca sigortalı sayılmayacak kimseler sıralanmıştır. Buna göre sigortalı sayılmayacak kimseler arasında 4. maddenin birinci fıkrasının b ve c bendi gereği sigortalı olanlardan on sekiz yaşın altındakilere verilmesi Devlet'in çocukları özel olarak korunmasına değinen AY maddelerine aykırıdır, zira bu maddeyle ilgili on sekiz yaşın altındaki işçilere ilişkin bir istisnaya yer verilebilirdi.

¹⁴⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, (14.04.2019), s. 1.

¹⁴⁹ "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar ile kamu idarelerinde; bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar sigortalı sayılacaktır."

Kanun'un 38/2. maddesinde *"...Bu kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dâhil edilir..."* Denilmektedir. Kanun'un 7. maddesinde sigortalılığın başlangıcına ilişkin on sekiz yaşla ilgili bir ayrıma gidilmemişken bu madde hükümlerinde uzun vadeli sigorta kolları yönünden sigortalılığın on sekiz yaşını doldurduktan sonra kabulünün düzenlenmesi AY'nın 2, 10 ve 50. maddelerine aykırıdır zira daha önce birçok defa değinilmeye çalışıldığı gibi çocuklar çalışma şartları bakımından özel düzenlemelerle korunmaya muhtaçtırlar.

I. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilmiş, 07 Kasım 2012 tarihli RG'de¹⁵⁰ yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun'un amacı 1. maddede belirtildiği üzere İş sözleşmesinin taraflarının, sendikaları ile konfederasyonlarının hiyerarşisi, düzenlenmesi, işleme şekli, kontrolü, kuruluşlarına dair kurallar ve iş sözleşmesinin taraflarının mali ve sosyal şartları ve istihdam koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi akdetmelerine, hukuki sorunlarını barışçıl şekilde sonlandırmalarına, grev ve lokavt yapmalarına dair kuralları düzenlemektir. Kanun'un 3. maddesi lüzumunca 4857 sayılı İK'nın 2. maddesinde yer alan işçinin bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak istihdam edilen kimse olarak yapılan tanımı burada da geçerlidir. Ayrıca bu Kanun'da 4857 sayılı İK'dan farklı olarak Hizmet akti ile beraber ücret-i mukabilinde taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket akitleri uyarınca birine bağlı olmaksızın geçimlerini sağlamak amacıyla edim ifa eden kimseler de bu Kanun'un ikinci ila altıncı kısımları açısından işçi sayılır.

Tanımlar ele alındığında yaş hususunda bir sınırlama yapılmadığı, dolayısıyla çocuk ve genç işçilerin de bu Kanun kapsamında değerlendirileceği anlaşılmaktadır. Kanun'un 17. maddesinde *"On beş yaşını dolduran ve bu kanuna göre işçi sayılanlar sendika üyesi olabilirler. İşçi veya işverenler aynı iş kolunda ve aynı*

¹⁵⁰ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130126-23.pdf>, (06.06.2019), s. 3.

zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak, aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir...” düzenlemesine yer verilmiştir.

İ. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

20 Haziran 2012 Kabul tarihli, 30 Haziran 2012 RG¹⁵¹ yayım tarihli, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 39 maddeden ibarettir¹⁵². İşbu Kanun 37. maddesiyle 4857 sayılı İK’nda bulunan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır.

Kanun’un lafzına bakıldığında 89/391 sayılı Direktif’e uyum sağlanması için çalışıldığı, hatta söz konusu Direktif’ten çok daha kazuistik hükümler konulduğu, tüm riskleri kapsayacak şekilde genel düzenlemeler yapıldığı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren, işçi ve işçi temsilcilerine ortak sorumluluklar yüklendiği görülmektedir.

AY’nin 49. maddesinde devletin, istihdam edilenlerin yaşam standartlarını iyileştirmek, istihdamı artırmak için mali kaynak sağlamak, istihdam edilenleri ve herhangi bir işte çalışmayanları gözetmek, istihdam alanlarının düzenini korumak yükümlülüklerin olduğu düzenlemesi, 56. maddesinde devletin herkesin yaşamına, fiziksel ve zihinsel sağlık içinde devam etmesi imkânını sunmak, iş gücünde tutumluluğu yükselterek, işbirliğini oluşturmak için sağlık hizmeti veren kurumları yalnızca kendi bünyesinde organize ederek çalışmalarını düzenler hükmü ve 1976 BM Ekonomik, Sosyal, Kültürel Haklar Antlaşması’nda yer alan taraf devletlerin, herkesin hakkaniyet, güven ve sağlık içeren istihdam şartlarında çalışmasını tanıyacağı metni, bu Kanun’un koyuluş amacı ve özünü anlatan düzenlemelerden birkaçıdır.

Kanun’un 2. Maddesinde kanunun kimlere uygulanacağına yer verilmiştir¹⁵³. 89/391 sayılı Direktif’in kapsamının ev işleri ve silahlı kuvvetlerde,

¹⁵¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (20.04.2019), s. 1.

¹⁵² <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (20.04.2019), s. 1.

¹⁵³ “Bu Kanun’un fabrika, bakım merkezi, dikimevi v.b. iş yerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet, acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına

polis teşkilatında, sivil savunma hariç tutularak daha geniş düzenlendiği görülmektedir.

6331 sayılı İSGK'nın, 4857 sayılı İK'nun kapsamında olmayan birçok istihdam alanını sınırları içine alması, bu sebeple değinilen Kanun'a oranla çok daha fazla çocuk ve genç işçinin bu Kanun'da yer alan korumalardan faydalanacak olması sevindiricidir.

Kanun'un 3. maddesinde yer alan tanımlar da on beş yaşını ikmal etmiş ancak on sekiz yaşını bitirmemiş çalışan biçiminde tanımlı yapılan genç çalışan ibaresine ulusal hukukta ilk defa hüküm altına alınması bakımından dikkat çekicidir. Ancak çocuk işçi kavramı Kanun'da bulunmamaktadır.

Çocuk çalışan kavramının açıklamasına bu Tasarıda hususiyetle yer verilmediği zira bahsedilen Kanun'un gayelerinden birinin çocuk işçi çalıştırılmasının azaltılması olduğu, 4857 sayılı İK'nun belirlediği ölçülerle çocuk istihdamının bu Kanun haricinde tartışılmayacağı ve genç çalışan kavramının açıklamasının 4857 sayılı İK ve 94/33 sayılı Direktifi doğrultusunda düzenlendiğine bu Kanun gerekçesinde değinilmiştir¹⁵⁴.

Çocuk işçi çalıştırılmasının azaltılmasının yöntemi bu Kanun'da bahsedilen terimin tanımlanmaması değil, aksine tüm çocuk işçileri kapsayacak detaylı, koruyucu özel düzenlemelere yer vermektir. Zira değinilen kavramının adının geçmemesi bir anlamda onu yok saymak demek olacaktır.

Buna göre işveren olumsuz netice verebilecek ihtimallerin meydana gelmesini engellemek, bahsedilen ihtimallerden engelleyemeyeceklerini öngörmek, yine bahsedilen ihtimallerle savaşmak, teknolojinin ilerlemesine ayak uydurmak, çalışanların yetenek ve kapasiteleri doğrultusunda çalışmaları amacıyla çalışan yerin düzeninin, çalışma biçiminin, üretim aletlerinin tercihlerine dikkat etmek, hep aynı işi yapma ve çalışma şartlarının zorluklarının çalışanların sağlık ve güvenliklerine asgari biçimde etki etmesini sağlamak, tehlike doğurabilecek şartları en aza indirmek, emirleri iş yerinin organizasyonu doğrultusunda vermek, toplu

mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri hariç olmak üzere kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve iş yerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır”.

¹⁵⁴ Aykaç, s. 374.

önlemleri ilk sırada uygulamak, istihdam ortamına ilişkin tüm olasılıkları kapsayan önleyici bir anlayışa sahip olmak ilkelerini benimsemek zorundadır. Ayrıca işveren bu ilkeleri dikkate alarak mesleki risklerin önüne geçilmesi, bilgilendirilme ile birlikte tüm önlemlerin alınması, lüzumlu ekipmanın edinilmesi, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin güncel koşullara uygun hale getirilmesi, hali hazırdaki durumun daha iyi seviyeye taşınması, çalışılan yerde alınan önlemler doğrultusunda çalışmanın gerçekleşip gerçekleştirilmediği, kontrol, sağlık ve güvenlik açısından çalışanların yetenek ve kapasiteleri doğrultusunda çalışana emir verme, yeterli eğitim ve görevliler haricinde yaşamı tehlikeye atabilecek riskler bulunan yerlere giriş yapılmaması için lüzumlu tedbirleri almak durumundadır. Yine aynı maddede işçinin yükümlülüklerinin işvereni etkilemeyeceği, iş yeri dışındaki uzman kişilerden hizmet almasının işverenin bu konudaki sorumluluklarını kaldırmayacağı ve işverenin tüm bu tedbirleri alırken yaptığı masrafları işçilere yansıtamayacağı düzenlenmiştir. 89/391 sayılı Direktif'in 4 ve 5. maddelerin özünün kanunun bu maddesine aynen aktarıldığı söylenebilir.

Kanun'un 4 ve 5. maddelerinin uygulanmasının tazminat hukuku bakımından önem kazandığı Yargıtay kararlarında görülmektedir. Örneğin Yargıtay 10.HD.'nin 31 Ekim 2018 tarihli ve 2016/10748 esas, 2018/8695 karar sayılı ilamında¹⁵⁵ ;

“...İşverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü” olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. madde de, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. (Prof. Dr. Tankut Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, cilt: 27 sayı: 3 Mayıs 2013) Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği

¹⁵⁵ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (14.04.2019).

hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler...Mahkemece, yukarda açıklanan maddi ve hukuki esaslar doğrultusunda denetime elverişli gerçek zarar hesabı yapmak suretiyle karar verilmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”

Yargıtay 21.HD.’nin 18 Nisan 2017 tarih ve 2016/15802 esas, 2017/3195 karar sayılı ilamında¹⁵⁶;

“...4857 Sayılı İş Kanununun mülga 77. vd. maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4 ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, 19. madde de çalışanların yükümlülüklerini çağdaş anlayışıyla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır. 6331 sayılı Kanun’un 4 ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak 6098 sayılı TBK’nun 417/2. maddesi, AY ve 6331 Sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir...” denilmektedir.

İşverenin sorumluluğu açısından Yargıtay’ın en sık kullandığı tehlike ilkesine göre işveren, yürütmekte olduğu çalışma sebebiyle bir tehlike yaratmakta, bu tehlike,

¹⁵⁶ <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, (14.04.2019).

kazada bir kusuru olmasa da işvereni sorumlu tutmaya yetmekte, risk ilkesine göre tehlikeyi yaratan bunun sonuçlarına katlanmalıdır¹⁵⁷.

Kanun'un 6, 7 ve 8. maddelerinde 89/391 sayılı Direktif'in 7. maddesinde yer alan örgütlenmenin nasıl olacağına dair ayrıntılı bir düzenlemeye gidilmiş, bahsedilen Direktif'in aynı maddesi gereğince iş yerinin tehlike sınıflarının ayrılabilmesinin yöntemi belirlenmiş, Kanun'un 10. maddesi ile anılan Direktif'in 9. maddesi ile 15. maddesinde değinilen risk değerlendirilmesinin yolu tespit edilmiş, Yönerge'de özel risk grupları denilmek suretiyle yetinilen kişilere örnekseyici anlatımla yer verilmiş, Kanun'un 11, 12, 13 ve 14. maddeleriyle ise adı geçen Yönerge'nin 8. maddesinde bulunan ilk yardım, acil tehlike, tahliye gibi hususlar etraflıca açıklanmıştır.

Kanun'un 15. maddesinde, Yönerge'nin 14. maddesinde bahsedilen tedbirlere açıkça ve ayrıca yer verilerek, sağlık muayenelerinin rutinleri açıklanarak işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğüne şu şekilde yer verilmiştir; İstihdam edenler, çalışanların işin yapıldığı yerde uğrayabilecekleri kazaları gözeterek sağlık kontrolünden geçirilmelerine imkân vermek durumundadırlar. Ayrıca istihdam edenler işe başlangıçlarda, başka bir işe geçişlerde, işten kaynaklı durumlar sebebiyle tekrar eden işe ara vermelerden sonra işe başlamalarında istemeleri halinde işin devamı boyunca, istihdam edilenin ve işin niteliği ile işlerin tehlikelilik derecesine uygun olarak Bakanlıkça çıkartılan kanuni düzenlemelerde yer aldığı biçimdeki zaman aralıklarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta olduğu öngörülen işlerde istihdam edileceklerin işe başlarken alacakları işe elverişli bulunduklarına dair rapor alacakları esnada çalışanlarının sağlık kontrolünü yapmakla yükümlüdür. Bu kontroller işyeri doktoru tarafından gerçekleştirilir. Kontrolde kaynaklı masraflar işverence ödenir, kontrolü gerçekleştirilen çalışanların sağlık bilgileri sır olarak saklanır.

Kanun'un 16. maddesinde iş yapılan yerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve devamı için istihdam edenin, çalışanlara ve çalışan temsilcilerine iş yapılan yerin niteliğini de gözeterek bilgi vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş yapılan yerde sağlık ve güvenlik hususlarında olumsuz netice verebilecek ihtimaller, çalışanların hak ve yükümlülükleri, ilk yardım, olağan olmayan haller, olumsuz

¹⁵⁷ Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, (Tazminat), s. 90.

neticelerin meydana gelmemesi için alınması gereken önlemler, iş yerini boşaltma hususunda görevli kimseler ve afetle savaş istihdam edenin bilgi vermekle yükümlü olduğu konulardır.

Yine aynı madde gereğince istihdam eden, hayati tehlike geçirme olasılığı bulunan yahut hayati tehlike geçiren çalışanları, bu tehlike ve olasılıkların gerçekleşmesine engel olunması amacıyla alınacak önlemler hususunda, başka iş yerinden istihdam edilenleri ise 1. fıkrada belirtilen hususlar hakkında eğitim almalarına imkan yaratmak için değinilen kişilerin işverenlerini bilgilendirir.

Kanun'un 17. maddesinde anılan Yönerge'nin 12. maddesine paralel biçimde eğitim hususu hüküm altına alınmıştır; istihdam edenler işe başlangıçlarda, başka bir işe geçişlerde, işten kaynaklı durumlar sebebiyle tekrar eden işe ara vermelerden sonra işe başlamalarında, Bakanlıkça çıkartılan kanuni düzenlemelerde yer aldığı biçimdeki zaman aralıklarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta olduğu öngörülen işlerde istihdam edileceklerin işe başlarken, iş yeri değişikliklerinde, altı aydan çok süre ile çalışmayanlara, geçici işlerde, işçilerini iş sağlığı ve güvenliği konularında lüzumlu eğitimi vermekle yükümlüdür. Eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı, eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağı, eğitim sürelerinin haftalık çalışma sürelerinden fazla olması durumunda çalışanın fazla çalışma ücretine hak kazanacağı düzenlemelerine değinilmiştir.

19. maddede istihdam edilenlerin kendilerine iş sağlığı ve güvenliğine dair verilen eğitime ve işverenlerin buyruklarına uygun şekilde kendilerinin ve diğer çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini riske atmamak, işyerinin ekipmanlarını talimatlar doğrultusunda kullanmak, ekipmanlarda veya işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz sonuç doğuracak bir ihtimal tespit ettiklerinde işverenleri bilgilendirmek, denetim sonucunda görülen eksikliklerin bitirilmesinde üstüne düşeni yapmak hususlarında ödevlerinin olduğuna yer verilmiştir.

Kanun'un 20. maddesinde çalışan temsilcilerin atama yöntem ve esasları, 22. maddesinde elli ve elliden çok istihdam edilenin olduğu, altı aydan çok devam eden sürekli işlerin görüldüğü işyerlerinde oluşturulması mecbur iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumu, 24. maddede iş yerlerinin iş sağlığı, güvenliği açısından teftiş metodu, 25. madde de denetim neticesinde işyerinde, çalışma biçimlerinde yahut kullanılan araçlarda istihdam edilenler açısından yaşamsal risk oluşturduğu

düşünülen bir husus var ise; bu risk sonlandırılıncaya değin, yaşamsal riskin etki edebileceği yer ile istihdam edilenler gözetilerek, işyerinin bütününde veya bazı kısımlarında, bununla birlikte Bakanlıkça çok tehlikeli sınıfta görülen işlerin yapıldığı veya endüstriyel kazaların gerçekleşebileceği işyerlerinde, risk değerlendirilmemesi yapılmamış ise çalışmaya ara verileceği öngörülmüştür.

Kanun'un 26. maddesinde işverenin genel yükümlerinden 4/a-b bendine uymaması durumunda 2000'er TL, 6. maddede bulunan nitelikte iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi görevlendirilmemesi halinde 5000 TL, 8. maddenin 1 ve 6. fıkralarında yer alan tam zamanlı iş yeri hekimi görevlendirilmesiyle iş yeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle kısıtlanamayacağı hükümlerine aykırılıkta 1500'er TL, 10. maddeye göre risk değerlendirilmesi yaptırılmamasında 3000 TL, 11. madde lüzumunca acil durum, yangınla mücadele ve ilk yardım için öngörülen tedbirlerin alınmaması, 12. maddedeki koşulların oluşmasına karşın tahliyeyi gerçekleştirmeyen işverenin 1000'er TL, 14/1. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığının raporunu tutmayan işverene 1500 TL, 14/2. maddesince ilgili yerlere bildirimde bulunmayan işverene 2000 TL, 15. madde de işçilerin muayene ve raporların sağlanmaması üzerine 1000 TL, 16. madde de bulunan bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene 1000 TL, 17. madde de çalışanlara değinilen eğitimi almasına olanak vermeyen işverene 500 TL, 18. madde de çalışanların görüşlerinin alınmaması ve katılımlarının sağlanmaması durumunda 1000 TL, 20. madde de belirtilen sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmeyen veyahut görevlendirdiği kişilere gerekli imkânları sağlamayan işverenlere 1000'er TL, çalışan temsilcilerince bildirilen önerileri yerine getirmeyen işverene 1500 TL, 22. madde de gösterilen teşkilatlanma koşullarına aykırılıkta 2000 TL, 23. madde de belirtilen şekilde birden fazla işverenin bulunması durumunda koordinasyon sağlamayan işveren hakkında 5000 TL, 24. maddenin ikinci fıkrasında anılan hususlarda tetkik yapılmasına, örnek alınmasına yahut OSGB'nin denetlenmesine mani olan işverene 5000 TL, 25. maddenin altıncı fıkrasında değinilen ödevleri yapmayan işverene bu sebeple mağdur olan her bir çalışan için 1000 TL, çalışanların mağduriyetlerinin sürdüğü her ay için aynı miktar, 29. madde de yer alan büyük kaza gerçekleşmesine engel olma politika belgesi düzenlemeyen işverene 50000 TL, güvenlik raporunu düzenleyerek

Bakanlık’ ın denetim yapmasını sağlamadan işletmesini açan, çalıştırılması Bakanlıkça onaylanmayan işletmeyi açan veya ara verme kararı verilen işletmede faaliyete devam eden işverene 80000 TL, 30. madde değinilen yönetmelik hükümlerine aykırı davranan işverene, aykırı davrandığı her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1000 TL, çalışanlarına, otoritelerce belirlenmiş düzenlemeler doğrultusunda CE işaretli kişisel koruyucu ekipman sağlamayan işverenlere her çalışan için ayrı ayrı 500 TL, yer altı maden işletmelerinde istihdam edilenlerin iş gördükleri yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere her çalışan için ayrı ayrı 500 TL idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.

Sonuç olarak işbu Kanun da, iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşmesi hususunda istihdam eden ile beraber işveren temsilcisi ve çalışanlarının da iş birliği içerisinde yükümlü kılındığı, çalışan temsilcisinin de içinde bulunacağı “Risk değerlendirmesi ekibi” nin kurulması gerektiği lüzumuna değinildiği görülmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesinde kanun koyucu tarafından çıkartılan kanuni düzenlemelerin tek başına payının çok büyük olacağı düşünülmemelidir. Zira ancak bahsedilen düzenlemeler yanında bunların icraata geçirilmesi, kontrol edilerek gerektiğinde cezai yaptırımlarla desteklenmesi durumunda iş sağlığı ve güvenliğinin istenilen seviyeye gelebileceği yadsınamaz bir gerçektir¹⁵⁸.

III. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, 2016 yılında iş göremezlik sürelerine göre (gün), iş kazası geçiren sigortalı sayıları erkeklerde 241.115, kadınlarda 44.953 olmak üzere toplam 286.068’dir¹⁵⁹. Birazdan anlatmaya çalışacağımız Yönetmelik, çocuk ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal mevzuatımızda yer alenen ayrıntılı düzenlemelerden biridir. Örnek verilen iş

¹⁵⁸ Centel Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt: 27 Sayı: 3 Mayıs 2013, <http://www.ceis.org.tr/dergi.php>, (16.04.2019), (Sağlık), s.15.

¹⁵⁹ Tuncay Senyen Kaplan, “Bireysel İş Hukuku”, Gazi Kitapevi Yayınları, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara, 2018, s. 405.

kazası sayıları dikkate alındığında bir nebze olsun iş kazalarının önlenmesi açısından söz konusu düzenlemenin uygulanması ve toplumda bu konuda bilinç oluşturulması mühimdir.

On sekiz madde ile üç ek maddeden oluşan Yönetmelik 06 Nisan 2004 tarihinde RG’de yayımlanmıştır¹⁶⁰. Yönetmelik’in çıkartılma gayesi çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, okul hayatlarını, kişisel gelişimlerini engellemeden istihdam koşullarının ana hatlarını çizmek ve çocuk ve genç işçilerin maddi sömürüye uğramalarının önüne geçmektir. Yönetmelik’ in gayesi ve diğer yaş grubundaki işçilerden ayrı olarak çıkartılması ASS’nin 7 ve 10. maddesiyle uyum içerisindedir, zira Yönetmelik’le çocuklar hakkında pozitif ayrımcılık yapılarak, çalışırken uğrayabilecekleri bedensel zararlardan korunmaya çalışılmış, mesleki eğitim almaları konusunda, söz konusu eğitime engel olmayacak hafif işler tanımına yer verilerek ve mesleki eğitim zamanlarının günlük çalışmadan sayılması suretiyle ekonomik zarara uğraması engellenmiştir.

5. madde de Yönetmelik’in gayesine uygun olarak çocuk ve genç işçinin işe başlatılmasında ve istihdamı boyunca fiziksel ve ruhsal gelişmesi, işe uygunluğu ve kişisel kapasitesinin gözetilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Daha önceden değinildiği üzere mevzuatımızda ilk defa 4. madde ile çocuk ve genç işçinin açıkça tanımları yapılmıştır. Bu tanımlar “*on dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını tamamlamamış, ilköğretimi tamamlamamış kişi çocuk işçi*”, “*on beş yaşını bitirmiş, on sekiz yaşını tamamlamamış kişi genç işçi*” şeklindedir. Yine aynı maddeyle çocukların gelişimlerine, sağlık veya güvenliklerine ilişkin olumsuz bir duruma sebep olmayacak ve eğitim hayatına, mesleki eğitimine veya yetkili otoritelerce tasdiklenmiş eğitim programlarına ya da bunun gibi aktivitelere devamına katılmasına engel olmayan işler biçimde hafif işlerin tanımı yapılmıştır.

Yine 5. madde ile çocuk işçilerin çalıştırılma esasları düzenlenmiş, hafif işler tanımına uygun işlerden bahsedilmiştir. Buna göre çocuk ve genç işçilerden, okul hayatları sürenlerin devamsızlığına ve başarısızlığına sebep olmayacak, çocuk ve genç işçilerin meslek tercih etmek için yapacakları faaliyetlere yahut MEB’ca geçerli sayılan eğitime katılmalarına engel teşkil etmeyecek işlerde çalıştırılmaları mümkündür.

¹⁶⁰ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm>, (16.04.2019), s. 1.

Üç ek maddede çocuk ve genç işçilerin çalışabileceği işler madde madde kapsamlı biçimde anlatılmıştır. 5. maddede ise hangi işlerde çalıştırılmayacağı dile getirilmiştir¹⁶¹. İşbu saydığımız işler 138 sayılı Sözleşme'nin 7. maddesiyle uyum içerisindedir.

“Ayrıca 1999 tarihli ILO 190 sayılı Tavsiye Kararı ile çocuklar için tehlikeli işleri ve çalışma koşulları belirlenmiştir; Fiziksel, psikolojik ve cinsel tacize maruz kalınabilecek işler, yer altında, yüksek yerlerde, tehlikeli koşullarda yapılan işler, makine kullanımı ve ağır tehlikeli ekipman içeren işler, tehlikeli madde kullanılan, gürültü, sıcaklık ve titreşim gibi çalışma koşullarının olduğu işler, gece çalışmaları ve uzun saatler gerektiren işlerdir¹⁶²”.

Anılan bu Tavsiye Kararı da işbu Yönetmelik maddesi ile aynı paraleldedir. Yönetmelik'in 6. maddesinde 4857 sayılı İK'nun 71/4. maddesinde yer alan zorunlu eğitimini bitirmiş ve okul hayatı devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten çok olamayacağı, bu sürenin on beş yaşına doldurmuş çocuklar için günde 8 saate, haftada 40 saate çıkartılabileceği hükümleri ile yine aynı Kanun'un 71/5. maddesinde yer alan eğitimi süren çocukların okul açık olduğu zamanki çalışma süreleri, okul saatleri haricinde, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabileceği, eğitim dönemi olmayan zamanlarda ise az önce değinilen temel eğitimini tamamlamış çocukların çalışma saatlerinden fazla olamayacağı hükümleri aynen korunmuştur. 4857 sayılı İK'nun ilgili maddesine ek olarak dinlenme sürelerine yer verilmiştir. Çocuk ve genç işçiler dışında işçilerin ara dinlenmesine yer veren 4857 sayılı İK'nun 68. maddesinden farklı olarak bir günde, aralıksız on dört saat ve ikiden fazla, dört saatten az çalışmalarda otuz dakika, dört

¹⁶¹ “Yaş kayıtlarına bakılmaksızın hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye imkân sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde on sekiz yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz.”.

¹⁶² Arı, s. 120.

saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerin ortasında bir saat dinlenme zamanı verilmesi zorunludur.

Yönetmelik'in 7. Maddesindeyse 4857 sayılı İK'nun 66. maddesi¹⁶³ gereğince çalışma süresinden sayılan hâllere ek olarak; İstihdam edenin çalışanlarına vermekle yükümlü olduğu eğitimlerde geçirilen zamanlar, istihdam edenin çalışanını işyeri haricinde yolladığı eğitimler, yetkili otoritelerce organize edilen meslek programlarında geçirilen zamanlar, yerel yahut evrensel kuruluşlarca organize edilen seminer gibi toplantılara katılımları sebebiyle iş göremedikleri zamanlar, toplantılarda geçirilen süreler günlük çalışma süresinden sayılacak hallerdendir.

Yönetmelik'in 8. maddesinde 4857 sayılı İK'nun 46. maddesinde bulunan bir haftada aralıksız 24 saatlik izin verilmesini öngören düzenlemeden farklı olarak çocuk ve genç işçilere bir hafta içinde kesintisiz 40 saatlik izin verilmesi şart koşulmuştur. 4857 sayılı İK'nun 49. maddesi gereğince çocuk işçilere verilecek hafta tatili ücreti erişkinler için düzenlendiği şekilde istihdam edilen günlerde bir güne düşen ücret olacaktır.

Bu madde hükmüne aykırı davranılması durumunda, doktrinde haftalık ara vermesinden evvel çalışmaların süresi yasayla düzenlenen sınırı geçiyorsa, kanun gereği hak ettiği istihdam edilen günlerde bir güne düşen ücrete ek olarak haftalık ara vermede tatil yapmaksızın iş görmeye devam etmesi halinde hak kazanacağı gündelik ücretin yarısı oranında ücret yani toplamda bir buçuk günlük ücreti de dahil olacağı ve haftalık ara vermede istihdam edilen çocuk işçiye o gün için iki buçuk günlük ücretinin ödenmesi lüzumu doğacağına değinilmiştir. Bununla birlikte işçinin bir haftaya düşen çalışma süresi yasa gereği öngörülen sürenin aşağısına çekilmiş ise, kanun gereği hak ettiği istihdam edilen günlerde bir güne düşen ücrete ilave olarak, yasa gereği öngörülen süreye değin yüzde yirmi beş, bu süreden sonraki saatlere

¹⁶³ "Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, işçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri durumunda yolda geçen ek süreler, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir hâlde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği günler, işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler"

yüzde elli zamlı ücret ödenmesi gerektiği savunulmuştur. Son olarak yine doktrine göre haftalık ara vermesinden evvel tarafların anlaşmasına göre kararlaştırılan süre kadar çalışılmamış olması halinde ise, bu süreye değin istihdam edilen günlerde bir güne düşen ücret kadar, bu süreden sonra ise değinildiği biçimde zamlı ücret ödenmelidir¹⁶⁴.

Yönetmelik'in 9. maddesinde çocuk ve genç işçilerin resmi tatil günlerinde çalıştırılmayacağı, o günlere ait ücretlerin karşılıksız olarak verileceği hususuna, 4857 sayılı İK'nun 44. maddesinde çocuk ve gençler dışındaki işçilerin ulusal bayram ve tatil günlerinde çalıştırılmasının toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılacağı, kararlaştırılmamışsa işçinin rızasının varlığına ihtiyaç duyulacağı, şayet çalıştırılmazsa karşılıksız ödeme yapılacağı, çalıştırılırsa ayrıca bir günlük ödeme yapılacağı düzenlenmesine ayrıca yer verilmiştir. 94/33/EEC sayılı Yönerge'nin 13. maddesinden farklı olarak çocuk ve gençlerin zorunlu şekilde fazla çalışmasına Yönetmelik cevaz vermemiştir.

Yönetmelik'in 10. maddesi 4857 sayılı İK'nun 53. maddesinde bulunan işyerinde fiilen çalıştığı günden, deneme süresi de dahil edilerek, asgari bir yıl çalışmış on sekiz yaşın altındaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günün altında olamayacağına dair hüküm aynen korunmuştur.

Senelik ücreti mukabilinde izni hak etme süresi hesaplanırken işçinin işverene ait tüm iş yerlerinde geçirilen vakitlerin toplanmasının yanında, senenin ikinci yarısında istihdam edilen yer 4857 sayılı İK'na dahil olmak şartıyla ilk yarıda çalışılan yerin, adı geçen Kanun'a dahil olup olmadığı dikkate alınmaksızın farklı vakitlerde aralıklarla çalışılan sürelerde toplanmalıdır¹⁶⁵.

Hükmün devamında iznin kesintisiz kullandırılması gerekliliği, en fazla ikiye bölünebileceği, okul hayatı süren çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinlerinin eğitiminin devam etmediği, kurs gibi başkaca eğitimin olmadığı dönemlerde verilmesi gerektiği hususlarına değinilmiştir. İznin kesintisiz kullandırılması ve en fazla ikiye bölünebilmesi çocuğun yararına olduğu durumlarda ve onların isteği bulunduğu zamanlarda uygulama alanı bulacağından bahsedilmiştir. Bu maddeyle

¹⁶⁴ Aykaç, s. 372.

¹⁶⁵ Fevzi Demir, "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, özel sayı, 2010, Basım Yılı: 2012, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/1-fevzidemir.pdf>, (09.04.2019), s. 571.

yetişkinlere göre küçüklere verilen ayrıcalıkla AY'nın 50/2. maddesinde küçüklerin istihdam koşulları açısından ayrıca korunacağı hükmüne uyulmuşken, öngörülen 20 günlük süre, on sekiz yaşını ikmal etmemiş çalışanlara yılda asgari dört haftalık ücretli izin hakkı tanınmasına dair hüküm içeren GGASS'ne aykırılık teşkil etmektedir.

Yönetmelik'in 11 ila 13. maddeleri arasında işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. 11. maddede çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş işveren veya işveren vekillerinin çocuk işçi çalıştıramayacağı, 12.madde de işverenin çocuk veya genç işçinin yasal temsilcisine çocukların çalıştırılabileceği iş, karşılaşılabileceği risk ve bunlar hakkında alınan tedbirler hakkında bilgi vermekle yükümlü olduğu, yine işverenlerin okula devam eden çocukların öğrenci olduğuna dair belgeyi özlük dosyalarında saklamaları gerektiği ve çocuk veya genç işçinin yasal temsilcisiyle yazılı iş sözleşmesi yapmak zorunda olduğu hususları düzenlenmiştir. Ayırt etme gücüne sahip küçüklerin yasal temsilcilerinin rızası olmadan kendilerini yükümlülük altına sokamayacaklarına dair Türk Medeni Kanunu'nun 16.maddesi ile Yönetmelik'in değinilen maddesi birbirini tamamlar niteliktedir. Medeni Kanun'un değinilen hükmüne karşın kanımızca sözleşmenin yazılı yapılmaması halinde idari veya cezai bir yaptırımın düzenlenmemiş olması çocukların korunması yönünde bir eksikliktir.

Yönetmelik'in 13. maddesine göre istihdam eden, çocuk ve genç işçilere, çalışmadan evvel, iş sağlığı ve güvenliği alanında olumsuz netice verebilecek olasılıklar, işçinin iş ile uygunluğu, yasal hakları hususlarında bilgi vermesi, işin sınıflandırılması dikkate alınarak eğitim verilmesini sağlaması gerektiğine yer verilmiştir. Ayrıca istihdam edenin işin yapıldığı yer, yararlanılan iş makinaları, aletlerinin biçimi, sıralanışı, kullanma şekilleri, iş planlaması, yöneltilen buyruk ve eğitimleri gözeterek çocuk ve genç işçilerin istihdam şartlarında değişiklik yapması lüzumuna ve yine çocuk veya genç işçilerin fiziksel yahut zihinsel güvenlikleri açısından olumsuz netice verebilecek olasılıklar görülürse, gerekli sağlık muayenelerinin yapılması gerekliliği de düzenlenmiştir. 4857 sayılı İK'nun 22. maddesindeki işverenlerin çalışma koşullarında değişiklik yapabilmesi için bu şartlara bağlı kalmaksızın yalnızca işçinin rızasına ihtiyaç duyduğunu belirten

düzenleme dikkate alındığında çocuk ve gençler için yapılan pozitif ayrımcılık bir kere daha anlaşılmaktadır.

Yönetmelik'in 14, 15 ve 16. maddelerinde 182 sayılı Sözleşme ve 190 sayılı Tavsiye Kararı'nda olduğu gibi Bakanlık'ın çalışan çocuk ve gençlerle alakalı hususlarda ailelerin, ilgili sendikaların, istihdam edenlerin, tüm kişilerin daha duyarlı hale getirilmesi ve bilgi verilmesi gayesiyle çalışan çocuk ve genç işçilere dair istihdam koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, hukuki düzenlemeler gibi konularda bilgi verilmesi amaçlı çeşitli nitelikte toplantılar planlanması, bunun için bilgilendirici yayınlar düzenlenmesi, bu toplantılara çalışan çocukların iştirak etmesine ortam hazırlanması, çocuk ve genç işçi istihdam eden iş yerlerini denetleme görevini gerçekleştiren kurumlardaki yetkililerin eğitilmesinin sağlanması, çocuk ve genç işçilerin gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları, istihdam şartları hususlarında tetkik yapılması ve bu tetkiklerin sonuçlarını, tetkiklerde tespit edilen problemleri, sorun giderme seçeneklerini belirten bulguların yayımlanması kamu kurum kuruluşları, işçi-işveren kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler ve gönüllü kuruluşlarla işbirliği yapma yükümlülüklerinin bulunduğuna değinilmiştir.

Bilgilendirmeler sayesinde işveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin etkili bir denetleme mekanizması kurabilir, iş yerlerinde saptanan risklerle alakalı bilinçlenme sağlanabilir, risklerin giderilmesi hususunda kalıcılık yaratılabilir.

Yönetmelik'in ek maddelerinden ilkinde çocuk işçilerin (on dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi) çalışabileceği hafif işler sıralanmıştır¹⁶⁶.

İkinci ek madde de genç işçilerin (on beş yaşını bitirmiş, on sekiz yaşını tamamlamamış kişi) çalıştırılabilecekleri işlere yer verilmiştir¹⁶⁷.

¹⁶⁶ “Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri, kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işlerle ipek böcekçiliği işleri, esnaf ve sanatkârların yanında satış işleri, büro hizmetlerine yardımcı işler, yük taşıma ve istifleme hariç gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımıyla satımı işleri, fırın, pastane, manav, büfe, içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler, satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketlenme işleri, yük taşıma ve istifleme hariç kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler, spor tesislerinde yardımcı işler, çiçek satışıyla çiçek düzenleme işleri.”

¹⁶⁷ “Meyve-sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve-sebze suları imalatı işleri, meyve-sebze kurutmacılığıyla işlenmesi işleri, helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri, kasaplarda yardımcı işler, çay işlemesi işleri, çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri, küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler, süpürge-fırça imalatı işleri, elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşıyla diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri, toptan ve perakende satış mağaza-dükkanlarında satış, etiketlenme ve paketlenme işleri, büro iş yerlerinde büro işleri ve yardımcı işler, ilaçlama ve gübreleme hariç çiçek

3. ve son ek maddede ise on altı yaşını doldurmuş, on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işlere değinilmiştir¹⁶⁸.

Bu Yönetmelik ile daha önce mevzuatımızda ayrıca ve açıkça tanımlanmayan genç-çocuk işçi tanımlarına yer vererek iki kavram arasındaki farka değinilmiş, hafif iş tanımı yapılmış, belki de ilk defa böylesine ayrıntılı şekilde on sekiz yaşını doldurmamış işçilerin hangi sektörlerde çalışabileceği çalışamayacağı belirlenmiştir. Ayrıca hangi işlerin, birbirlerine çok karıştırılan çocuğun eğitilmesine engel olan, fiziksel, duygusal, zihinsel, ahlaki gelişmesine olumsuz şekilde etki eden işlerde çalışan çocuk manasında kullanılan çocuk iş gücü (child-labour) kavramına, hangi işlerin çocuğun eğitime engel olmayan, fiziksel, duygusal, zihinsel, ahlaki gelişimini olumsuz şekilde etkilemeyen işlerde çalışan çocuk (ILO'ya göre çocuk iş gücü kavramı, çalışan çocuk kavramına kıyasla daha dardır, yedi günlük sürede birkaç saat ara verme hakkı tanınmış, basit-hafif işi yapan on iki yaşını ikmal etmiş çocukları ve tehlikeli olmayan işi yapan, on beş yaşını doldurmuş çocukları kast etmektedir¹⁶⁹). anlamına gelen çocuk çalışması (child-work) kapsamında kalacağına değinilmiştir. Örneğin Yönetmelik'te çocuk işçilerin çalışabileceği işler olarak

yetiştirme işleri, içkili yerlerle aşçılık hizmetleri hariç hizmet sektöründeki işler, diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri, yiyecek maddelerin imalatı işleriyle çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri, yorgancılık, çadır, çuval, yelken v.b. eşyaların imalatıyla dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri, sandık, kutu, fiçı v.b. ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet, v.b. eşya imalatı işleri, fırın işleri, silis ve quarts tozu saçan işler hariç olmak üzere çanak, çömlek, çini, fayans, porselen, seramik imaline ait işler, el ilanı dağıtım işleri, silis ve quarts tozu saçan işler, ısıtım işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç olmak üzere cam, şişe, optik v.b. malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler, karbon sülfür gibi parlayıcı, tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç olmak üzere bitkisel veya hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler, pamuk, keten, yün, ipek v.b. bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama, tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri, balıkçıhane işleri, şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler, araçsız olarak on kilogramdan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçilama, istifleme v.b. işler, su bazlı tutkal, jelatin, kola imali işleri, boyayla vernik işleri hariç olmak üzere sandal, kayık emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamirâtı” işlerinde çalışabilecekleri düzenlenmiştir.

¹⁶⁸ “Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri boru, pota, künk v.b. inşaat ve mimari malzeme işleri, kurutma-yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı, suni tahta imali işleri ile empenye işleri, parafinden eşya imali işleri, kuşla hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didiklenmesi, ayrılması v.b. işler, PVC'nin imaliyle PVC'den mamul eşyaların yapımı hariç olmak üzere plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri, perde, ev tekstili, otomobil ürünleri v.b. gibi mensucattan hazır eşya imali işleri, kağıt ve odun hamuru üretimi işleri, selüloz üretimi işleri, kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemelerin imali işleri, zahire depolarındaki işlerle, un, çeltik fabrikalarındaki işler, her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işlerinde” çalışabileceklerdir.

¹⁶⁹ Naciye Yıldız, “AB ve Türkiye Mevzuatında Çocuk İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği”, Mülkiye Dergisi, Sayı: 41, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/222402>, (15.04.2019), s. 114.

anılanların dışında kalan işler, çocuk işçiler için çocuk iş gücü kavramı kapsamında kalacaktır.

Yönetmelik'te işverenlerin yükümlölüklerinin arasına idari ve cezai bir yaptırımla desteklenecek şekilde iş yerinde çalışan genç ve çocuk işçileri bildirme yükümlölüğüne yer verilmemiş olması, işverenlerin denetiminin kolaylaştırılması noktasında bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.



SONUÇ

Bilimsel çalışmamızın konusunu oluşturan çocuk ve genç işçilerin tanımının Türkiye ve uluslararası mevzuatta yaş ayrımına gidilerek yapıldığı görülmektedir. Çalışmamızın ilk bölümünde mevzuattan örneklerle bu husus anlatılmaya çalışılmıştır. Bu ayrımın yapılma sebebi çocuk ile genç arasında bulunan kapasite, ihtiyaç ve beceri farkları olarak düşünülebilir. Örneğin 14 yaşındaki bir çocukla 18 yaşındaki çocuğun zihinsel, bedensel güçlerinin aynı olamayacağı tartışmasıdır. Yaşça daha küçük olanın hukuken daha geniş korumaya ihtiyacı vardır. Devamında çırak ve stajyer ile çocuk işçi kavramları kıyaslanmıştır.

Stajyerin, işçiden farkı işverenin, stajyere ücret ödeme yükümlülüğü altında olmaması ve söz konusu sürecin zorunlu olmasıdır. Stajyerin, çıraktan ayrık yönü ise staj başlamadan evvel meslek konusunda önceden almış olduğu eğitim ve görmüş olduğu öğretim sonucunda teorik bilgiye sahip olması ancak deneyim kazanmak için bu sürece dâhil olmasıdır.

Çırak ile işçi farkından bahsedecek olursak; İşçinin hizmet sözleşmesi, çırağın, çıraklık sözleşmesi ile çalışması temel farklılıktır. Hizmet sözleşmesinde esaslı unsur “iş görme karşılığı ücrete hak kazanma” iken çıraklık sözleşmesinde “bir meslek öğrenme karşılığı bir mesleği öğretme” dir. Bu sebeple çırak işçi statüsünde değildir, hatta Mesleki Eğitim Kanunu’na göre öğrencidir. İşverenler işçilere ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulmak ve iş mevzuatından kaynaklı kendi üzerine düşen iş güvenliği tedbirlerini yerine getirmemek için işçilerini çırak adı altında çalıştırarak kullanma eğilimindedirler. Yargıtay sözleşmenin esaslı unsurunun mesleğin öğretilmesi olup olmadığı eş söylemle meslek ve sanat eğitiminin ön planda yer alıp almadığı hususlarını baz alarak çıraklık sözleşmesinin somut olaylarda mevcudiyetine karar vermek suretiyle işverenin kanuna karşı hile niteliğinde olan bu saikine engel olmaya çalışmaktadır.

İkinci bölümde uluslar arası, üçüncü bölümde ise ulusal hukukta bulunan iş hukukuna ilişkin çocuk ve genç işçilere dair düzenlemeler anlatılmaya çalışılmıştır.

Uluslararası Hukukta BM, UÇÖ, AB’nin düzenlemeleri iş hukukunda çocukların korunmasına yön vermektedir.

Uluslararası Hukukta ÇHS kabul edildiği ülke sayısı, insanları çocuk olarak kabulü için 18 yaş kıstasını getirmesi, ayrımcılık yasağına yer vermesi, çocuğun korunmasının devletin yükümlülüğü olduğuna, çocuğun her türlü sömürülmesinin yasaklanmasına değinmesi açısından, BM Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi ile çocuklara köleliğe benzer uygulama sayılan zorla çalıştırılma belki de ilk defa açıkça yasaklanması yönünden önemlidir. 138 sayılı Sözleşme de tüm sektörler için belirli ilkeler belirlemesi, çocuklara dair asgari yaş sınırlaması öngörmesi, sözleşmenin uygulanabilirliği için devletin yükümlülüklerine değinmesi, 146 Sayılı Tavsiye Kararı çocuk ve gençlerin çalışmasına dair ihlalleri denetleyecek kişilerin özel eğitim almasını, işletmelerde iş denetiminin artırılmasına yönelik belirlediği tedbirler, 182 sayılı Sözleşme’de ise 138 sayılı Sözleşme’nin aksine geniş kapsamlı bir son verme yerine çocuklar açısından zararlı çalışma biçimlerinin belirlenmesi ve ayıklanması, 190 Sayılı Tavsiye Kararı en kötü biçimlerdeki çocuk çalışmalarına son verilmesi amacıyla öğretmenlerin eğitiminin iyileştirilmesi ve çalışan çocukların ailelerinin istihdamının artırılması önerileri, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nde önceki sözleşmeleri onaylamamış dahi olsalar üye devletleri çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve istihdamda, meslekte ayrımcılığının ortadan kaldırılması hususlarında yükümlülük altına sokması yönünden, ILO-IPEC programı ülkelerinde çocuk istihdamı süren üye devletlere, bunun bitirilmesi hususunda yerel programlarını düzenleyerek yürürlüğe koymaları için yardım etmek açısından, Avrupa Konseyi Düzenlemesi, çocuk işçiler için belirlediği asgari yaş ve çalışma koşulları ile üye devletlerin çocukların, gençlerin, onların yasal temsilcilerinin hak ve yükümlülükleri dikkate alınarak, ihtiyaçları olan bakım, yardım, öğretim ve eğitim imkânlarına ulaşmalarını sağlamak ve bilhassa da bu gaye için gerekli kuruluşların örgütlenmesini ve sürdürülebilir şekilde hizmet vermesini sağlamak, çocuklar ve gençlerin ihmal edilmesini şiddete yahut istismara uğramasını engellemek, ailelerin bakımı olmaksızın yaşamını sürdürmek zorunda olan çocukların ve gençlerin ihtiyaç duydukları maddi, manevi desteği sağlamak ödevlerine yer vermesi noktalarında önemlidir.

Uluslararası kaynaklarda AB düzenlemelerinde daha önceki metinlere benzer şekilde 18 yaşından küçüklerin asgari çalışma yaşına ve şartlarına değinen AB

Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı, kendinden sonraki direktiflere temel olması nedeniyle “Çerçeve Direktif” olarak anılan ve özellikle istihdam edilenlerin sağlığı ve istihdam güvenliği konularında tedbir almak suretiyle kötü sonuçların doğmasına engel olmak ve işçi ile işverenin sorumluluğu birlikte üstlenmeleri için gerekli açıklamalarda bulunması yönünden, İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye yönelik Tedbirler Alınmasına ilişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391 Eec sayılı Konsey Direktifi, 18 yaşını ikmal etmemiş, istihdam edenin buyrukları doğrultusunda, ücret karşılığında iş görmeyi üstlenen kimselere uygulanan, getirdiği hükümlerle gençleri ekonomik sömürden, güvenliklerine, sağlıklarına, fiziksel, ruhsal ya da sosyal gelişimlerine engel olabilecek işlerden korumayı amaçlayan, 4857 sayılı İK ve ÇGİÇUEHY Hükümleri ile aynı doğrultuda 94/33/EC sayılı Yönerge, temel hakların standardını düzenleyerek AB üyesi devletlerin bu Şart’ta yer alan sınırların daha altına inmeden düzenlemeler yapmak ve iş hukuku mevzuatlarını bu sınırlara göre belirlemek zorunda bırakan AB Temel Haklar Şartı, denize açılan kamusal veya özel mülkiyet altında Üye Devletlerden birinin sınırlarında kaydedilmiş, düzenli olarak deniz ticareti faaliyetlerinde bulunan gemi adamlarının asgari çalışma yaş ve koşullarına yer veren Gemi Adamlarının Çalışma Zamanlarının Organizasyonuna ilişkin Avrupa Sözleşmesi iş hukukunda genç ve çocukların çalışmalarına ışık tutan diğer önemli hukuki belgelerdir.

Ulusal mevzuatın iş hukuku anlamında Anayasası hükmünde olan 4857 sayılı İK 4. maddesinde olan işlerde çalışan çocuklar haricinde söz konusu kanunda diğer çocuk işçilere dair genel kurallardan söz edilmiş, 4857 sayılı İK kapsamında bulunan çocuk ve genç işçilere ilişkin ayrıntılı maddelere ise yine aynı Kanun’un 71. maddesi atfı ile ÇGİÇUEHY hükümlerinde yer verilmiştir. Ancak anılan Kanun’un 4. maddesiyle kapsam dışı bırakılan diğer çocuk ve genç işçiler için 6098 sayılı TBK, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, 1593 sayılı UHK, İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Mesleki Eğitim Kanunu, Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Ulusal hukukta bu kanunlardan ayrı sigortalılık hususunda tabi olduğu kanun belirtilmeksizin ve yetişkin, çocuk, genç ayrımı yapılmaksızın Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sendika üyeliği konusunda ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu maddeleri göze çarpmaktadır.

18 yaşından küçük işçilerden gazete ve dergilerde görev yapan fikir ve sanat işlerinde çalışanlar Basın İş Kanunu, çıraklık antlaşması kapsamında meslek yahut sanat öğrenmek için çalışanlar Mesleki Eğitim Kanunu, deniz işlerinde istihdam edilenler Deniz İş Kanunu'nda, 4857 sayılı İK'na tabi olmayan kültürel, sanatsal faaliyetlerde, turizm ve eğlence sektörlerinde çalışanlar Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, 6-13 yaş aralığı mecburi ilköğretime devam eden çocuk işçiler İlköğretim ve Eğitim Kanunu kapsamındadır. Tüm bu kanunlar kapsamında bulunan çocukların korunmasına ilişkin genel hükümler ise AY'de yer almaktadır. AY'de bulunan sosyal devlet ilkesi (2.madde), eşitlik ilkesi (10.madde), zorla çalıştırma yasağı (18.madde), ailenin korunması (41.madde), eğitim ve öğrenim hakkı (42.madde), çalışma şartları (50.madde), ücrette adalet sağlanması (55.madde), milletlerarası antlaşmaları uygun bulma (90.madde) bu hükümlerden bazılarıdır. Adı geçen kanunların herhangi birine dahil olmayan çocuk ve genç işçiler ise diğer kanunlara göre daha genel kanun niteliği taşıyan 6098 sayılı TBK ile 1593 sayılı UHK yürürlüğü içerisinde.

Büyük ölçüde uluslararası mevzuata uyum sağlayan 4857 sayılı İK'nun aksine kalan diğer kanunlar çocuk ve genç işçilere etkin bir koruma ve güvence sağlamamaktadır, bu sebeple çocuk işçiliğine ilişkin ulusal mevzuat eksikliği, adı geçen kanun kapsamında olmayan diğer kanunlardadır. Bahsedilen bu kanunlar kapsamında çalışan çok sayıda çocuk işçi mevcuttur. Gerekirse yapılan işin özelliğine, ağırlığına göre ilave iyileştirmeler öngörülse de tüm çalışan çocuklara ait tek bir düzenlenme yapılması önemlidir.

Çalışan çocuklar veyahut çocuk işçiliği tüm yerel ve ulusal otoritelere çıkartılmış düzenlemelerde yer alan önemi yadsınamayacak bir problemidir. Çocuk işçiliğini öncelikle azaltmak, sonrasında ise ortadan kaldıracak çözümler geliştirmek mümkün olduğunca bu konuda hedef olmalıdır. Çocuk istihdamını bitirmek olanaklı değilse de, azaltmak için Türkiye koyduğu çekinceleri de olabildiğince ortadan kaldırarak uluslararası düzenlemelere uygun temel bir standart sağlamalı ve uygulamalıdır. Bu bakımdan, tüm çalışan çocukları kapsayacak şekilde ayrı yasa çıkararak, farklı mevzuat kapsamındaki çocuklar arasındaki adaletsizlik düzeltilmelidir. Bilhassa en az istihdam yaşı ve istihdam sürelerine ilişkin mevzuat farklılıkları giderilerek, herkes için geçerli bir düzenleme getirilmelidir.

Bu problemin yalnızca yasal değişikliklerle ortadan kaldırılabilmesi olanaklı görülmemektedir. Zira Türkiye halen fiilen çalışması tarım alanında yüksek, hızlı nüfus artışına sahip ve genç nüfusu fazla, gelişmekte olan bir ülkedir. Bu durum da ekonomik açıdan bazı olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Yukarıda değinilmeye çalışılan yasal düzenleme faktörü yanında çocuk işçiliğinin sonlanması amacıyla eğitim, sosyal güvenlik fakirlik, düşük gelir düzeyi, istihdam vb. gibi problemlerin çözülmesi, yasal düzenlemelerle sağlanabilir. Ek olarak çocukların ailelerin istihdamı artırılabilir, çocukların tüm eğitim masrafları devlet tarafından karşılanarak, okuyan her çocuğa burs verilerek çocuk çalışmasının önüne geçilebilir. Zira Devlet sosyal devlet ilkesinin de bir gereğı olarak 18 yaşına değin her çocuğı sosyal, ekonomik yönden desteklemelidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetimlerini çoğaltarak işverenler ve çocuk işçi çalıştıranlar daha sıkı bir denetimle karşı karşıya bırakılarak çocuk işçiliğıyle mücadelede başarı oranı yükseltilebilir.

İlgililer, çocuklara dair mesleki çalışmalarını gerçekleştirirken çocuk haklarını, çocuğun üstün yararını gözetmeli ve uygulamalarını bu doğrultuda ilerletmelidirler. Çocuklarla ilgili alınacak kararlarda sözleşme ve tavsiye hükümlerine uyulmalı, ayrıca çocuğun kendisi ile bağlantılı konulardaki kararlara dahil olmasına imkan sağlanmalı ve fikirleri önemsenmelidir.

Çalışan çocuklara ilişkin bilimsel çalışmalar, istatistiksel ve kişisel bilgi veri kayıtları çoğaltılmalı, güncel istatistiksel veriler rehberliğinde her sene çalışan çocuk oranını azaltılmasına en nihayetinde de sonlandırılmasına gayret edilmelidir.

Gelişmekte olan ülkelerde zorunlu eğitimin kaliteli, ücretsiz şekilde sağlanması ve en azından birçok uluslararası ve ulusal belgede asgari çalışma sınırı olan on beş yaşına kadar sürdürülmesi çocuk işçiliğinin azaltılmasında rol oynayacaktır. Şöyle ki eğitim, çocuğun zamanını harcaması yoluyla çocuğı çalışma hayatından uzak tutacak, ilerleyen zamanda da geçimini sağlayacak tam zamanlı bir işe girişine vesile olarak yoksulluğı ortadan kaldıracaktır. Ayrıca eğitim, çocuğun hayat tecrübesini arttırarak kendisi için zararlı olan işleri ayırt ederek kendisini geliştirecek işlere yönelecektir.

Son olarak ülkelerin hali hazırdaki gelişmiş seviyeleri dikkate alındığında çocuk işçiliğinin sonlandırılması şimdilik mümkün olmasa bile en azından en kötü

biçimlerdeki çocuk işçilikleri bitirilmeli ve çocukların yalnızca hafif iş kollarında çalışması sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

Akın, Levent. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, c:54, s:1, <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=2ahUKEwjbyvKzutThAhXFDGMBHc0xCpgQFjAlegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Facikarsiv.ankara.edu.tr%2Fbrowse%2F31912%2FSAH%25C4%25B0N.pdf&usg=AOvVaw1-Yf26GDO1iccYS7AWtoTO>, (16.04.19), ss.1-60.

Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.

Akın, Levent. **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

Alp, Mustafa. “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2004, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/DergiMiz6-1/PDF/alp1.pdf>, (08.04.2019), ss.1-41.

Aksakal, Esmâ. “**Çalışan Çocuklar ve Sorunları (İstanbul Örneği)**”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisansı), Trabzon, 2016, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>, (16.04.2019).

Akşehirli, Soner. “**Türkçede Çocuk**”, İzmir Barosu Çocuk Hakları Bülteni, 2015, ss. 7-14.

Akyüz, Emine. **Çocuk Hukuku**, Pegem Akademi, Ankara, 6. Baskı, 2018.

Anker, Richard. The Economics of Child Labour: A Framework for Measurement, “**International Labour Review**”, Cilt: 139, No.3, 2000, ss.257-280

Arı, Hasan. **“Çalışan Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar”**, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisansı), Yalova, 2015, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>, (16.04.2019).

Arslan, Ali. **Çıraklık Eğitimi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1995, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019),

“Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Artırılması Projesi”, avrupa.info.tr, (16.04.2019)

Avşar, Zakir ve Eren Öğütoğulları. **“Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”**, Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 1, 2012, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/282898>, (16.04.2019), ss. 9-40.

Aykaç, Hande Bahar. **“ Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”** Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak, 2015, Sayı:116, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-116-1453>, (16.04.2019), ss. 335-386.

Bakırcı, Kadriye. **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından)**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. , İstanbul, 2004.

Bakırcı, Kadriye. “Child Labour and Legislation in Turkey”, **The International Journal Of Children’s Rights**, 10, 2002, ss. 55-72.

Balkır, Gönül Z. **“İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması; İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”**, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ankara 2012, Cilt:2, Sayı:1,<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/282898>, (16.04.2019), ss. 56-91.

Baloğlu, Cem. “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Kamu İş Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, 2015, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1426.pdf>, (16.04.2019), ss. 97-114.

Baştaymaz, Tahir. “6-15 Yaş Grubu Bursa’da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Araştırma”, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul, 1990, <http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/Publikationen%20Archiv/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20Sonu%C3%A7lar%C4%B1/1991/615%20Ya%C5%9F%20Grubu%20Bursa%27da%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan%20%C3%87ocuklar%20%C3%9Czerine%20Bir%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%C3%BC.pdf>, (16.04.2019).

Centel, Tankut. **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmış Doktora tezi), Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.

Centel, Tankut. **Kobilerde Çalışan Çocukların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi**, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan (Yayına Hazırlayan Zafer Gören), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000.

Coşkuner, Nilgün. “Çocuk Koruma Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, İzmir Barosu Çocuk Hakları Bülteni, 2015, ss. 17-21.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. “**Çalışan Çocukların Eğitime Yönlendirilmesi İzmir Projesi Raporu**”, Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı, Ankara, 2005.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. “**Çalışan Çocuklar Projesi Raporu**”, Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı, Ankara, 2000.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, **Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı**, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1322/cocuk-kisciligimucadele_2017_2023_tr.pdf, (01.08.2019).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. **“Mobilya Sektöründe Çalışan Çocukların Eğitime Yönlendirilmesi Projesi Raporu”**, Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Programı, Ankara, 2007.

Çavuşoğlu, Naz. **“Klasik İnsan Hakları Değişirken Avrupa Sosyal Şartı”**, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/5550>, (08.04.2019), ss. 109-116.

Çelebioğlu, Deniz Zübeyde. Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede İşverenler: “Çocuk İşçiliğiyle İlgili Deneyimlerin ve Alınan Derslerin Paylaşılması” , **Hakkında Bölgeler Arası Konferans Raporu**, Uluslararası Çalışma Örgütü, İstanbul, 27-28.09.2007, ss. 19-21.

Çöpoğlu, Mustafa. **“Çocuk İşçiliği”**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>, (16.04.2019).

Çöpoğlu, Mustafa. **“Bir Kısır Döngü: Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve İşsizlik”**, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 5, 2018, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/457561>, (08.04.2019), ss. 671-685.

Demir, Fevzi. **“Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Özel Sayı, 2010, Basım Yılı: 2012, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/1-fevzidemir.pdf>, (09.04.2019), ss. 547-577.

Dervişoğlu, Suat. **“Çocuk İstismarı ve İhmali Açısından Sokakta Çalışan Çocuklar ve Avrupa Birliği Uygulamaları”**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2012, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019).

Dışişleri Bakanlığı Avrupa Konseyi, İnsan Hakları Genel Müdür Yardımcılığı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Kararın Özet Çevirisi, **Okkalı- Türkiye Davası**, Başvuru no: 52067/99, Strazburg, 17.10.2006.

Dillon, Sara. “Child Labour and the Global Economy: Abolitionor Acceptance?”, **Nordic Journal of International Law**, Cilt: 84, 2015, ss. 297-322

Doğramacı, İhsan. “**İşçi Çocuklar**”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Cilt: 38, Sayı: 1, 1995, <https://legal.com.tr/edergiler/kategori/hukuk-ve-adalet-elestirel-hukuk-dergisi/1088>, (16.04.2019), ss. 1-5.

Dur Ali İhsan Burak ve Mustafa Öztürk. “**Türkiye’de ve Dünyada Çocuk İşçiliği ve Mücadele Politikaları: SdÜ MYO Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 3, 2017, <http://iibfdergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/352/files/yil-2017-cilt-22-sayi-3-yazi01-31072017.pdf>, (16.04.2019), ss. 613-635.

Ennew, Judith. **Sokak Çocukları ve Çalışan Çocuklar**, Pelin Ofset, Ankara, 1998.

Erbay, Ercüment. **Çocuk İşçi Olmak**, Ankara Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, Ankara, 2008.

Erdoğan, Gülnur. “**Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:77, 2008, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2008-78-454>, (16.04.2019), ss. 123-166.

Ertürk, Şükran. **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002.

Eyrenci Ömer, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, 8.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.

Gök, Süleyman. “**AB Düzeyinde Temel Sosyal Hakların Korunması**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü <http://politikakademi.org/2014/07/ab-duzeyinde-temel-sosyal-haklarin-korunmasi>, (08.04.2019).

Gözler, Kemal. **Anayasa Hukukuna Giriş, Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 14.Baskı, Bursa, 2019.

Groootert Christian ve Ravi Kanbur. “Child Labour: An Economic Perspective”, **International Labour Review**, Cilt: 134, 1995, Sayı: 2, ss. 187-203.

Gülmez, Mesut. “**Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Uyum Sağlayabilecek miyiz?**”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 12, 2007, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Gulmez2.pdf>, (02.02.2020) ss. 27-52.

Günöz, Mustafa. **Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjC9YH6hdXhAhVuxKYKHdxLBLEQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fmedia.iskur.gov.tr%2F15621%2Fmustafagunoz.pdf&usg=AOvVaw23A2U61VRK1u_vyCEv0ySI, (08.04. 2019).

Gürsel, İlke. Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması, “**İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**”, Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı (2 Cilt), 1. Baskı, İstanbul, 2016, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322586>, (02.02.2020), ss. 416-463.

Güzel, Ali. **Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı**, Çimento İşveren Dergisi, http://www.ceis.org.tr/dergi/eylul1992/makale_1.pdf, (08.04.2019), ss. 3-7.

Hoş, Zeynep. **Avrupa Birliği Müktesabı Bağlamında Türkiye’de Çıraklık ve Stajyerlik Müessesesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2012, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019).

Hurst, Peter. Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede İşverenler: “Çocuk İşçiliğiyle İlgili Deneyimlerin ve Alınan Derslerin Paylaşılması” , **Hakkında Bölgeler Arası Konferans Raporu**, Uluslararası Çalışma Örgütü, İstanbul, 27-28.09.2007, ss. 17-19.

İnan, Ali Naim. “Çocuğun Korunması ve Polis”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 1, 1980, <http://dergipark.gov.tr/auhfd/issue/4-2890/518663>, (08.04.2019), ss. 271-289.

Janzen, Sarah A. “Child Labour Measurement: Whom Should We Ask?”, **International Labour Review**, Cilt: 157, No.2, 2018, ss. 169-191.

İnan, Ali Naim. “Çocuğun ve Çocuk Haklarının Korunmasına İlişkin Mevzuatımızda Yetersizlik ve Giderilme Çareleri”, Oğuzoğlu’na Armağan, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Ankara, 1972, ss. 271-289.

Kalaycı Sami ve Eda Çiçek. “Çocuk Haklarının İhlali Ve Çocuğun Ekonomik İstismarı, Türkiye’de Çocuğun Refahı ve Korunması, Kapsayıcı Bir Yaklaşım Arayışı”, Uluslararası Katılımlı Sosyal Hizmet Sempozyumu 2013, 28-30 Kasım 2013, Kocaeli, Sempozyum Bildirileri Yayına Hazırlayanlar: Elvan Atamtürk, Ezgi Yaman, 20 Kasım 2014 Elektronik Basım, <http://shb.kocaeli.edu.tr/Sempozyum2-013.pdf>, (16.04.2019), ss. 126-141.

Kalender, Doğan Sema. **Çıraklık Eğitimi Dışında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamından Kaynaklı Sorunları (Gaziantep Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek

Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019),

Kapar, Recep. **“Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, 2004, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say%C4%B11/6.1%20kapar.pdf>, (08.04.2019), ss.182-195.

Kaplan Senyen, Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Kitabevi Yayınları, Yenilenmiş 9. Baskı, Ankara 2018.

Karabulut, Özcan. **Çocuk İşçiliği’ne Karşı Sendikal Mücadele Türk-İş Modeli**, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, 1998.

Karan, Ulaş. **“Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasası: Anayasa ve AİHS Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz”**, Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 67, Sayı: 2, 2018, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2280/23735.pdf>, (15.04.2019), ss. 415-462.

Kayhan, Necati. **“Çocuk İşçiliği, IPEC Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları”**, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, 2012, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_hia/arsiv/2012/necati_kayhan.pdf, (16.04.2019), ss. 187-200.

Kılıç, Cem. **“Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Çocuk İşgücü Kullanımı (Çocuk İşçiliğini Önleme Programı-IPEC)”** Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı: 1-2, Yıl:2001, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/262169>, (02.02.2020), ss. 49-63.

Kılıç, Şebnem. **“Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları”**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (16.04.2019).

Kurt, Sevil Lale. “Çocuk Haklarına İlişkin Temel Uluslar arası Belgeler ve Türkiye Uygulaması”, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Yıl:16, Sayı:36, ocak-haziran 2016, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/222402>, (15.04.2019), ss. 99-127.

Küçük, Ali Necip. **Çocuk Hukuku**, İstanbul Ahmet İhsan Matbaası, Ankara 1936.

Levison Deborah, Jasper Hoek, David Lam ve Suzanne Duryea, “Intermittent Child Employment and its Implications for Estimates of Child Labour”, **International Labour Review**, Cilt: 146, 2007, No. 3- 4, ss.217-251.

Lilles, Heino. “Support and the Expanded Definition of ‘Child’: The Ontario Family Law Reform Act”, Canadian Journal of Family Law, Cilt: 2, 1979, ss. 113-140.

Manav, Eda. “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı Ab Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, DEU Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sayı, 2013, (Basım yılı 2014), <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz15ozel/1ishukuku/26edamanav.pdf>, (10.04.2019), ss. 731-779.

Milli Eğitim Sağlık Eğitimi Vakfı. “Çalışan Çocukların Penceresinden”, Katılım Öncesi Süreçte Sivil Toplumun Güçlendirilmesi Stk Hibe Programı, Ankara, 2008.

Narmanlıoğlu, Ünal. “İş Hukukunda Çocukların Korunması”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan (Yayına Hazırlayan Zafer Gören), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2000, s. 669-681.

Nippierd, Anne-Brit. Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede İşverenler: “Çocuk İşçiliğiyle İlgili Deneyimlerin ve Alınan Derslerin Paylaşılması” , **Hakkında Bölgeler Arası**

Konferans Raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü, İstanbul, 27-28.09.2007, ss. 15-17.

Nurdoğan, Ali Kemal. “**Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Yüzüncü Yıl dönümü ve Türkiye İlişkileri**”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt:3, Sayı:4, Aralık 2018, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/612630>, (09.04.2019), ss. 78-95.

Özkaraca, Ercüment ve Ünal Canan. “**Küçüklerin Çalışmasına ilişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu**”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:20, Sayı:1, İstanbul, 2014 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/559973>, (02.02.2020), ss.355-410.

Ruhi Ahmet Cemal ve Hayrunnisa Özdemir. **Çocuk Hukuku**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017.

Sazonov, Neta. “**Expanding the Statutory Definition of ‘Child’ in Intestacy Law: A Just Solution for the inheritance Difficulties Grandparent Caregivers Grandchildren Currently Face**”, The Elder Law Journal, Cilt:17, No: 2, 2009, ss. 401-436.

Seçer, Öz. “**Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı**”, Legal İHSGHD, Sayı:28, 2010, ss. 1426-1450.

Serozan, Rona. **Çocuk Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2000.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. , 16. Baskı, İstanbul, 2018.

Süzek, Sarper. **“Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği”**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Yıl:2014, Cilt:20, Sayı:1, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787324>, (02.02.2020), ss. 123-141.

Şahin, Barış. **Çocuk İşçilerin Korunması**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

Şahin Levent ve Sedat Murat. **AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2011.

Tankut, Centel. **“İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt: 27 Sayı: 3 Mayıs 2013, <http://www.ceis.org.tr/dergi.php>, (16.04.2019), ss. 5-15.

Tankut, Centel. **Temel İş ve Sosyal Sigorta Yasaları**, 3.Baskı, Beta Yayınları, Eylül, 2016

Tunçomağ Kenan ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.

Tiryakioğlu, Bilgin. **“Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku”**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Gaye Matbaacılık, Ankara, 1991.

TÜİK-UÇÖ, **Çalışan Çocuklar 2012**, <https://pedagogijidernegi.com/wpcontent/uploads/2017/10/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan-%C3%87ocuklar-2012.pdf>, (16.04.2019).

Tuncay Senyen Kaplan, **“İşHukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”**, TBB Dergisi, 2017, özel sayı, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722>, (10.04.2019), ss. 225-268.

Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com-_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59ef48ec3302c1.35389586, (24.10.2017).

Urhanoglu, Cengiz İstar. **“4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”**, TBB Dergisi, 2012, Sayı: 98, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1126>, (16.04.2019), ss. 203-239.

Ünal, Canan. **“Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzluğu”**, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler, Petrol İş Yayını, İstanbul, 2014, <https://docplayer.biz.tr/376677-Cocukların-korunması-hakkı-kapsamında-cocuk-isciligi-sorununun-cozumu-ve-cozumsuzlugu.html>, (02.02.2020), ss.289-305.

Yıldız, Naciye. **“AB ve Türkiye Mevzuatında Çocuk İşgücünün İş Sağlığı ve Güvenliği”**, Mülkiye Dergisi, Sayı: 41, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/222402>, (15.04.2019), ss. 111-145.

Yüksel, Saadet. **“Çocuk Mağduriyetinin Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Değerlendirilmesi”**, **Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi**, Cilt: 38, Sayı: 1, 1995, ss. 273-294.

Zeytinoğlu, Sezen. **“Çalışan Çocukların İstismarı ve İhmali”**, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 2001.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181227-10.pdf>, (10.09.2019).

https://www.unicef.org/turkey/crc/_cr23g.html, (28.03.2019).

<http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, (28.03.2019).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, (28.03.2019).

24633 Sayılı TÜİK Haber Bülteni, 15.11.2017,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24633>, (16.04.2019).

27596 Sayılı TÜİK Haber Bülteni, 18.04.2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27596>, (16.04.2019).

30691 Sayılı TÜİK Haber Bülteni, 15.08.2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30691>, (10.09.2019).

Anayasa Mahkemesi 13.07.1971, 65/31 (<http://www.anayasa.gov.tr/index>), (16.04.2019).

Avrupa Birliği Sosyal Politikası, <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwjf6uON0MDhAhWHnxQKHwjiACgQFjAEegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.websitem.gazi.edu.tr%2Fsite%2Fozaydin%2Ffiles%2Fdownload%2Fid%2F117115&usg=AOvVaw1haYVtt7nK1y4ZYSyYo38t>, (08.04.2019), ss. 1-24.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiIqdKC18XhAhU8xMQBHeeeCd8QFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.esithaklar.org%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2016%2F08%2F%25C4%25B0stihdam-ve-Meslekte-E%25C5%259Fit-Muameleye-Dair-AK-direktifi.docx&usg=AOvVaw04a4QKXIUhaM8IGyEhSvZn>, (10.04.2019)