

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN
HUKUKİ DURUMU**

Yüksek Lisans Tezi

İstemi Ceysu DİNÇ

Ankara-2019

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN
HUKUKİ DURUMU**

Yüksek Lisans Tezi

İstemi Ceysu DİNÇ

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Levent AKIN**

Ankara-2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
GİRİŞ	1
§ 1. ÇOCUKLARIN ÇALIŞMASI	4
I. Çocuk ve Çocukluk Kavramları	4
II. Çocuğun Çalışma ve Çalışmama Hakkı.....	6
III. Çocuk Emegi ve Çocuk Emeginin Görünüm Biçimleri	9
1. Çocuk Faaliyetleri	9
2. Çocuk Çalışması.....	11
3. Çocuk İşçiliği	12
4. Çıraklık.....	17
5. Stajyerlik	22
IV. Çocuk İşçiliğinin Nedenleri.....	24
1. Yoksulluk	24
2. Göç	25
3. Eğitime Bağlı Nedenler.....	26
a. Eğitim Sisteminden Kaynaklananlar	26
b. Ailenin Eğitim Düzeyinden Kaynaklananlar.....	30
4. Toplumsal Yapıya Bağlı Nedenler.....	31
a. Ailedeki Yetişkinlerle Çocuk Arasındaki Hiyerarşik İlişki ve Çocuğun Aile İçindeki Konumu	31
b. Ataerkil Toplumda Kadının Konumu.....	33
5. Çocukların Çalışmak İstemesi.....	34
6. İşverenlerin Çocuk İşgücüne Olan Talepleri.....	35
7. Enformel Ekonominin Payının Genişlemesi	36
a. Ücret Karşılığı Gezici ve Mevsimlik Tarım İşlerinde Çalışma	39
b. Sokakta Çalışma	41
c. KOBİ'lerde Ağır ve Tehlikeli Koşullarda Çalışma.....	42
8. Mevzuattaki ve Denetimdeki Eksiklikler.....	43
a. Mevzuattaki Eksiklikler	43
aa. İş Sözleşmesiyle Çalışan Çocukların Kendi İçinde Tabi Olduğu Düzenleme Farklılıkları	44
aaa. İş Kanunu'na Tabi Olan Çocuk ve Genç İşçiler Bakımından.....	46

bbb. İş Kanunu'na Tabi Olmayan Küçük İşçiler Bakımından	48
bb. Çocuklar ile Yetişkinlerin Tabi Olduğu Düzenleme Farklılıkları	50
aaa. Sendikal Haklar Açısından	51
bbb. Sosyal Sigorta Hakları Açısından	55
b. Denetimdeki Eksiklikler	56
V. Çocuk İşçiliği ile Mücadele	62
§ 2. ÇOCUKLARIN İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÖZELLİK ARZ EDEN	
DURUMLAR	68
I. İş Sözleşmesi Ehliyeti.....	69
II. İş Sözleşmesinin Kurulmasına İlişkin Görüşmeler	75
III. İş Sözleşmesinin Şekli	77
IV. Ücret Hakkı.....	79
§ 3. ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELERDE İŞ	
SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA SAĞLANAN HAKLAR.....	82
I. Uluslararası Düzenlemeler	84
1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri	86
a. Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların	
Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi	87
b. 1959 Tarihli Çocuk Hakları Bildirgesi	88
c. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi.....	88
d. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	91
e. Çocuk Hakları Sözleşmesi	93
2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	96
a. Asgari Çalışma Yaşı	99
aa. Bazı Meslekler ve Çalışma Alanlarında Asgari Yaşa İlişkin	
Sözleşmeler.....	99
bb. 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 138 Sayılı Sözleşme'ye İlişkin	
146 Sayılı Tavsiye Kararı	102
b. Zararlı Çocuk Çalışması	105
aa. 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	105
bb. Çalışma Yaşamındaki Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ve Eki.....	106
cc. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve	
Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 182 Sayılı	
Sözleşme'ye İlişkin 190 Sayılı Tavsiye Kararı.....	107
c. Çalışma Süreleri.....	109

d. Gece Çalışması	110
aa. Bütün Sektörleri Kapsayan Düzenlemeler	111
bb. Farklı Sektörlere İlişkin Düzenlemeler	111
e. Dinlenme Süreleri	114
f. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler	115
3. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri	117
a. İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi).....	118
b. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	122
4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri	126
5. Uluslararası Anlaşmaların Ulusal Hukukta Doğrudan Uygulanabilirliği	128
II. Ulusal Düzenlemeler	131
1. Anayasal Düzenlemeler.....	133
2. Kanuni Düzenlemeler.....	135
a. İş Kanunu Kapsamında Çalışanlar.....	136
aa. Asgari Çalışma Yaşı.....	137
aaa. Sanat Kültür ve Reklam Faaliyetleri.....	137
bbb. Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler	138
ccc. Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler	139
ddd. 16 Yaşını Tamamlayanların Çalıştırılabilecekleri İşler	141
eee. 18 Yaşını Tamamlayanların Çalıştırılabilecekleri İşler	144
bb. Çalışma Süresi	147
cc. Dinlenme Süresi	151
dd. İş Sağlığı ve Güvenliği	154
aaa. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri	156
bbb. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları	158
b. Borçlar Kanunu Kapsamında Çalışanlar	161
aa. Asgari Çalışma Yaşı.....	162
bb. Çalışma Süresi	164
cc. Dinlenme Süresi	165
c. Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışanlar	166
d. Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışanlar	168
III. Düzenlemelerin Hukuki Niteliği.....	169
IV. Düzenlemelere Aykırılığın Yaptırımları.....	172
a. Hukuki Yaptırımlar	172

b. İdari Yaptırımlar.....	178
c. Cezai Yaptırımlar	181
SONUÇ	183
KAYNAKÇA.....	185
ÖZET	198
ABSTRACT	199



KISALTMALAR

akt.	: aktaran
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BK	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
c.	: cümle
ÇGİÇUEHY	: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇHS	: Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	: Dünya Bankası
Der	: Derleyen
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
dn.	: dipnot
GGASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organisation
IPEC	: International Programme On The Elimination Of Child Labour
İEK	: İlköğretim ve Eğitim Kanunu
İK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş Tef. Tüz.	: İş Teftiş Tüzüğü
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
md.	: madde

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	: Mesleki Eğitim Kanunu
METK	: Milli Eğitim Temel Kanunu
MK	: Medeni Kanun
PVSK	: Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu
s.	: sayılı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Szl.	: Sözleşme
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UmHıfK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
vd.	: ve devamı
Y	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Çocukluk kavramına verilen anlam, zaman, mekan ve kültüre göre farklılaşmaktadır. Çocukluğun, yetişkinlikten ayrı ve kendine özgü özellikleri olan bir dönem olarak kabulü, geçtiğimiz dört yüz yıl içinde gerçekleşmiştir. Öncesinde çocuklar, herhangi bir fark gözetmeksizin yetişkinler içinde sosyalleşmekteydi ve toplumda yetişkinlerden ayrı şekilde konumlandırılmamaktaydı. Çocukluğun yetişkinlikten ayrı bir dönem olarak kabul edildiği modern çocukluk paradigmasının gelişimiyle birlikte, yetişkinlerin haklarından farklı bir çocuk hakları fikri doğmuştur.¹ Çocuk haklarının kapsamına ilişkin olarak ileri sürülen görüşlerden ilki korumacı görüştür. Korumacı görüşe göre çocuklar, zayıf ve çaresizdir. Bu nedenle yetişkinlerden ayrı ve özel olarak korunmaları gerekir.² Bu görüşe göre çalışmak bir yetişkin faaliyetidir ve çocuğun çalışması çocuk istismarı anlamına gelmektedir.³ Buna karşılık özgürleştirici görüş taraftarlarına göre, çocukluk kültürel olarak inşa edilmiş bir kavramdır. Bu nedenle çocukların yetişkinlerden ayrı haklarından değil, çocukların insan haklarından söz edilmelidir. Çocuk çalışmak istediği takdirde bunu engellemek çocuğun çalışma hakkını elinden almaktır.⁴ Üçüncü görüş olan karma görüşe (değiştirilmiş korumacılık görüşü) göre ise çocuğun korunması ve özgürleşmesi arasında bir denge kurmak mümkündür. Bu görüşü savunan yazarlar çalışma hakkı özelinde, bir yetişkinin de işin ve işyerinin tehlikelerinden korunma hakkının olduğuna ve bu korunma hakkının onun özerkliğini zedelediğine işaret etmektedir. Çocukların kendi gelişim özellikleri sebebiyle işyerinde karşılaşıcağı tehlikelerin bir yetişkine göre

¹ Öztan, 3, 15. Franklin, 22-23. Akyüz, 94.

² Holt, 2. İnan, 10. Narmanlıoğlu, 669.

³ Bequele/Assefa, 5 vd. .

⁴ Ennew, 11.

farklılık arz etmesi bu sonucu değiştirmemelidir.⁵ Karma görüşün ocuk hakları meselesinin çok yönlü ihtiyaçlarını karşılamaya daha uygun olduğunu düşünmemiz sebebiyle çalışmamızda çalışan çocukların hakları konusu bu kavramsal çerçeveyle ele alınmaya çalışılacaktır.

alışan ocuklarla ilgili çalışmalarda ocuk çalışması (child work) ve ocuk işçiliği (child labour) ayrımı yapılmaktadır. Çocuğun gelişimi açısından zararlı olmayıp çocuğun sosyalleşmesine ve yaparak renmesine katkı sağlayan çalışmalar ocuk çalışmasıdır. Buna karşılık çocuğun gelişimine herhangi bir katkı sunmayan ya da zarar veren, ocuk için fiziksel, ruhsal ya da sosyal açıdan tehlikeli olan çalışmalar ise ocuk işçiliğidir.⁶ Buna göre mücadele edilmesi ve ortadan kaldırılması gereken ocuk işçiliğidir. Bu yaklaşım çocuğu korurken aynı zamanda kendisi için zararlı olmayan şekilde çalışma özgürlüğü tanınması nedeniyle karma grşle uyumludur. Uluslararası alışma rgt'nün konuya yaklaşımı da bu şekildedir. Uluslararası alışma rgt ocuk işçiliğini  kategoriyle tanımlamakta ve ocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması gerektiğini ifade etmektedir. Bunlardan ilki çocukların alınıp satılarak ya da borç karşılığı iş grdrlerek köleleştirilmesi, fuhuş ya da pornografik içerikli gösteri ve yayınlarda kullanılması ya da uyuşturucu alım satımı benzeri yasa dışı işlerde kullanılması gibi ocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak nitelendirilen bazı uygulamalardır. İkincisi ocukların sağlıkları ve güvenlikleri açısından tehlike oluşturan işlerde ve şartlarda çalıştırılmalarıdır. ncs ise çocukların, ülkelerin ulusal mevzuatlarınca getirilmiş asgari çalışma yaşının altında olacak şekilde çalışmasıdır.⁷

⁵ Franklin, 34.

⁶ Konanç, 5. Erbay, 208. şahin, 11. Sadana/Thorat, 220-221.

⁷ <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>.

Konunun sınırlanması gereğince çalışmamızın kapsamını esas itibariyle iş sözleşmesiyle çalışan çocuklar oluşturmaktadır. Bağımsız olarak ya da iş sözleşmesi haricinde bağımlı olarak çalışan çocuklar kapsam dışında tutulacaktır. Bu çerçevede, bağitlanacak iş sözleşmesindeki özellik arz eden noktalar ele alınacaktır.

Anayasa'da ve Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerde çalışan çocuklara sağlanan haklar birer sosyal hak niteliğindedir. Sosyal hakların kişilere talep edilebilir haklar vermediği, devletleri muhatap aldığı, bu nedenle doğrudan uygulanamayacağı ifade edilmektedir.⁸ Bununla birlikte insan hakları, yapılan kategorik ayımlardan bağımsız olarak bölünemeyen ve evrensel bir bütün oluşturur.⁹ İnsan haklarının bütünüyle güvence altında olduğundan ancak tüm haklardan tam olarak yararlanılabildiğinde söz etmek mümkündür. Bu nedenle çalışmamız kapsamında Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerde ve Anayasa'da çalışan çocuklara ilişkin düzenlemelerin "hak" niteliği, bu hakların neler olduğu ve doğrudan uygulama gereği vurgulanmaya çalışılacaktır.

Hukumumuzda iş sözleşmesiyle çalışan çocukların tümünü kapsamına alan tek bir kanuni düzenleme yoktur. İş sözleşmesiyle çalışan çocuklar, yaptıkları işin niteliğine göre iş mevzuatında farklı kanunların kapsamına girmektedirler. Çalışmamızda, iş sözleşmesiyle çalışan çocukların tabi oldukları kanunlar uyarınca, yetişkin işçilerden ve birbirlerinden farklı olarak sahip oldukları haklar ele alınacaktır.

⁸ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 111 vd. . *Eyrenci*, 386.

⁹ *Algan*, 73 vd. . *Halatçı Ulusoy*, 71. *Mikkola*, 101.

§ 1. ÇOCUKLARIN ÇALIŞMASI

I. Çocuk ve Çocukluk Kavramları

1960'lı yıllardan itibaren sosyal tarihin bir kolu olarak gelişen çocukluk tarihi çalışmaları¹⁰, çocukluk kavramının sabit ve evrensel bir karşılığının olmadığını; zaman, mekan ve topluma göre farklılaştığını, bu anlamda bağlamsal olduğunu göstermiştir.¹¹ Doğal/biyolojik bir varlık olarak çocuk, kuşkusuz her dönem ve mekana içkin, çocukluk kavramına verilen anlam bağlamsal olarak farklılaşır. Bugün anladığımız biçimiyle çocukluk dönemi, büyük oranda bağımlı, yetişkinlere özgü sorumluluklardan uzak bir yaşam evresine karşılık gelmektedir. Bu kapsamda şekillenen “modern çocukluk paradigması”¹² ilk olarak erken modern dönemde Batı Avrupa’da ortaya çıkmış ve geçtiğimiz dört yüz yıl içinde kurumsallaşmıştır.¹³ Ortaçağ Avrupası’nda çocuklar yedi yaşından itibaren küçük yetişkinler olarak görülmüş¹⁴ ve herhangi bir fark gözetilmeksizin yetişkinler içinde sosyalleşmişlerdir.¹⁵ Erken modern dönemdeyse, ekonomik sistemin dönüşümü¹⁶, kentleşme ve sanayileşmenin artması, teknolojinin diğer dönemlere oranla büyük bir hızla gelişmesi toplumsal düzeni değiştirmiştir. Bu nedenle yeni toplumsal düzene uyum ihtiyacı ortaya çıkmıştır.¹⁷ Ortaçağ dönemindeki büyük oranda çiraklığa ve yaşamın içinde yetişkinlerin yanında sosyalleşmeye dayalı

¹⁰ *Tan*, 6-7.

¹¹ *Öztan*, 3, 15. *Franklin*, 22. *Akyüz*, 94.

¹² Modern çocukluk paradigması, çocuğun yetişkinden farklı olduğunun ve yetiştirilmesi sorumluluğunun yetişkinlere ait olduğunun kabulüne dayanır. *Öztan*, 20. *Tan*, 1,

¹³ *Onur*, viii. *Franklin*, 23.

¹⁴ *Öztan*, 16-17. *Onur*, Toplumsal Tarihte Çocuk, 24. *İnal*, Sunuş, 13.

¹⁵ Bu dönemde çocuklara özgü kıyafetler, oyunlar, oyuncaklar bulunmamaktadır. Çocuklar yetişkinlerin kıyafetlerinin küçük olanları giymişler, yetişkinlerin oyunlarına doğrudan dahil olmuşlardır. *Onur*, x. Bununla birlikte Ortaçağ Batı dünyasından farklı olarak Ortaçağ İslam dünyasında yetişkinden ayrı bir çocuk kavramı mevcuttur ve çocuğa Allah tarafından bahşedilen haklar olduğu inancı vardır. *İnal*, Kapitalizm, Modernizm ve Çocuk Hakları, 340-341.

¹⁶ *Fülberth*, 100 vd.

¹⁷ *Franklin*, 27.

eđitim,¹⁸ yeni toplumsal dűzenin ihtiyaçlarını karřılayamamıřtır.¹⁹ Bu da beraberinde bugűn anladığımız anlamıyla okullulařmayı getirmiřtir. Bu dűnemde, esas olarak ticaretle uđrařan varsil aileler, çocuklarının yeni sisteme uyumunu ve kendi konumlarının devamını sađlayabilmek için erkek çocuklarını okula gűndermeye bařlamıřlardır.²⁰ Hızla geliřen teknolojiye ve bu geliřmelerin tetiklediđi toplumsal dűnűřümlere uyum sađlama gerekliliđi, okulun modern dűnem öncesinde her yařtan insanın műrleri boyunca katılabildikleri yapısını dűnűřtűrműř ve okulu yalnızca belirli bir yař grubunun dahil olduđu bir yapıya kavuřturmuřtur.²¹ Bu durum yetiřkin sayılabilmek için okul sűrecinin tamamlanmasının gerektiđi çocukluk kavramını ve bugűnkű anlamıyla çocuđu dođurmuřtur.²² İlk olarak okula gűnderilenler ise deđinildiđi űzere varsil ailelerin erkek çocuklarıdır. Fabrikalarda alıřan yoksul iřçilerin çocukları, okuma yazma öđrenmesinin gerekmediđi dűřűnűldűđűnden, kitle eđitiminin yaygınlařtıđı 20.yy bařlarına kadar okula gűnderilmemiřtir. Varsil ocuklar çalıřma ortamından çekilip okullulařırken, yoksul çocuklar fabrika ve imalathanelerde ađır řartlarla çalıřtırılmıřlardır.²³ özellikle Sanayi Devrimi'yle birlikte çalıřma sűresi gűnde 14-16 saate kadar çıkarken, çalıřmaya bařlama yařı 5 yařa kadar dűřműřtűr.²⁴ Yine kız çocukları da yapması gereken iřleri evde öđrenecekleri gerekçesiyle bu dűnemde okula gűnderilmemiřtir.

Modern ocukluk paradigmasının ulařtıđı nokta olarak ocuk haklarını dűzenleyen 1989 tarihli BM ocuk Hakları Sűzleřmesi²⁵, 18 yařın altındaki herkesi

¹⁸ *Onur*, Toplumsal Tarihte ocuk, 29. *İnal*, Modern ocukluk Paradigması, 83.

¹⁹ *Franklin*, 27.

²⁰ *İnal*, Modern ocukluk Paradigması, 64.

²¹ *Franklin*, 25.

²² *İnal*, 15. Yine insan mrűnűn uzaması çocukluđun ayrı bir dűnem olarak ele alınabilmesi imkanı yaratmıřtır. *Öztan*, 22.

²³ *Engels*, 246-247.

²⁴ *Demir*, 548.

²⁵ *Onur*, xii. *Gűrsel*, 417.

çocuk olarak tanımlamıştır.²⁶ Bugün, yetişkinliğe ve yetişkin sorumluluklarına ulaşma yaşı gittikçe artan "sonsuz çocuk"ların karşısında, halen ve paradoksal olarak çok erken yaşlarda ve tehlikeli koşullarda ailesinin geçimini sağlamaya çalışan milyonlarca çocuk mevcut.²⁷ Sonuç olarak çocukluk kavramı, farklı çocuklar (kız-erkek, varlıklı-yoksul, kentli-köylü) açısından değişik anlamlar taşımayı hala sürdürmektedir.²⁸ Bununla birlikte çalışmamız kapsamında "çocuk" kavramı BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'ndeki karşılılığıyla 18 yaşından küçükleri ifade etmek üzere kullanılmıştır.²⁹

II. Çocuğun Çalışma ve Çalışmama Hakkı

İnsan haklarının özel bir görünümü olan çocuk haklarının³⁰ kapsamının ne olduğuna/ olması gerektiğine ilişkin olarak çocuk hakları öğretisinde bir görüş birliği bulunmamaktadır.³¹ Alanyazınında çocuk haklarının kapsamına ilişkin değerlendirmede bulunan üç farklı görüş karşımıza çıkar.³² Bunlardan ilki "korumacı görüş"tür. Çocuklara ilişkin pek çok uluslararası sözleşmenin arka planını oluşturan korumacı görüşe göre, çocuklar akıldışı, zayıf ve çaresizdirler. Bu nedenle kendilerini dış dünyanın tehlikelerinden koruyabilecek yetkinliğe ulaşmaya kadar yetişkinler tarafından korunmalıdırlar.³³ Söz konusu yazarlar çocukluk döneminin getirdiği bu özel ihtiyaçların karşılanabilmesi için çocuklara özel bir hak kategorisine gerek olduğunu savunmaktadırlar. Korumacı görüş taraftarlarına göre, çalışmak bir yetişkin faaliyeti

²⁶ BM Çocuk Hakları Sözleşmesi md. 1'e göre "Bu sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır."

²⁷ Balta, 25-26. İnal, Sunuş, 15.

²⁸ Tan, 20-21. Franklin, 27.

²⁹ Nitekim ulusal hukukumuzda da erginlik yaşı 18 olarak belirlenmiştir (TMK md. 11/1). Öğretide yapılan tanım uyarınca çocuk, "Sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadar ki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişidir. " İnan, 17.

³⁰ Gün, 125.

³¹ Franklin, 28. Bakırcı, 121.

³² Bakırcı, 125.

³³ Holt, 2. İnan, 10. Narmanlıoğlu, 669.

olduğundan çocuğun çalış(tırıl)ması çocuk istismarı anlamına gelir. Bu nedenle çocuk çalışmasının muhakkak ve tamamıyla sona erdirilmesi gerekir.³⁴ Söz konusu görüş, çocukların biyolojik olgunluğa erişmemiş olmaları sebebiyle ekonomik ve sosyal açıdan ikincilleştirilmemeleri gerektiği³⁵; özbelirlenim haklarının olduğu, bu nedenle kendi hayatlarını doğrudan etkileyen konularda etkin olabilmeleri gerektiği ifade edilerek eleştirilmiştir.³⁶ Bu eleştirilere göre korumacı görüş yaşa dayalı ayrımcılık oluşturmakta³⁷ ve çocuğu nesneleştirmektedir.³⁸

İkinci olarak " özgürlükçü/özerkleştirici görüş" taraftarlarına göre insan hakları ve çocuk hakları arasında herhangi bir ayırım yapılmamalıdır. Çocukluğu sabit ve değişmez bir evre değil; kültürel olarak yaratılan ve değer atfedilen bir yapı olarak tanımlayan özgürlükçü görüşe göre³⁹, çocuk ebeveynleri ya da devlet tarafından herhangi bir yetişkinden farklı olarak sınırlandırılmamalıdır.⁴⁰ Çocukların korunması gerektiğini ifade eden korumacı görüşün aksine özgürlükçü görüş; çocukların değil, çocukların da diğer yetişkinler gibi sahip olması gereken haklarının korunması gerektiğini belirtir. Buna göre çocuk kendi yaşantısını doğrudan etkileyen meselelerde esas karar verici olmalı; bu kararlar çocukları korumak adına yetişkinler tarafından verilmemelidir. Özgürlükçü yazarlar, çalışma hakkı özelinde çocukların taleplerini dile getiren çalışmalara referans vererek çocukların çalışmak istediklerini,⁴¹ çocukların da çalışma hakkının olduğunu, aksinin ekonomik özgürlüklerini kısıtlamak olacağını dile getirirler. Bununla birlikte söz konusu görüşün eleştiriye açık bazı noktaları vardır. Özellikle neoliberal politikaların etkisiyle kamusal harcamalarda kısıtlamaya gidilen

³⁴ *Bequele/Assefa*, 5 vd.

³⁵ *Franklin*, 28 vd.

³⁶ *Ennew*, 13.

³⁷ *Franklin*, 14-15.

³⁸ *İnal*, Kapitalizm, Modernizm ve Çocuk Hakları, 350-351

³⁹ *Franklin*, 27.

⁴⁰ Bkz. *Holt*, 2 vd. . Geniş bilgi için bkz. *Bakırcı*, 128 vd.

⁴¹ *Ennew*, 11.

dönemlerde çocukların herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın çalışma hakkını savunmak, sosyal devlet yükümlülüklerinin geri plana atılabilmesine imkan sağlayan bir gerekçe oluşturur.⁴² Oysaki çocuk yetiştirmek yalnızca anne ya da babaya ait bir sorumluluk değil; aynı zamanda kamusal bir sorumluluktur ve bu sorumluluğun devlet ve ebeveynler arasında paylaşılması gerekir.⁴³ Yine bu yaklaşım çocukların çalışmak istemesinin ardında yatan yoksulluk ve eşitsizlik gibi yapısal nedenleri göz ardı etme tehlikesine sahiptir.⁴⁴ Ayrıca 0-18 yaş arasında çok farklı ihtiyaç ve özelliklere sahip çocukların her birine yetişkinlerle aynı hakların tanınması da problemlidir.⁴⁵

Bu çerçevede üçüncü olarak "karma görüş /değiştirilmiş korumacılık" taraftarlarına göre, çocukların korunması ile çocukların özgürleştirilmesi birbirinin zıddı kavramlar değildir. Bu kavramlar birbirini tamamlamayan ve bütünleyen haklar içerir. Nitekim çalışma hakkına sahip olan bir yetişkinin de işyeri tehlikelerinden korunma hakkı mevcuttur ve bu korunma hakkı onun özerkliğini zedelememektedir.⁴⁶ Karma görüşü savunan yazarlar da çocukların kendileriyle ilgili konularda dinlenilmesi gerektiğini belirtmekle birlikte,⁴⁷ bunun mutlak olarak değerlendirilmemesi gerektiğini ifade ederler. Buna göre çocukların beyanı bilimsel olarak elde edilen diğer verilerle birlikte değerlendirilmeli, bu anlamda sonucu etkileyen verilerden yalnızca biri olmalıdır. Nitekim BM Çocuk Hakları Sözleşmesi 12. maddesinde "çocuğun düşünce ve görüşlerine saygı" ilkesine yer verirken 3. maddesinde de "çocuğun yüksek yararı" ilkesine yer vermiş ve çocukla ilgili yapılacak düzenlemelerde bu ilkenin temel alınması gerektiğini belirtmiştir.⁴⁸ Kanımızca da karma görüş çocuk hakları meselesinin çok yönlü ihtiyaçlarını karşılamaya ve sorunlarını çözmeye daha uygundur. Çalışmamız

⁴² Bakırcı, 132.

⁴³ Hewitt, 10-12.

⁴⁴ Bakırcı, 134.

⁴⁵ Bakırcı, 132.

⁴⁶ Franklin, 34.

⁴⁷ Ennew, 6.

⁴⁸ Bakırcı, 135.

kapsamında çalışan çocukların hakları konusu, karma görüşün sunduğu kavramsal çerçeve içerisinde ele alınacaktır.

III. Çocuk Emegi ve Çocuk Emeginin Görünüm Biçimleri

1. Çocuk Faaliyetleri

Geleneksel işgücü analizi kıstaslarıyla yapılan çocuk işgücü analizinde, ekonomik faaliyette bulunan çocuklar; ücretli olarak çalışan çocuklar, kendi adına bağımsız bir şekilde çalışan çocuklar ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocuklardır. Ev işlerinde çalışma ise ekonomik bir faaliyet olarak değerlendirilmemekte ve ev işlerinde çalışan çocuklar istihdam dışı olarak nitelendirilmektedir. Bu durum kendisine kardeşlerinin bakımından tüm evin bakımına kadar genişleyebilen bir sorumluluk yüklenen, bu nedenle okula gitme imkanından dahi yoksun kalabilen çocukların, özellikle kız çocuklarının, emeginin karanlıkta kalmasına yol açmaktadır.⁴⁹ Gerçekten de ev işlerinde çalışan çocukların %56.8'ini kız çocukları oluşturmaktadır.⁵⁰ Ne ev işlerinde çalışan ne de ekonomik faaliyette bulunan çocuklar ise çalışmayan olarak nitelendirilip, çalışan ve çalışmayan çocuklar okula devam edip etmemelerine göre gruplandırılmaktadır.⁵¹

Geleneksel işgücü analizinde kullanılan ekonomik faaliyetler/ ekonomik olmayan faaliyetler ayrımının çocuk emeginin karmaşık ve çok yönlü yapısını açıklamakta yetersiz kalması sebebiyle Rodgers ve Standing çocuk faaliyetlerini

⁴⁹ Rende/Erkin, 44. Yücesan-Özdemir/Özdemir, Sermayenin Adaleti, 154. Ertürk, 31. İnal, Sunuş, 22.

⁵⁰ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>.

⁵¹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>.

anlamaya dönük alternatif bir tipoloji geliştirmiştir.⁵² Rodgers ve Standing'in yeni tipolojisi uyarınca çocuk faaliyetleri aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir:

i) Ev içi (domestic) faaliyetler (temizlik, bulaşık, çamaşır, ütü gibi ev işleri);

ii) Ev dışında ancak herhangi bir parasal karşılık alınmaksızın yapılan faaliyetler (aile üyeleriyle birlikte dahil olunan tarımsal faaliyetler gibi);

iii) Bağlı emek (tied labour) (Özellikle Hindistan bölgesinde yoğun olarak görülen bir emek biçimidir. Çocukların aileleri, borçlarının karşılığı olarak çocuklarının iş görmeleri için işverenlerle anlaşmaktadır. Çok ağır şartlarda ve çok düşük karşılıklarla çalıştırılan çocukların, ailelerinin borçlarını ödeyebilmeleri için neredeyse ömürleri boyunca bu işverenin hizmetinde çalışmaları gerekmektedir.⁵³ Bu yönüyle bağlı emek, modern kölelik benzeri bir uygulamadır.⁵⁴ Çocuğun satım sözleşmesine konu edilerek köleleştirilmesi de aynı şekilde bağlı emek kapsamında değerlendirilmektedir.);

iv) Ücretli emek;

v) Marjinal ekonomik faaliyetler (Bu faaliyetler, enformel sektörde çocuklar tarafından gerçekleştirilen ayakkabı boyama, mendil, simit satma, çöp toplama gibi faaliyetlerin yanı sıra hırsızlık, dilencilik, fuhuş gibi yasadışı faaliyetleri de kapsamına alan geniş bir yelpazeye sahiptir.)⁵⁵;

vi) Eğitim;

vii) İşsizlik ya da herhangi bir iş aramaksızın boş gezme;

⁵² Ertürk, 31. Köksal/Lordoğlu, 18.

⁵³ Bulutay, 18.

⁵⁴ Kuklin, 18. Altuntaş, 167.

⁵⁵ Bakırcı, 140, dn. 149.

viii) Dinlenme ve boş zaman faaliyetleri;

ix) Yeniden üretime ilişkin faaliyetler (Bunlar çocukların günlük bakım ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olarak gerçekleştirdikleri banyo yapmak, diş fırçalamak gibi faaliyetlerdir.).⁵⁶

Çocuk faaliyetlerinin içindeki ücretli emek grubunu ise faaliyetin çocuk için hünere geliştirici olup olmaması, kayıtlı ya da kayıt dışı olması, çocuğun sürdürmekte olduğu formel eğitimi destekleyici ya da formel eğitimle rekabet halinde olması, düzenli ya da geçici olması gibi kendi içinde türlere ayırmak mümkündür.⁵⁷ Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte meydana gelen kentleşme, buna bağlı olarak köyden kente gerçekleşen göç ve göç edenlerin mülksüzleşmesi, çocuk faaliyetleri içindeki ücretli çocuk emeğin oranını artırıcı bir etki göstermektedir.⁵⁸ Sanayileşme ile birlikte artan rekabet, işverenleri düşük ücretli ve esnek işgücüne yöneltilmektedir. Toplumda güçsüz ve ikincil statüde konumlandırılışıyla çocuk, bu ihtiyacı karşılayabilmekte; bu da ücretli çocuk emeğine talebi arttırmaktadır.⁵⁹

2. Çocuk Çalışması

Çocukların ücret karşılığında yaptığı işlerin niteliğine göre bir ayırım yapıldığında, çocuk için tehlikeli olmayan, çocuğun eğitime devamını engellemeyen, fiziksel, ruhsal, zihinsel ve ahlaki gelişimine zarar vermeyen işler “çocuk çalışması (child work)” olarak nitelendirilmektedir. Bu biçimiyle çocuk çalışmasının çocuklar için zararlı değil yararlı olduğu; çocuğun sosyalleşmesine katkı sağlayacağı, sorumluluk bilincini arttıracacağı, çocuğu kendi hayatına ilişkin kararlarda söz sahibi yapacağı, belirli

⁵⁶ *Rodgers/Standing*, 1-11.

⁵⁷ *Köksal/Lordoğlu*, 19.

⁵⁸ *Köksal/Lordoğlu*, 19. *Rende/Erkin*, 41.

⁵⁹ *Köksal/Lordoğlu*, 21.

oranda ekonomik özgürlüğe kavuşturacağı, bu sayede toplumdaki güçsüz ve ikincil konumunu da değiştireceği ifade edilmektedir.⁶⁰ Yukarıda değinildiği üzere karma görüş/ değiştirilmiş korumacılık görüşü taraftarları da bu çalışma biçimini desteklemektedir.⁶¹ Buna göre ortadan kaldırılması gereken -sınıflı bir toplum yapısına sahip olan Sümerlerden itibaren görülen⁶² ve Sanayi Devrimi'yle had safhaya ulaşan- çocuğun kendi gelişimi için zararlı ve tehlikeli olacak biçimde çalıştırılmasıdır.

3. Çocuk İşçiliği

Çocukların ücret karşılığında yaptığı işlerin niteliğine göre yapılan ayırım; çocuğun sağlığı ve güvenliği için tehlikeli olan, eğitimine devamını engelleyen, fiziksel, ruhsal, zihinsel ve ahlaki gelişimine zarar veren ya da gelişimine katkı sunmayan tekdüze işler çocuk işçiliği (child labour) olarak nitelendirilmektedir.⁶³ Çocuğun kendine özgü gelişim özellikleri sebebiyle, çocuk için tehlike yaratan iş ve ortam, bir yetişkin için geçerli olan “işyeri tehlikelerini” de içine almakla birlikte bundan daha farklı ve geniş bir anlam taşımaktadır.⁶⁴ Bir yetişkin için herhangi bir tehlike oluşturmayan bazı durumlar, çocuğun gelişimini fiziksel, duygusal, zihinsel ya da sosyal açıdan etkileyebilmektedir.

Şiddetin, bireyin sahip olduğu haklardan yararlanmasını ve özgürce gelişerek kendi varlığını oluşturmasını engelleyen tüm edimleri içine alan bir kavram olması nedeniyle, çocuk işçiliği (child labour) tanımı kapsamındaki işlerde çalışan çocukların

⁶⁰ Konanç, 5. Erbay, 208. Şahin, 11.

⁶¹ Bkz. §1-II.

⁶² Başaranbilek, 42.

⁶³ Konanç, 5. Erbay, 208. Şahin, 11. Sadana/Thorat, 220-221.

⁶⁴ Bequele/Myers, 3-4.

ekonomik şiddete maruz kaldığı açıktır.⁶⁵ Bu biçimiyle çocuk işçiliğinin karma görüş taraftarlarınca da sonlandırılması gerektiği belirtilmektedir.⁶⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuya yaklaşımı da buna paralel şekilde, çocuk işçiliğini belirlerken çocuklar tarafından yapılan işlerin niteliğini dikkate almak yönündedir.⁶⁷ Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre çocuk işçiliğinin 3 alt türü vardır. Bunlardan ilki Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak nitelendirilen bazı uygulamalardır (çocukların alınıp satılarak ya da borç karşılığı iş gördürülerek köleleştirilmesi, fuhuş ya da pornografik içerikli gösteri ve yayınlarda kullanılması ya da uyuşturucu alım satımı benzeri yasa dışı işlerde kullanılması gibi). İkincisi çocukların sağlıkları ve güvenlikleri açısından tehlike oluşturan işlerde ve şartlarda çalıştırılmalarıdır. İkinci grup çocuk işçiliği de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi⁶⁸ ile çocuk işçiliğinin en kötü biçimi olarak nitelendirilmiş ve taraf ülkelere sonlandırılması için acil önlemler alma yükümlülüğü getirilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çocuk işçiliği olarak tanımlanan ve kaldırılması hedeflenen üçüncü grup ise ülkelerin ulusal mevzuatlarınca getirilmiş asgari çalışma yaşının altındaki çocuk çalışmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre bu üç grubu içine alan çalışmalar çocuk işçiliği olup ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun dışında kalan çalışmalar Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çocuk işçiliği olarak nitelendirilmemektedir.⁶⁹ Çalışmamızın devamında “çocuk işçiliği” kavramı, değinilen biçimde çocuk için zararlı ve tehlikeli çalışma biçimlerini ifade eder şekilde kullanılacaktır.

⁶⁵ *Kümbetoğlu/User/Akpınar*, 145.

⁶⁶ *Konanç*, 6.

⁶⁷ *Şahin*, 11.

⁶⁸ Sözleşme'nin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm.

⁶⁹ *Erbay*,208. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>.

İşin niteliğinden yola çıkılarak yapılan ayırım hem çocukların korunmasına hem de özgürleşmesine imkan sağlamaktadır. Bu sebeple kanımızca ulusal mevzuatların düzenlenmesinde esas alınacak ölçüt, işin niteliğini esas alan bu ölçüt olmalıdır ve çocukların yapa(maya)cakları işler gelişim özellikleri dikkate alınarak saptanmalıdır. Bununla birlikte söz konusu mevzuat oluşturma değil de bu mevzuatın uygulanması olduğunda, somut çalışma biçimlerinin hangilerinin çocuk için zararlı hangilerinin çocuğun gelişimini destekleyici olduğunun tespitinde zorluklar ve muğlaklıklar gündeme gelebilecektir. Tespitteki bu subjektiflik bazı çocukların, kanunun küçük işçiler için getirmiş olduğu -çalışma saatleri, yıllık ücretli izin vb.- korumaların dışında kalmasına neden olabilecektir. Bu sebeple uygulamada, somut çalışma ilişkisi içinde yer alan çocuğun, işçi olup olmadığının belirlenmesindeki ölçüt, bağımlı / bağımsız çalışma ölçütü olmalıdır.⁷⁰ Nitekim bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığı iş gören gerçek kişiye işçi denir.⁷¹ Çocuğun bağımlı bir biçimde iş gördüğü durumlarda çocuğu işçi olarak değerlendirip küçük işçiler için getirilmiş kanuni imkanlardan faydalandırmak "çocuğun üstün yararının gözetilmesi ilkesi"nin⁷² de gereğidir. Yine çocuğun toplumsal olarak sömürü ve istismara açık konumunu ve somut olayın özelliklerini göz önünde bulundurduğumuzda, çalışması karşılığında bir ücret almadığı bazı durumlarda da çocuğu işçi, çalıştırana ise işveren kabul etmek çocuğun üstün yararı ilkesine⁷³ uygun olacaktır.⁷⁴

⁷⁰ Şahin,12.

⁷¹ İşçi kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 137 vd.. Tunçomağ/Centel, 49 vd.. Narmanhoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 94 vd. . Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 83 vd. Başbuğ/Yücel Bodur, 55 vd.. Güven/Aydın, 50-51.

⁷² BM Çocuk Hakları Sözleşmesi md. 3/1'e göre: " Kamusal ya da özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde, çocuğun yararı temel düşüncedir. "

⁷³ Serozan, 65-67.

⁷⁴ Şahin,12-13.

Türk hukukunda ise yukarıda değindiğimiz çocuk işçiliği (child labour) ve çocuk çalışması (child work) kavramlarından farklı olarak “çocuk işçi”, “genç işçi” ve “genç çalışan” ayrımı yapılır. Bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiği iş mevzuatında açıklanmaktadır.⁷⁵ 1475 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda çocuk işçi ve genç işçi ayrımı yapılmıştır.⁷⁶ Buna karşılık bu kavramlara ilişkin tanım, İş Kanunu’nda değil, 6.4.2004 tarihli Yönetmelikte yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışmaya başlama yaşına dair 71.maddesine dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁷⁷ md. 4'te, çocuk işçi; " 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ", genç işçi ise " 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi " ifade etmek üzere kullanılmıştır. Söz konusu tanımda “çocuk işçi” ifadesinin yalnızca 14-15 yaşları arasındaki bir yıllık yaş dönemini kapsamak üzere kullanılmasının, 14 yaşından daha küçük yaşlarda çalıştırılan çocuklar için “çocuk işçi” kavramının kullanılmamasının sebebi, bu çalışmanın yasal kabul edilmemesidir.⁷⁸ Yasa dışı bu çalıştırma ilişkisindeki çocuğu “çocuk işçi” olarak nitelendirerek söylemsel bir meşruluk yaratmaktan kaçınılmıştır.

Yönetmelikte bu ayrıma dayanılarak, çocuk işçiler tarafından gelişimleri için tehlike oluşturmayan ve okula devam edenlerin devamına engel olmayan hafif işlerin neler olduğu, genç işçilerin yapabilecekleri ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış genç işçilerin yapabilecekleri işlerin neler olduğu hüküm altına alınmıştır

⁷⁵ İş Kanunu'nun, asgari çalışma yaşına ilişkin 71. maddesinin gerekçesinde, 02.06. 1994 tarih ve 94/33 sayılı AB Direktifi'nin esas alındığı belirtilmiştir. *Tuğ/Baysal*, 1870.

⁷⁶ Çocuk işçi genç işçi ayrımının yapılmadığı 1475 sayılı Kanun döneminde öğretilen, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda öngörülmüş olan asgari çalışma yaşının 12 olması gerekçe gösterilerek 12 yaşından küçük işçiler çocuk işçi, 12-18 yaş arasındaki işçiler ise genç işçi olarak adlandırılmıştır. Bununla birlikte asgari çalışma yaşı bakımından ulusal hukukumuzla uluslararası iş hukuku arasındaki uyumsuzluğa işaret edilmiştir. *Centel*, 33-37. Bununla birlikte öğretilen bir görüş, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun söz konusu maddesinin halen yürürlükte olması karşısında İş Kanunu kapsamı dışındaki işler bakımından 12 yaşından küçükleri çocuk, 12-18 yaşındakileri ise genç işçi olarak adlandırmaktadır. *Seçer*, 1428.

⁷⁷ RG: 06.04.2004, 25425.

⁷⁸ *Aykaç*, 355.

(ÇGİÇUEHY Ek-1, Ek-2, Ek-3). Yine bu ayırım çerçevesinde ayrı ayrı olmak üzere günlük ve haftalık azami çalışma süreleri belirlenmiştir. Buna göre temel eğitimi tamamlamış ve okula devam etmeyen çocuk işçilerin çalışma süreleri günde 7, haftada 35 saatten fazla; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde 5 ve haftada 30 saatten fazla olamazken; genç işçiler için bu süre günde 8 haftada 40 saate kadar attırılabilir (İK. md. 71/4, ÇGİÇUEHY md. 6/1).

Belirtmek gerekir ki “çocuk işçi” ve “genç işçi” ifadeleri, değinilen şartları taşıyanlardan, İş Kanunu kapsamında çalışanları ifade etmek üzere kullanılabilir. Öğretide hangi kanun kapsamında çalıştığına bakılmaksızın 18 yaşın altındaki tüm işçiler “küçük işçi”, 18 yaşından büyük işçiler ise “yetişkin işçi” olarak nitelendirilir.⁷⁹ Çalışmamız kapsamında küçük işçi ve yetişkin işçi ifadeleri, öğretideki karşılıklarıyla kullanılacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 3/1-e’de ise “genç çalışan” kavramına yer verilerek bu kavramın, “15 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış çalışanı” ifade etmek üzere kullanıldığı belirtilmiştir. Bilindiği üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun uygulama alanını yalnız işçiler oluşturmamaktadır. İSGK md.2/2’de belirtilmiş olan istisnalar dışında- özel sektörde ya da kamu sektöründe istihdam edilen, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm gerçek kişiler, çalışan olarak tanımlanarak Kanun’un kapsamına alınmıştır.⁸⁰ Buna göre, 15 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış çıraklar ve stajyerler de İSGK kapsamında genç çalışandır.

⁷⁹ Centel, 33. Tuğ/Baysal, 1871. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 484.

⁸⁰ İSGK’nın kapsamı hakkında geniş bilgi için bkz. Centel, İş Sağlığı, 79 vd.. Aydınlu, 99 vd. . Sümer, İş Sağlığı, 81 vd. . Demircioğlu/Kaplan, 3 vd. .

4. Çıraklık

Çocuk emeğinin görünüm biçimlerinden biri olan çıraklık, bir meslek veya sanat için gereken becerinin teorik ve pratik olarak öğrenciye aktarılması amacına hizmet eden bir kurum olarak esas itibariyle 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda⁸¹ düzenlenmiştir.⁸² 2017 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik⁸³ ile çırak olarak mesleki eğitim merkezine devam eden öğrencilerin 4+4+4 eğitim sisteminin son 4 yıllık zorunlu eğitim periyodunu yerine getirmiş sayılacağına dair bir düzenleme getirilmiştir (Yön. md. 4/1-ff). Bu durum yıllar içerisinde düşme eğilimi gösteren çırak sayısında ciddi bir artış meydana getirmiştir.⁸⁴ Çırak sayısı 2011 yılında 97341, 2012 yılında 91622, 2013 yılında 89311, 2014 yılında 76 244 ve 2015 yılında 75129, 2016 yılında 75.500 olarak kayda geçerken 2017 yılında %89'luk bir artış göstererek 139000'e ulaşmıştır.⁸⁵

Yukarıda da değinildiği üzere çocuk işçi ve genç işçilerin yapabilecekleri işler, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile çocukların yaşlarına bağlı gelişim özellikleri dikkate alınarak belirlenmiştir (Yön. md. Ek-1, Ek-2, Ek-3). Bununla birlikte mesleki eğitim merkezinde çırak olarak eğitim görüp bir meslek sahibi olarak mezun olan ve 16 yaşını doldurmuş olan genç işçiler; sağlık, güvenlik ve ahlaklarının tam olarak güvenceye alınması şartıyla Ek 2 ve Ek3'teki sınırlamalarla bağlı olmaksızın uzmanlık ve meslekleriyle ilgili işlerde çalışabileceklerdir (ÇGİÇUEHY md. 5/5 c.).

⁸¹ RG: 19.06.1986, 19139.

⁸² *Süzek*, 140. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 88-92. *Başbuğ/Yücel Bodur*, 58-59. *Aykaç*, 355-356.

⁸³ RG: 16.09.2017, 30182.

⁸⁴ https://www.tesk.org.tr/tr/yeni/haber_devam.php?id=2209.

⁸⁵ https://www.tesk.org.tr/tr/yeni/haber_devam.php?id=2209.

İşçi olmamakla birlikte öğretide "işçi benzeri kişiler" olarak adlandırılan çırakların⁸⁶, velisi/vasisi ya da çırak reşitse çırağın kendisi ile işverenleri arasında konusu bir meslek ve sanatın öğretilmesi karşılığında iş görme olan çıraklık sözleşmesi yapılır.⁸⁷ Çıraklık sözleşmesi, konusunun bir işin öğretilmesi karşılığında iş görme olması sebebiyle, konusu ücret karşılığı bir işin görülmesi olan iş sözleşmesinden ayrılır.⁸⁸ Her ne kadar işveren tarafından çırağa, yaşına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı olmayacak bir ücret ödenmesi yükümlülüğü bulunsa da (MEK. md. 25/1) bu ücret, çırağın iş görmesi karşılığı olmayıp yasadan doğan bir sosyal ücret niteliğindedir.⁸⁹ Bununla birlikte sözleşmenin tarafları arasında kurulan kişisel ilişkiden kaynaklanan bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinde olduğu gibi hatta iş sözleşmesinden daha sıkı bir biçimde çıraklık sözleşmesinde de mevcuttur.⁹⁰

MEK md. 10'a göre çırak olabilmek için en az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olmak gerekmektedir. " *Ancak, ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilir.*"

Çıraklığın hem teorik hem de pratik eğitime dayalı bir uygulama olması sebebiyle, mesleki eğitim merkezlerinde yapılacak yüz yüze teorik eğitimin yerine getirilmesini temin amacıyla getirilen MEK md. 12/1'e göre: " *Aday çırak⁹¹ ve çıraklar,*

⁸⁶ Süzek, 140. *Narmanlıoğlu*, Ferdi İş İlişkileri, 106-107. *Güven/Aydın*, 52-53.

⁸⁷ Süzek, 140. *Demir*, 573. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 90. *Narmanlıoğlu*, Ferdi İş İlişkileri 106-107. *Akyiğit*, 91. *Güven/Aydın*, 52-53. Çıraklık sözleşmesi örneği için bkz. http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/78/02/210688/dosyalar/2015_03/23113814_ciraklik_sozl_esmesi.pdf.

⁸⁸ Çıraklık sözleşmesi hakkında geniş bilgi için bkz. *Uşan*, 43 vd. *Süzek*, 140 vd.. *Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat*, 88 vd..

⁸⁹ *Süzek*, 140. *Başbuğ/Yücel Bodur*, 59. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 494.

⁹⁰ *Uşan*, 45.

⁹¹ MEK. md. 3/1-b'ye göre: " *Aday çırak, çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişiyi* " ifade etmektedir.

mesleğin özelliğine göre haftada sekiz saatten az olmamak üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir."

Yapılan çıraklık sözleşmesinin geçerli olabilmesi için "yazılı" olarak yapılması gerekir.⁹² Çırağın yaşına uygun olarak asgari ücretin %30'undan aşağı olmamak üzere kararlaştırılacak ücret ve ücret artışları da çıraklık sözleşmesi ile belirlenir (MEK 25/1). MEK md. 14/1'e göre: " Çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamaz. Bu süre Bakanlıkça tespit edilir. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi müdürlüğüne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşir ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır. Deneme döneminde ücret ödenir. Aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar. " Yine MEK md. 26/1 uyarınca " Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilir. "

Bununla birlikte çırakları tabi olacakları hukuki düzenlemeler açısından, Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışıp çalışmadıklarına göre iki gruba ayırmak mümkündür.⁹³ MEK kapsamındaki işyerlerinde çalışan çıraklara bu kanunun hükümleri uygulanır. MEK kapsamında olmayan işyerlerinde çalışan çıraklar ise Borçlar Kanunu'nun çıraklara ilişkin düzenlemelerine tabidir. Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesi olan md. 393/son uyarınca " Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas

⁹² Demir, 573. Yargıtay, taraflar arasında yazılı olarak yapılmış çıraklık sözleşmesinin olmadığı bir durumda taraflar arasındaki kurulan ilişkinin iş ilişkisi bu nedenle yapılan sözleşmenin de iş sözleşmesi olduğuna hükmetmiştir. Y9HD, 25.06.2006, 39175/19031; Çalışma ve Toplum, 12, 329-330. Bununla birlikte, Yargıtay başka bir kararında çırak olarak çalışmak için yazılı sözleşmeye gerek olmadığını belirtmiş ve yalnızca çalışmanın mahiyetini göz önünde bulundurmıştır. 21HD, 15.2.2018, E.2016/15017, K. 2018/1245. www.kazanci.com.

⁹³ Süzek, 141-142. Akyiğit, 90. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 491-492.

yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır. ". Çırakları, Mesleki Eğitim Kanunu ya da Borçlar Kanunu kapsamında olmalarına göre iki gruba ayırmak mümkün olmakla birlikte her iki çırak grubu da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmış (İSGK md. 2) ve yine her iki grup İş Kanunu. md. 4 ile İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılmıştır.⁹⁴

İSGK md.2/2'de belirtilmiş olan istisnalar dışındaki diğer bütün çalışanlar gibi çırak ve aday çıraklar da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun koruması altında olmaları sebebiyle bu kanunun getirdiği hak ve güvencelere sahiptirler. MEK md. 25/2'de de çırağın eğitimi sırasında işverenin kusuruyla meydana gelecek iş kazası veya meslek hastalığından işverenin sorumlu olduğu ayrıca belirtilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 5/1-b'de belirtilen esaslar uyarınca aday çırak ve çıraklar, genel sağlık sigortasının ve kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortasının kapsamına alınmışlardır. Bu sigortaların primleri asgari ücretin %50'si üzerinden MEB bütçesinden karşılanır (MEK 25/4).

Üzerinde durmak istediğimiz önemli bir husus da çırak adı altında işçi çalıştırılmasıdır. Yukarıda değinildiği üzere çıraklar, İş Kanunu kapsamında olmadıklarından İş Kanunu'nun getirdiği korumadan yararlanamazlar. Özellikle çıraklık sözleşmesinden doğan ücretin tam zamanlı bir işçinin ücretine göre büyük oranda düşük olması ve vergiden muaf olması; çırakların uzun vadeli sigorta kapsamında olmamaları, diğer sigorta primlerinin ise Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ödenmesi gibi mali kolaylıklar sebebiyle uygulamada kimi işverenler bir kanuna karşı hile niteliğinde olan

⁹⁴ Kalfalar ve ustalar çıraklardan farklı olarak iş sözleşmesiyle çalıştıklarından işçi niteliğine sahiptirler. Bu nedenle kalfa ve ustalara İK. ve diğer bütün iş yasaları uygulanır. *Süzek*, 144. MEK md. 16/2'ye göre: " Çıraklar kabul edilebilir mazeretleri dışında çıraklık eğitimi süresi sonunda açılacak ilk kalfalık sınavına girmek zorundadırlar. "

“çırak adı altında işçi çalıştırma” yoluna başvurmaktadır.⁹⁵ Ancak söz konusu bu uygulama Yargıtay’ın isabetli bir biçimde, tarafların sözleşmeye verdiği ada bağlı kalmaksızın yaptığı değerlendirmelerle engellenmektedir. Yüksek mahkemenin verdiği bir kararda “ Çıraklık sözleşmesinin en belirgin özelliğinin tamamen bir meslek ve sanatın öğretilmesi amacına yönelik olduğu, bu nedenle de akitte yer alan çırak ya da çıraklık sözcüklerinin bir yana bırakılıp işyerinin gerçek çalışma biçiminde işverenle olan ilişkilerin boyutlarına bakmanın gerekli olduğu... ” ifade edilmiştir.⁹⁶ Yine başka bir kararda çalışanın çırak mı yoksa işçi mi olduğunun tespitinde üretime katkısının işyerinde çalışan emsal işçi kadar mı yoksa eğitim gören bir öğrenci düzeyinde mi olduğunun dikkate alınması gerektiği hükme bağlanmıştır.⁹⁷ Yargıtay hukuki ilişkiyi tespit ederken işin niteliğiyle birlikte, işin yapılma süresini de dikkate almaktadır. Bu doğrultuda bir sanatın belirli düzeyde öğrenilmesini hayat görgüsü ve bilgisi ile çelişmeyecek bir süre ile sınırlayarak bu sürenin uzman bilirkişi aracılığıyla tespit edileceğine işaret etmiştir. Bu çerçevede halıcılık sanatının 11 yıl gibi bir sürede öğrenilmesinin hayat bilgisi ile çeliştiğini vurgulayarak, eğitim aşamasından sonra davacının işyerinde işçi olarak çalıştığına, bu nedenle işçilik haklarından yararlanacağına hükmetmiştir.⁹⁸

Çırakların işçileştirilmesi sorunu, önüne gelen her bir somut olayda, Yargıtay tarafından ilişkinin niteliği dikkate alınarak büyük çoğunlukla isabetli bir biçimde çözülmekle birlikte, sorunun temelden çözümü adına doktrinde iki farklı görüş ileri sürülmüştür. Bu görüşlerden ilkinde göre Almanya ve İsviçre hukuklarında olduğu gibi

⁹⁵ Centel, 49. Süzek, 141. Akyüz, 500-501. Engin, 25. Aykaç, 356. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 494.

⁹⁶ Y10HD, 20.2.1975, 321/982 akt. Süzek, 141. Benzer yönde bkz. 21HD, 20.12.2018, 4414/9535. 21HD, 08.02.2018, E.2017/570, K. 2018/980. 21HD, 19.10.2017, E.2016/6155, K. 2017/8404 www.kazanci.com.

⁹⁷ Y9HD, 8.4.2008, 12812/7878, Soyer, Değerlendirme 2008, 28-29.

⁹⁸ Y9HD, 14.9.1977, 9778/13293, akt. Süzek, 143.

çıraklık sözleşmesinin de iş sözleşmesinin özel bir türü olarak düzenlenmesi gerekir.⁹⁹ Böylece çıraklar iş mevzuatının korumasından yararlanabileceklerdir. Bu görüşe göre çırakların Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınması onları iş hukukunun koruması dışında bıraktığından yerinde değildir.¹⁰⁰ İkinci görüşe göreyse çırakların İş Kanunu md.4'te sayılan istisnalardan biri olup İş Kanunu'nun uygulamasının dışında olması karşısında, çıraklık sözleşmesinin iş sözleşmesinin özel bir türü olarak kabulü önemli bir fark yaratmayacaktır. Çünkü bu halde, çıraklar yalnızca Borçlar Kanunu'nun kapsamında olacak ve daha etkili bir korumaya sahip olan İş Kanunu'ndan yine yararlanamayacaklardır. Ayrıca çırakların meslek öğrenen öğrencilerden ziyade ucuz iş gücü olarak görülüp yoğun biçimde işçileştirildiği bir ortamda, çıraklık sözleşmesinin iş sözleşmesinin özel bir türü haline getirilmesi, çırak çocukların ekonomik sömürsünü arttıracaktır. İkinci görüşe göre, sayılan sebeplerle yapılması gereken Borçlar Kanununa tabi çırakların da öğrenci niteliğinin vurgulanması ve herhangi bir ayırım yapılmaksızın bu çırakların da Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınmasıdır.¹⁰¹ Kanımızca da çıraklık sözleşmesinin esaslı unsurunun bir meslek veya sanatın öğretimi olması sebebiyle tüm çırakların MEK kapsamına alınması çırakların işçileştirilmesi ile mücadeleye daha uygun olan çözümdür.

5. Stajyerlik

Çocuk emeğinin görünüm biçimlerinden biri de stajyerliktir. Genel olarak stajyer, bir meslekle ilgili teorik bilgiye sahip olmakla birlikte mesleğin uygulamasına ilişkin bilgisini sahada geliştiren kişidir.¹⁰² Stajyeri işçiden ayıran özellik, işçi ücret

⁹⁹ Centel, 50. Uşan, 10.

¹⁰⁰ Centel, 50.

¹⁰¹ Engin, 24-25.

¹⁰² Süzek, 144. Akviğit, 92-93. Başbuğ/Yücel Bodur, 59.

karşılığında iş görmeyi üstlenirken stajyer kendi yararına olacak şekilde mesleğinin uygulamasına ilişkin bilgilerini pekiştiren kişidir. Stajyeri çıraktan ayıran ise çırak, vasıflı işçi olmak amacıyla bir mesleği öğrenme aşamasındaki kişidir. Stajyer ise esas olarak aldığı eğitim kapsamında mesleki bilgisini pekiştirmektedir.¹⁰³ Bununla birlikte İSGK md.2/2’de belirtilmiş olan istisnalar dışındaki diğer bütün çalışanlar gibi stajyerler de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kapsamında olmaları sebebiyle bu kanunun getirdiği hak ve güvencelere sahiptirler. Yine staj dönemleri boyunca genel sağlık sigortası ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanırlar (5510 sK. md. 5/1, 6)

Mesleki Eğitim Kanunu md. 3/1-r uyarınca “*Staj, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı ifade eder.*”. Kanunun bütünü ele alındığında, staj faaliyeti yükseköğretim kapsamında ya da mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında verilen eğitim kapsamında gerçekleşmektedir. İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin işletmelerde gerçekleştirdikleri faaliyetler, Kanun tarafından staj olarak nitelendirilmemiştir.¹⁰⁴ Bununla birlikte gerek işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere gerek mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj yapan öğrencilere, asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde %30’undan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde

¹⁰³ Süzek, 145. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 92.

¹⁰⁴ Mesleki Eğitim Kanunu md. 3/h uyarınca “*İşletmelerde mesleki eğitim, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını ifade eder.* “.

%15'inden aşağı ücret ödenemez.¹⁰⁵ Ödenecek ücret iş görme karşılığı olmayıp sosyal ücret niteliğindedir.¹⁰⁶ Söz konusu hükmün yalnızca mesleki ve teknik ortaöğretim kapsamın staj yapan öğrencilere değil, yükseköğretim kapsamında staj yapan öğrencilere de uygulanıp uygulanmayacağı açık değildir.¹⁰⁷ Bununla birlikte çocuk emeğine odaklanmamız sebebiyle çalışmamızın kapsamına büyük oranda mesleki ve teknik ortaöğretim kapsamında staj yapanlar girmektedir. Uygulamada staj zorunluluğu olmayan öğrencilerin ya da staj zorunluluğu olan fakat staj süresi dışındaki kimi öğrencilerin işçi gibi çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu durumda öğrenci ve işveren arasındaki ilişki bir iş ilişkisi, öğrenci de işçidir.¹⁰⁸

IV. Çocuk İşçiliğinin Nedenleri

1. Yoksulluk

Ekonomik bir kavram olarak anlaşılmasına rağmen yoksulluk, iskeletini ekonomik göstergelerin oluşturduğu bir sosyal olgudur.¹⁰⁹ Yoksulluğun başta mevcut ekonomik sistem ve ekonomik ilişki ağları olmak üzere, gelir dağılımında eşitsizlik, işsizlik, emek gelirlerinde azalma, göç gibi pek çok sebebi bulunmaktadır. Yoksulluk alanyazınında yapılan "mutlak yoksulluk" ve "görelî yoksulluk" ayrımına göre, mutlak yoksulluk temel gereksinimleri karşılamak için gerekli maddî kaynaklardan yoksunluk anlamına gelmektedir. Görelî yoksulluk ise, temel biyolojik gereksinimleri karşılayabilmekle birlikte, toplumun genel refah düzeyinin altında kalma halini ve

¹⁰⁵ Mesleki Eğitim Kanunu geçici md. 12 uyarınca "2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çırak ve çıraklar ile 18 inci madde hükümleri uyarınca işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere, 25 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan az olamaz. "

¹⁰⁶ Süzek, 144. Başbuğ/Yücel Bodur, 59.

¹⁰⁷ Akviğit, 94-95.

¹⁰⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 93.

¹⁰⁹ Toran, 291.

kendini sosyal bir varlık olarak gerçekleştirme imkanından mahrum olacak düzeyde maddi kaynak yetersizliğini ifade etmek için kullanılmaktadır.¹¹⁰ Hem mutlak hem de göreceli yoksulluk fakat özellikle de mutlak yoksulluk, çocuk işçiliğine neden olmaktadır.¹¹¹ Araştırmalar çok kısa bir süre deneyimlenmiş dahi olsa çocuk yoksulluğunun¹¹², çocuğun fiziksel, ruhsal, sosyal ve ahlaki gelişimi için tehlike oluşturduğunu göstermektedir.¹¹³ Yine yapılan birçok araştırma göstermektedir ki çocukları çalışmaya iten en önemli neden yoksul ailelerden gelmiş olmalarıdır.¹¹⁴ Bu nedenle ebeveynleri işsiz olan, düşük ücretlerle çalıştırılan, geçici işlerde veya enformel sektörde çalışan çocukların, çocuk çalışmasının zararlı biçimleriyle karşı karşıya gelme olasılığı çok daha yüksektir.¹¹⁵

2. Göç

Çocuk işçiliğinin önde gelen nedenlerinden biri de göç olgusudur.¹¹⁶ Ülkemiz özelinde köyden kente gerçekleşen iç göçün nedenleri arasında, tarımda makineleşmeye bağlı olarak azalan işgücü ihtiyacının ücret gelirlerinde düşüşe sebep olmasını; eğitim,

¹¹⁰ *Gün*, 36-38. *Toran*, 292.

¹¹¹ 182 sayılı UÇÖ Sözleşmesi de giriş bölümünde çocuk işçiliğinin büyük oranda yoksulluktan kaynaklandığına işaret etmektedir. "... Çocuk işçiliğinin büyük ölçüde yoksulluktan kaynaklandığını ve uzun vadeli çözümünün sosyal gelişmeye ve özellikle yoksulluğun azaltılmasına..." . 70'li yıllardan itibaren etkisini arttıran neoliberal politikalar kapsamında küreselleşerek serbest piyasaya açılma ve büyük oranda ekonomideki devlet korumasının ortadan kalkması durumu, gelişmiş ülkeleri, emeğin daha ucuz olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yöneltmiştir. Sonuçta, çocuk emeğinin yaygın bir olgu olduğu bu ülkelerde küreselleşmenin etkisiyle çocuk istihdamı artmıştır. *İnal*, Sunuş, 22.

Bununla birlikte Vietnam'da yapılan bir çalışma, pirinç üreticisi ailelerin küresel pazara açılmayla birlikte ürettikleri pirinç daha kolay ve yüksek fiyata satabilmiş olmalarının, bu ailelerinin çocuklarını çalıştırmak yerine okula göndermeye teşvik ettiğini saptayarak, neoliberal politikaların çocuk emeği üzerindeki tek etkisinin olumsuz olduğu yönündeki fikri tartışmaya açmıştır. *Rende/Erkin*, 41

¹¹² Çocuk yoksulluğu ifadesi, yoksulluğun çocuk üzerindeki etkisini vurgulamak amacıyla tercih edilmiştir. *Gün*, 59

¹¹³ *Gün*, 60. *Toran*, 308.

¹¹⁴ *Rodgers/Standing*, 22, *Gün*, 61. *Centel*, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 660. Yoksulluğa karşı direnebilmek için çocuğun çalıştırılmasının ekonomik sistem açısından bir sömürü, aile açınsındansa çocuğun ailesi tarafından istismarı olduğu ifade edilmektedir. *Gün*, 107. *Ertürk*, 30-31.

¹¹⁵ *Gün*, 61-62. *Fişek*, 22.

¹¹⁶ *Rende/Erkin*, 41. *Bakırcı*, 23. *Şahin*, 34.

sağlık gibi sosyal imkanları, terörü ve bazı bölgelerin elverişsiz coğrafi koşullarını saymak mümkündür. Bununla birlikte iç göçün altında yatan neden çoğunlukla ekonomiktir. Bu nedenle göç, genellikle sanayinin gelişmiş olduğu kentlere doğru yaşanmaktadır.¹¹⁷ Göçle gelen kentte ebeveynlerin işsiz kalması ya da düşük ücretlerle vasıfsız işlerde çalıştırılması kent yoksulu haneler yaratmakta, bu hanelerde gündelik yaşamın devamı için çocuğun çalışması kaçınılmaz ve zorunlu bir hale gelmektedir.¹¹⁸ Yapılan araştırmalar göçle gelmiş kent yoksulu hanelerin çocuklarının çoğunlukla sokakta çalıştığını göstermektedir.¹¹⁹ İleride tekrar ele alınacak olan sokakta çalışma, Türkiye özelinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden birisidir.¹²⁰

3. Eğitime Bağlı Nedenler

a. Eğitim Sisteminden Kaynaklananlar

Eğitim, çocuklara çalışmaktan daha iyi bir alternatif yaratması sebebiyle çocuk işçiliği ile mücadelenin en önemli araçlarından biridir. Buna karşılık eğitim sürecinde yaşanan sorunlar da çocuk işçiliğine yol açabilmektedir. Uzmanlık gerektiren işlerin yaygın olmadığı, geleneksel yöntemlerle tarımsal üretimin halen hakim olduğu yerlerde; eğitimin ve bu süreçte öğrendiklerinin çocuğun geleceğini güvence altına almakta yeterli olmayacağı kaygısı, ailelerin eğitime bakışını olumsuz etkilemektedir.¹²¹

Uzmanlık gerektiren işlerin yaygın olduğu yerlerde ise eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak bir yapıya sahip olmaması, işgücü piyasasını desteklemek bir yana dışlayarak alternatif ve yarışan bir durum yaratması, işgücü

¹¹⁷ Bakırcı, 23. Toran,293.

¹¹⁸ Yücesan-Özdemir/Özdemir,147. Gün,72 vd.

¹¹⁹ Altuntaş,165. Gün,119.

¹²⁰ §1- IV- 7- b.

¹²¹ Rende/Erkin, 43.

piyahasına dönük eğitimin ancak mesleki eğitimle ya da yükseköğretimle mümkün olması, bu eğitimlerinse uzun süreli olması aileleri, çocuklarını okutmaktan ziyade "meslek öğreneceği" düşüncesiyle çalıştırmaya sevk etmektedir.¹²² Bunun yanında yükseköğretim mezunlarının uygun iş bulmakta zorluk çekmeleri ve yaşam standartlarının düşük olması da benzer gerekçelerle ailelerin eğitim motivasyonunu azaltmaktadır.¹²³

Çocukların eğitim yerine çalışmaya yönlendirilmesinin bir diğer nedeni ise eğitim masraflarıdır.¹²⁴ Yoksul aileler bakımından çocuğun çalıştırılması çoğu zaman bir yoksullukla mücadele aracıdır. Çocuk, çalıştırılmayıp okula gönderildiğinde yoksul aile, çocuğun eve getirdiği gelirden yoksun kalmaktadır. Bu yoksunluğa eğitim sürecinde yapılması gereken masraflar da eklendiğinde çocuk, eğitim yerine çalışmaya sevk edilmektedir.¹²⁵

Öğretmen ve öğrenci arasında oluşan hiyerarşik ilişki ve buna dayalı olarak öğretmenin öğrenciyi kötü muamelede bulunması ve okul başarısızlığı da çocukları okuldan bütünüyle uzaklaştırıp çalışmaya itmektir.¹²⁶

Eğitim sistemi konusunda değinilmesi gereken diğer bir husus ise 2012-2013 eğitim-öğretim yılı itibariyle uygulamaya koyulmuş olan 4+4+4 eğitim sistemi modelidir. 1997 yılında uygulamaya koyulan ve 8 yıllık kesintisiz ilköğretimi zorunlu hale getiren düzenlemenin çocuk işçiliği oranlarında bir düşüş sağladığını ortaya koyan çalışmalar mevcuttur.¹²⁷ 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda

¹²² Erder, 46. Bakırcı, 25.

¹²³ Bakırcı, 25. Erbay,208

¹²⁴ Dayıoğlu/Gündüz Hoşgör, 107. Gün,174. Şahin, 39. Bulutay, 24-25.

¹²⁵ Bequele/Assefa, 5. Dayıoğlu/Gündüz Hoşgör, 107. Bakırcı, 25-26. Şahin, 39.

¹²⁶ Şahin, 39. Bakırcı, 26. Köksal Lordoğlu,118-119. Bulutay, 5. Erder, 51.

¹²⁷ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-b.pdf>. Gün,105.

Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹²⁸ ile getirilen 4+4+4 eğitim sistemi modeli ile birlikte zorunlu eğitim 8 yıldan 12 yıla çıkarılmıştır. (6287 sK. md. 13). Fakat bu süre kendi içerisinde 4'er yıllık periyotlara bölünerek hem ilköğretimin ikinci 4 yılını oluşturan ortaokula hem de son 4 yıllık periyodu oluşturan ortaöğretime, yaygın eğitim yoluyla devam edebilme imkanı getirilmiştir (6287 sK. md. 10). 6287 sayılı Kanun ile birlikte ayrıca, mecburi ilköğretim çağıının 6-13 yaş grubu arasındaki çocukları kapsadığı hüküm altına alınmıştır (6287 sK. md. 1). Bu hüküm İş Kanunu'ndaki 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların gelişimleri bakımından tehlikeli olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceğine dair hükümlerle uyumsuzluk içindedir (İK 71/1).¹²⁹ En son tarihli Çocuk İşgücü Anketi 2012'de yapılmış olup¹³⁰, yeni sistemin uygulanmaya başlamasıyla birlikte gelinen son noktaya dair kesin bir veri olmamakla birlikte, bu durumun çalışma yaşını fiilen 13'e düşürme tehlikesi bulunduğu ifade edilmektedir.¹³¹ Asgari çalışma yaşına ilişkin normların işlevsel olup hayata geçirilebilmesi için zorunlu temel öğretim süresi ile asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler arasında bağlantı kurulması gerekir.¹³² BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 43. maddesi uyarınca, taraf devletlerin bu Sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirme hususunda kaydettikleri ilerlemeleri incelemek amacıyla kurulmuş olan Çocuk

¹²⁸ RG: 11.04.2012, 28261.

¹²⁹ İş Kanunu'nun 71. maddesindeki "ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan" ifadesi, 2015 yılında 6645 sayılı Kanun'un 38. maddesi ile "on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan" şeklinde değiştirilmiştir. Öğretide bu değişikliğin, ilköğretimi tamamlamamış olmakla birlikte 13 yaşını doldurmuş olan çocukların çalışmasının önünü açabileceği; bu nedenle "zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış" ifadesinin halen ÇGİÇUEHY'te de olduğu gibi "ilköğretimi tamamlamış" şeklinde yorumlanmasının faydalı olacağı belirtilmektedir. Gürsel, 448-449.

¹³⁰ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>

¹³¹ [https://m.bianet.org/biamag/cocuk/138949-4-4-4-cocuk-iscisi-yasini-13-e-dusurur.Yine 4+4+4 eğitim sisteminin kesintisiz bir eğitim sürecini gerektirmiyor ve yaygın yoluyla eğitime devam edilebiliyor olmasının çocuk yaşta evliliklerin sayısında bir artmayla neticelenebileceği ifade edilmektedir. <https://www.evrensel.net/haber/73006/444-cocuk-gelin-sayisini-artirabilir>. Çocuk yaşta evliliklerin ise, çocuğun ev içindeki emeğine karşılıksız bir biçimde el koyulması anlamına da geldiği, bu nedenle çocuk yaşta evliliklerin çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri altında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. <https://bianet.org/bianet/insan-haklari/196696-ucan-supurge-cocuk-evliliği-cocuk-isciligidir>.](https://m.bianet.org/biamag/cocuk/138949-4-4-4-cocuk-iscisi-yasini-13-e-dusurur.Yine%204+4+4%20egitim%20sistemini%20kesintisiz%20bir%20egitim%20surecini%20gerektirmiyor%20ve%20yaygin%20yoluyla%20egitime%20devam%20edilebiliyor%20olmasinin%20cocuk%20yasta%20evliliklerin%20sayisinda%20bir%20artmayla%20neticelenebilecegi%20ifade%20edilmektedir.https://www.evrensel.net/haber/73006/444-cocuk-gelin-sayisini-artirabilir)

¹³² Centel, Asgari Çalışma Yaşı, 293, 302 Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 106. Özkaraça/Ünal, 374.

Hakları Komitesi de ulusal mevzuatlardaki asgari çalışma yaşı ile zorunlu ilköğretim çağının sona eriş tarihinin birbiriyle uyumlu olması gerektiğini belirtmektedir.¹³³ Yine bu sistem cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde ev işlerini yapan ve eğitimlerine erkek çocuklar kadar önem verilmeyen kız çocuklarının-ev işlerinin eğitimi aksatmayacağı iddiasının tersine- okuldan uzaklaşmalarına neden olabilecektir.¹³⁴ Nitekim 8 yıllık kesintisiz eğitim döneminde dahi -kız çocuklarının okula devam oranlarında bir iyileşme görülmüş olsa da- okullulaşmada erkek çocuklar lehine olan toplumsal cinsiyet uçurumu devam etmiştir. Erkek çocuklarının eğitimlerine kız çocuklarına göre öncelik tanınması halen genel kabul gören bir değer yargısı olmaya devam etmektedir.¹³⁵

Küçük yaşta ve iş piyasası içinde hüner aktarmaya dayalı bir yapı olarak çıraklık kurumu ise özellikle kent yoksulu haneler için halen, çocuğun çalışarak meslek sahibi olabileceği, güven duyulan bir yapıdır.¹³⁶ Bununla birlikte konuyla ilgili yapılan bir çalışma, küçük atölyelerde çırak adı altında çalıştırılan çocukların büyük çoğunluğunun tam zamanlı işçiler gibi çalıştırıldıklarına bu nedenle çıraklık okuluna devam edemediklerine işaret etmektedir.¹³⁷ Özellikle enformel sektörde çırak adı altında küçük işçi istihdamının yaygın olduğu ifade edilmektedir.¹³⁸ Çıraklık kurumu bu haliyle çocukların haklarının kısıtlanarak işçileştirilmelerini perdelemek amacıyla kullanılmakta ve çocuk işçiliğinin nedenlerinden biri haline gelmektedir. Küçük işçilerin çırak adı altında istihdamını engellemek için etkili bir denetim mekanizmasının işletilmesi şarttır.

¹³³ <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=3f4773d34&skip=0&query=ninth%20session%20rights%20of%20the%20child>.

¹³⁴ *Rende/Erkin*, 44.

¹³⁵ *Ertürk*, 35-36.

¹³⁶ *Erder*, 43, 52.

¹³⁷ *Karabulut*, Çalışan Çocukların Korunması, 14.

¹³⁸ *Centel*, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 662.

b. Ailenin Eğitim Düzeyinden Kaynaklananlar

Ebeveynlerin eğitim düzeyi, çocuğun eğitimine verilen önemi büyük oranda etkilemektedir.¹³⁹ Hanenin eğitim düzeyi düştükçe, çocukların çalıştırılma oranları artmaktadır. Çocukken, gelişimi açısından zararlı olacak biçimde çalıştırılan çocuklar çoğunlukla eğitimlerine devam edemediklerinden eğitim düzeyleri düşüktür. Bu konuda yapılmış bir çalışmanın bulguları, araştırmanın kapsamındaki yetişkinlerden, çocuklukta sanayi işletmelerinde çalışmış olanların %86.8'inin ilköğretim mezunu olup ileri eğitim seviyelerine ulaşamamış olduğunu göstermektedir. Çocukluklarında çalışmış olan bu yetişkinler, kendileriyle yapılan görüşmelerde çocukların çalıştırılmamaları gerektiğini ifade etmişlerdir.¹⁴⁰

Ebeveynlerin eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü piyasasında tercih edilebilirliklerini azaltmaktadır. Bu durum ebeveynlerin işsiz kalmasına yahut vasıfsız işlerde düşük ücretlerle çalıştırılmasına yol açmakta, bu da beraberinde yoksulluğu getirmektedir. Yoksul haneler, yoksullukla mücadele edebilmek için çocuklarını eğitimden kopararak çalıştırmaktadır. Eğitim hayatından koparak, gelişimi açısından yararlı ve nitelik kazandırıcı olmayan işlerde çalışan çocuk da yetişkin olduğunda yeterli niteliğe sahip vasıflı bir eleman haline gelemediğinden ebeveynleri gibi düşük gelir getiren işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Araştırmalar, çocukken zararlı bir biçimde çalıştırılmış ebeveynlerin çocuklarının da çocuk işçi (child labour) olma riskinin yüksek olduğunu göstermektedir.¹⁴¹ Alanyazınında yoksulluğun bu şekilde kuşaktan kuşağa aktarılarak yeniden üretilmesi durumuna "yoksulluk döngüsü (life-

¹³⁹ Toran, 294. Köksal Lordoğlu, 116.

¹⁴⁰ Erbay, 226, 241.

¹⁴¹ Dayıoğlu, 83 vd.

cycle poverty)" adı verilmektedir.¹⁴² Bu anlamda eğitim, yoksulluk döngüsünü kıracak ve çocuk çalışmasının zararlı biçimlerinin ortadan kaldırılmasını sağlayacak en önemli araçlardan biridir.

4. Toplumsal Yapıya Bağlı Nedenler

a. Ailedeki Yetişkinlerle Çocuk Arasındaki Hiyerarşik İlişki ve Çocuğun Aile İçindeki Konumu

Çocuğun toplumdaki güçsüz ve ikincil konumu, çocuğun hayatını kendi tercihleri doğrultusunda şekillendirme imkanını büyük oranda ortadan kaldırmaktadır. Çocuğun eğitimine devamı yahut çalışması kararı da dahil olmak üzere çocukla ilgili kararlar ebeveynler -geleneksel bağların hüküm sürdüğü ataerkil toplumlarda babalar tarafından alınmakta çocuğun seçim şansı bulunmamaktadır.¹⁴³ Konuyla ilgili yapılan bir çalışma, çocukların babalarının isteği üzerine formel eğitimden ayrılıp önce çırak sonrasında işçi olarak çalışmaya başladıklarını göstermektedir.¹⁴⁴ Çocuğun mevcut pasif konumu, çocuğun ebeveynlerinin sözünü dinlemekle yükümlü olduğunu belirten MK md. 339/2; velayet, vesayet ya da herhangi başka bir sebeple idaresi veya gözetimi altında bulunan kişi üzerinde sahip olunan "terbiye hakkından doğan disiplin yetkisinden" bahsedilen TCK md. 232/2 gibi hükümlerle de yasal olarak desteklenmektedir.¹⁴⁵

Ebeveynler tarafından verilen çocuğun çalıştırılıp çalıştırılmayacağına dair kararda hanenin yoksulluk durumu temel belirleyici olmakla birlikte, aile içinde

¹⁴² Gün, 33, 75.

¹⁴³ Bakırcı, 27-28. Köksal Lordoğlu, 21.

¹⁴⁴ Köksal Lordoğlu, 117.

¹⁴⁵ Bakırcı, 28.

çocuğun konumu ve çocuğun aile için ne anlama geldiği de önemli bir belirleyicidir. Konuyla ilgili yapılan bir çalışma, geleneksel bağların hüküm sürdüğü kırsal kökenli ailelerde çocuğun ekonomik bir değerinin olduğunu göstermektedir.¹⁴⁶ Bu ailelerde çocuktan, öncesinde çalışarak aile gelirine katkı sunması; ebeveynlerin yaşlılığında ise onların bakımını üstlenerek bir bakıma yaşlılık sigortası işlevi görmesi beklenmektedir. Bu şekilde, çocuk ve ebeveynler arasındaki hem duygusal hem de ekonomik bağımlılık sürdürülmektedir.¹⁴⁷ Kentsel ve eğitilmiş ailelerde ise çocukların ekonomik işlevinden ziyade aileyi bütünleştirici ve ebeveynlerine keyif verici psikolojik bir işlevinin olduğu araştırmanın bulguları arasındadır. Türkiye özelinde geleneksel kırsal aileden kentsel eğitilmiş haneye doğru bir geçiş gözlenmektedir. Ancak Türkiye'deki kentsel ailenin çocuğu konumlandırışıyla Batılı kentsel ailenin çocuğu konumlandırışındaki farklılığa dikkat çekilmektedir. Batılı kentsel ailede çocuk hem ekonomik hem duygusal açıdan tam olarak özerk bir biçimde konumlandırılırken Türkiye'deki kentsel ailede çocuğa ekonomik bir değer atfedilmemekle birlikte, ebeveynlerle çocuklar arasındaki duygusal bağlılık devam etmektedir. Bu haliyle Türkiye'deki model, insanın iki temel gereksinimi olan bağlanma ve özerk olma gereksinimlerinin ikisini de karşılayarak sağlıklı bir ilişkisel benlik gelişimi sağlar. Bu nedenle de Türkiye'deki eğilimin çeşitli sosyal politika araçlarıyla desteklenerek yaygın hale gelmesinin olumlu olacağı belirtilmektedir.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Kağıtçıbaşı,24.

¹⁴⁷ Yücesan-Özdemir/Özdemir, Sermayenin Adaleti, 153. Bulutay, 1. Kağıtçıbaşı, 24

¹⁴⁸ Kağıtçıbaşı, 27 vd. .

b. Ataerkil Toplumda Kadının Konumu

Ataerkil (patriarkal)¹⁴⁹ toplum yapısında cinsiyete dayalı işbölümü kadını ev işlerinden ve ailenin özel hizmetlerinden sorumlu tutmaktadır. Aileye gelir getirme sorumluluğunu ise erkeğin omuzlarına yüklemekte ve söz konusu cinsiyet rolleri büyük çoğunlukla bireyler tarafından içselleştirilerek yeniden üretilmektedir.¹⁵⁰ Patriarkal örüntüler, erkeklerin nişanlılarının ya da eşlerinin çalışmasına izin vermemesine, kadınların ise işyerinde maruz kalabilecekleri cinsel taciz sebebiyle çalışmaktan kaçınmalarına neden olmaktadır.¹⁵¹ Yeniden üretilen cinsiyet rolleri sebebiyle, ailenin geçimi için babanın gelirinin yeterli olmadığı durumlarda yetişkin erkek emeğinin ikamesini kadın emeği değil, çocuk emeği oluşturmakta¹⁵², annelerinin yerine çocuklar çoğunlukla da erkek çocuklar emek piyasasına girmektedir.¹⁵³ Değinilen patriarkal örüntüler sebebiyle, kadınlarla aynı gerekçelerle kız çocukları da emek piyasasının dışında tutulmaktadır.¹⁵⁴ Bununla birlikte ev işleri kız çocukları tarafından yerine getirilmektedir.¹⁵⁵ 2012 tarihli Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre ev işlerinde ailesine yardımcı olduğunu ifade eden çocuklardan %56.8'i (4.261.000 çocuk) kız çocuğudur.¹⁵⁶ Yüksek riskli ve tehlikeli işlerde ise genellikle erkek çocuklar çalıştırılmaktadır. Bu nedenle kadınların yasal, politik, sosyal ve kültürel açıdan eşitliğinin temini; bu

¹⁴⁹ Patriarki(erkek egemenliği), erkeğin kadın ve çocuklar üzerindeki denetim ve hayatları hakkında karar verme yetkisidir. Patriarki, eşitsizlikler yaratarak kadın ve çocukları kırılan ve pasif kılan bir yapıdır. *Acar-Savran/Demiryontan*, 174-175.

¹⁵⁰ *Bakırcı*, 29-30.

¹⁵¹ *Bakırcı*, İşyerinde Cinsel Taciz, 31.

¹⁵² *Gün*, 167.

¹⁵³ *Ertürk*, 32. *Gün*, 167, 172. "...Beş kardeşiz. Benden büyük ablam var. O da on yedi yaşında. O kızdır. Onun ne işi var çalışmakta?" *Gün*, "...İleride bana bir şey olursa ben çocuğumu çalıştırırım. Kadınlar ne iş yapabilirler ki?" *Gün*, 166, 167.

¹⁵⁴ İş gücüne katılım konusunda görülen cinsiyete dayalı farklılık, daha çok kentsel bölgelerde söz konusudur. Kırsal bölgelerde cinsiyete dayalı farklılık, kız çocuklarının işgücüne katılımı üzerinde büyük bir rol oynamamakta; kız çocukları da yoğun bir biçimde iş gücüne katılmaktadır. *Akın*, 55.

¹⁵⁵ *Bakırcı*, 31-32.

¹⁵⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>.

çerçevede kadının özgürleşmesi ve güçlenmesi, çocuk işçiliğinin tümüyle ortadan kaldırılmasında gerçekleşmesi zorunlu olan bir koşuldur.¹⁵⁷

5. Çocukların Çalışmak İstemesi

Çocukların çalışmayı istemeleri çocuk işçiliğinin nedenleri arasındadır.¹⁵⁸ Çocuğu kendi gelişimi açısından zararlı olabilecek işlerde dahi çalışmayı istemeye iten nedenlerden biri çocuğun toplumdaki bağımlı, ikincil ve güçsüz konumudur. Çocuklar çalışmanın getireceği ekonomik özgürlükle bu konumun dışına çıkmayı istemektedirler.¹⁵⁹ Yine eğitimin geleceğe yönelik herhangi bir katkı ve faydasının olmayacağı düşüncesi de çocukları okuldan uzaklaşıp çalışmaya yöneltmektedir.¹⁶⁰ Tarımsal üretimin hüküm sürdüğü kırsal kökenli ailelerdeyse çocukların ücretsiz aile işçisi olarak küçük yaşlardan itibaren çalışması olağan bir durumdur. Bu kültürel aktarım hane kente göç ettiğinde de çocuklar açısından çalışmanın gerekli olduğuna dair bir inanç olarak sürdüğünden çocuklar çalışmayı istemektedirler.¹⁶¹ Bununla birlikte aile ortamında yapılan tarımdan makinenin yetişkinler için tasarlanmış olduğu sanayiye geçiş, çocuklar açısından iş kazası riskini arttırmakta ve çocukların gelişimleri açısından tehdit oluşturmaktadır.¹⁶²

Çocukların çalışmayı isteme nedenleri incelendiğinde cinsiyetin de önemli bir parametre olduğu görülür. Kız çocuklarının çalışmayı isteme nedenleri arasında çeyiz için para biriktirmek, yaşlılarıyla sosyalleşip evin durağanlığından ve ev işlerini yapmaktan kurtulmak varken -erkek çocuklarının aksine- bir meslek öğrenmek için

¹⁵⁷ Ertürk, 32,38.

¹⁵⁸ Bakırcı, 30. Bulutay, 18. Centel, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 660.

¹⁵⁹ Ennew, 11.

¹⁶⁰ Gün, 173, dn. 26. Gün, 174. Centel, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 663.

¹⁶¹ Bakırcı, 30.

¹⁶² Bequele/Assefa, 2-3.

çalışmayı isteme yoktur ya da çok nadirdir. Ailelerin de konuya yaklaşımı aynı şekildedir. Kız çocuğunun çalıştırılacağı işin seçimindeki kıstas, meslek öğrenebileceği bir işten ziyade "ileride evlenecek olan kız çocuğu için uygun olan", tacize uğrama tehlikesinin düşük olduğu işlerdir. Daha çok kadınların çalıştığı konfeksiyon atölyeleri gibi işyerlerindeki veya bir tanıdık yanındaki işler buna örnektir.¹⁶³

6. İşverenlerin Çocuk İşgücüne Olan Talepleri

İşverenlerin çocuk işgücüne olan talepleri, çocukların fiziksel özellikleri ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çocukların, halı dokumacılığı, yasemin çiçeği toplama gibi işlerde, ince parmakları sebebiyle tercih edildiklerini dile getiren görüş (nimble fingers theory), çocukların bu alanlarda yetişkinlerden daha üretken olmadıklarının ortaya koyulmasıyla geçerliliğini yitirmiştir.¹⁶⁴ Küreselleşme politikalarıyla artan rekabet,¹⁶⁵ işverenleri ucuz işgücüne yöneltmiştir.¹⁶⁶ İşverenlerin ucuz işgücü arayışı kapsamında çocuklar, yetişkinlerle aynı işi yapsalar dahi daha düşük ücretle çalıştırılabilmektedir.¹⁶⁷ Bunun sebebi çocukların toplumdaki ikincil ve güçsüz konumlarıdır.¹⁶⁸ Çocukların sahip oldukları hakları bilmemeleri işverenlere çeşitli koşullara göre işe alıp çıkarabilecekleri esnek bir işgücü sağlamakta; çocuklar ayrıca yetişkinlerle karşılaştırıldığında işten kaytarmadıkları, sıkıcı ve tekdüze işleri şikayet etmeden yaptıkları ve işyerinden çalmadıkları gerekçeleriyle de özellikle basit teknolojinin olduğu emek yoğun sektörlerde işverenler tarafından tercih edilmektedirler.¹⁶⁹ İş

¹⁶³ Köksal Lordoğlu, 132-133, 142. Erder, 50.

¹⁶⁴ Köksal Lordoğlu, 21-22. Rende/Erkin, 41.

¹⁶⁵ Altuntaş, 160.

¹⁶⁶ Bakırcı, 34-36.

¹⁶⁷ Köksal Lordoğlu, 21. Bequele/Assefa, 4. Yücesan-Özdemir/Özdemir, 145. Karabulut, Çalışan Çocukların Korunması, 9. Fişek, 22. Narmanlıoğlu, 671.

¹⁶⁸ Franklin, 22.

¹⁶⁹ Rende/Erkin, 41-42. Bequele/Assefa, 3. Karabulut, Çalışan Çocukların Korunması, 9. Centel, 15. Fişek, 22.

hukukunda esnekleşmenin ve atipik çalışma modellerinin yaygınlaşmasının işverenleri çocuk işgücüne daha çok yönelteceğine ve çocuk işçiliğinin artmasına neden olacağına dair de bir beklenti mevcuttur.¹⁷⁰ İşverenler, çocuk çalıştırmanın yasak olduğu yaş ve işleri -yahut bu işlerde çocuk çalıştırmanın çocuğun gelişimi üzerindeki olumsuz sonuçlarını- bilmemelerinin etkisiyle de çocuk çalıştırabilmektedir.¹⁷¹ Belirtmek gerekir ki Çocuk ve Gençlerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 11 uyarınca “Çocuk ve genç işçileri; çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.”.

7. Enformel Ekonominin Payının Genişlemesi

Alanyazınında ekonomik faaliyetler, formel ve enformel olmak üzere ikiye ayrılır. Küçük işletme ve işyerlerinde, sektör deneyimlerinin, uzmanlaşmanın ve yasal düzenlemeler hakkındaki bilgilerin yetersizliği sebebiyle ortaya çıkan enformellik, yasal korumadan ve denetimden yoksun bir yapı oluşturur. Bu yapıya "enformel sektör" adı verilmektedir.¹⁷² Çoğunlukla KOBİ'lerden oluşan ve heterojen bir yapı gösteren enformel sektör, genellikle ücretlerin düşük ve işlerin niteliksiz olduğu, sosyal güvenceden, iş güvencesinden, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir yapıya işaret eder.¹⁷³ Bilgisizlikten ya da deneyimsizlikten kaynaklanmayan, çeşitli mali hükümlerden kaçınmak amacıyla kasıtlı olarak oluşturulan kayıt dışı yapıya ise "enformel ekonomi" adı verilmektedir. Bir üst kavram olarak enformel ekonomi, hem

¹⁷⁰ Karabulut,38.

¹⁷¹ Bakırcı, 38.

¹⁷² Şişman, 15-16.

¹⁷³ Yücesan-Özdemir/Özdemir, Sermayenin Adaleti, 154. Karabulut, 22.

enformel sektörü hem de yeraltı faaliyeti adı verilen konusu suç oluşturan ekonomik faaliyetleri kapsar.¹⁷⁴

Ülkemizde kırdan kente gerçekleşen göç, yaşanan ekonomik dalgalanmalar, küreselleşme, nüfus artış hızının fazla olması gibi etkenler enformel ekonominin toplam ekonomi içindeki payını arttırmıştır. Kentleşen nüfus zorunlu bir biçimde, sanayi yoğun formal ekonomiden vasıfsız ve geçici işgücünün yoğun olduğu enformel ekonomiye kayma göstermiştir. Çocuk işgücü de enformel ekonominin vasıfsız ve geçici işlerin yoğun olduğu yapısı içinde kendine geniş bir yer bulmaktadır.¹⁷⁵

Çocuk işgücünün enformel ekonomi içinde yer alma biçimlerine ilişkin olarak özellikle üzerinde durmak istediğimiz noktalar, tarım işlerinde ücret karşılığı gezici ve mevsimlik çalışma, sokakta çalışma ve KOBİ'lerde çalışma olgularıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999 tarihli 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nin¹⁷⁶ 3. maddesinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini 4 grupta tanımlanmıştır: " *Bu Sözleşmenin amaçları bakımından "en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği" ifadesi: 1) Çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini; 2) Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; 3) Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu; 4) Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işi*

¹⁷⁴ Şişman,16.

¹⁷⁵ Bakırcı,38- 39. Centel, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 667.

¹⁷⁶ 182 sayılı Sözleşme UÇÖ'nün çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi amacıyla 1992-2006 tarihleri arasında yaklaşık 74 ülkede yürüttüğü IPEC'in (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı) uzantısı niteliğinde bir gelişmedir.

kapsar.” Bununla birlikte bu sözleşme kapsamında yürütülen ulusal projelerde en kötü biçimler ülkelerin kendi özel koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir.¹⁷⁷ Bu çerçevede ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışma dışında ücret karşılığı gezici ve mevsimlik tarım işlerinde çalışma, sokakta çalışma ve KOBİ'lerde ağır ve tehlikeli koşullarda çalışma Türkiye özelinde ÇSGB¹⁷⁸ tarafından hazırlanan “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Ulusal Politika ve Program Çerçevesi (2005-2015)” ile çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak kabul edilmiştir. Bu husus, “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Ulusal Politika ve Program Çerçevesi (2005-2015)” ni güncelleme amacına matuf olarak 2017-2023 tarihleri arasında uygulanacak olan Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programında da vurgulanmıştır.¹⁷⁹ Büyük oranda enformel ekonomi içerisinde yer alan çocuk işçiliğinin bu biçimleri, enformel ekonominin payının genişlemesiyle orantılı bir artış göstermektedir.

Yine bu başlık altında değinilmesi gereken bir diğer husus da göçmen ailelerin çocuklarıdır. Suriye'deki iç savaş sebebiyle 2011 yılı ve sonrasında ülkemize yaşanan yoğun göç dalgası sonucunda, geçici hukuki korumadan yararlanan 3.5 milyon Suriyeli'nin % 47'sini 18 yaşın altındakiler oluşturmaktadır.¹⁸⁰ Kayıtlı olmayanlarla birlikte bu sayının çok daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu çocukların bir bölümü okula devam edebilirken, hem çalışıp hem okula devam eden küçük bir bölümü haricinde geri kalanı çalışarak ailelerinin yoksullukla mücadelesine katkı sunmaya çalışmaktadırlar.¹⁸¹ Eğitimine devam edemeyip çalışmak zorunda kalan göçmen çocuklara ilişkin sayısal bir

¹⁷⁷ *Gün*, 122.

¹⁷⁸ ÇSGB, 10 Temmuz 2018 tarihli ve sayılı RG'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birleştirilerek Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı adını almıştır. RG: 10.07.2018, 30474. 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak tekrar değiştirilmiştir. RG: 04.08.2018, 30499.

¹⁷⁹ https://www.csgb.gov.tr/media/4755/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf.

¹⁸⁰ http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik.

¹⁸¹ DİSK/ Genel-İş Sendikası, Emek Araştırmaları, "Türkiye'de Çocuk İşçi Olmak Raporu", 6-7. <http://www.genel-is.org.tr/23-nisanda-cocuk-isci-olmak,2,14917#.W7NDhmzbiW>.

veri olmamakla birlikte bu alanda yapılan çalışmalar, çocukların çalışmasının çok büyük oranda Türkiye özelinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini oluşturan; gezici mevsimlik tarım işçiliği, sokakta çalışma ya da ağır ve tehlikeli koşullarda KOBİ'lerde çalışma şeklinde olduğunu göstermektedir.¹⁸²

a. Ücret Karşılığı Gezici ve Mevsimlik Tarım İşlerinde Çalışma

Sürekli yaşadığı yerden, belli dönemlerde tarımsal faaliyetlere katılmak için aileleriyle ya da aileleri olmaksızın ayrılan ancak sürekli olarak bu işte çalışmayan çocuklar bu kapsama girer.¹⁸³ Tarımsal üretimde yaygın olan kayıtdışılık, hem mevsimlik tarım işçiliğine hem de tarımda çocuk işçiliğine yansımaktadır.¹⁸⁴ Mevsimlik tarım göçüne katılan toplam kişi sayısı bilinmemekle birlikte, göç edenler arasında gezici işçi olarak çalışan yaklaşık 300 bin kişi olduğu tahmin edilmektedir.¹⁸⁵ Bu da gerek doğrudan mevsimlik işçi olarak çalışarak gerekse kendisi çalışmamakla birlikte ailesiyle birlikte göçe katılması nedeniyle bu süreçten etkilenen çocuk sayısına dair bir öngörü sağlayarak durumun ciddiyetini göstermektedir.¹⁸⁶ Adana'daki mevsimlik tarım işçisi çocukları odağına alan bir araştırmanın raporuna göre, bu çocuklardan 12-14 yaş aralığındakilerin yüzde 70'i, 15-18 yaş aralığındakilerin ise

¹⁸² Lordoğlu/Aslan, 716-717.

¹⁸³ Kalkınma Atölyesi Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği İzleme: Mevcut Durum Haritası(2012-2013) <http://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Raporlar/TURKCE/02/MEVCUT%20DURUM%20HAR%20C4%B0TASI.pdf>.

¹⁸⁴ Kalkınma Atölyesi, Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri, 22. <http://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Raporlar/TURKCE/01/SORUN%20ANAL%20C4%B0Z%20C4%B0%20VE%20POL%20C4%B0T%20C4%B0KA%20C3%96NER%20C4%B0LER%20C4%B0.pdf>.

¹⁸⁵ Kalkınma Atölyesi, Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri, 11.

¹⁸⁶ Çocukken tarım işçisi olarak çalışmak veya ailesiyle birlikte mevsimlik tarım göçüne katılmanın çocuğun şiddet, ihmal, istismar ve toplumsal dışlanma açısından kırılganlığını artırıp buna bağlı olarak fiziksel, bilişsel, duygusal ve toplumsal gelişimini olumsuz şekilde etkileyebileceği ifade edilmektedir. Kalkınma Atölyesi, Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri, 11.

yüzde 86'sı haftanın yedi günü, günde 9 saatten fazla olacak şekilde tarlada çalıştırılmaktadır.¹⁸⁷

4857 s. İK md. 4/1-b ile istisnalar başlığı altında " 50'den az işçinin çalıştığı (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeler" İş Kanunu'nun kapsamına alınmamıştır. Yine İK. md. 10'da nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işler de, süresiz işler olarak tanımlanarak büyük oranda İş Kanunu'nun uygulanma alanının dışında bırakılmıştır. Söz konusu düzenlemeler gezici ve geçici olarak mevsimlik tarım işinde çalışanların büyük çoğunluğunun İş Kanunu koruması dışında kalmasına sebep olur. Buna ek olarak Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1'de, " 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi " olarak tanımlanan çocuk işçilerin -bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak şekilde- çalışabilecekleri hafif işler sayılmış; " düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri " nin bu hafif işlerden olduğu belirtilmiştir (ÇGİÇUEHY Ek-1/1). İlgili mevzuat mevcut haliyle çocukların, en kötü çocuk çalışması biçimlerinden olan gezici ve mevsimlik tarım işlerinde çalışmasına izin vermektedir. Üstelik bu şekilde çalışan çocukların büyük bölümünü İş Kanunu'nun koruması dışında bırakmaktadır.¹⁸⁸ Tarım işçilerinin araçlar tarafından sömürülmesini önlemek amacıyla çıkarılan Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği'nde¹⁸⁹ iş araçlarına yüklenen ücret, ödeme, ulaşım, barınma

¹⁸⁷ Ben Kendim Büyüdüm Demiyorum, Adana'da Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının Çocuğun İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları, https://www.bilgi.edu.tr/site_media/uploads/files/2017/03/30/goc-merkezi-ben-kendim-b-y-d-m-demiyorum-rapor.pdf.

¹⁸⁸ <https://m.bianet.org/bianet/emek/194917-calismaya-baslama-yasindaki-celiski>.

¹⁸⁹ RG: 27.05.2010, 27593.

ile ilgili sorumlulukların¹⁹⁰ iş aracılarcına yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak yaptırımlara ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanımızca gezici ve mevsimlik tarım işlerinde çocuk işçiliğiyle yasal mücadelede, İş Kanunu'nun kapsamı 50'den az sayıda işçi çalıştıran tarım işyeri veya işletmelerini ve süreksiz iş kapsamında olabilecek nitelikteki mevsimlik tarım işlerini de içine alabilecek şekilde genişletilmelidir. Yine ÇGİÇUEHY Ek 1'de sayılan meyve, sebze, çiçek toplama işleri çocuk işçilerin yapabilecekleri işler, hafif işler kapsamından çıkarılmalıdır. Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği'ne ise iş aracılarcına verilen ücret, ödeme, ulaşım, barınma ile ilgili sorumlulukların iş aracılarcına gerçekleştirilmemesi durumlarında uygulanacak idari yaptırımlarla ilgili olarak bir madde eklenmelidir.¹⁹¹

b. Sokakta Çalışma

Çocuklar, "sokak çocuğu" üst başlığı altında sokakla ilişkilerine göre genellikle 3 alt kategori içinde değerlendirilmektedirler. Bunlar, "sokağa aday çocuklar", "sokakta bulunan çocuklar" ve "sokağın çocukları"dır. Sokağın kendileri için yalnızca bir çalışma mekanı olduğu "sokağa aday çocuklar", aileleriyle birlikte yaşayan ve onlarla düzenli ilişki içinde olan çocuklardır. Bununla birlikte sokakta çalışmaları sebebiyle her an sokağın tehlikeleriyle burun burunadırlar. Buna karşılık "sokakta bulunan çocuklar", aile desteği düzensiz ve çoğunlukla yetersiz olan çocuklarken; "sokağın çocukları" işlevsel bir aile desteğinden yoksun ve yaşam alanları sokak olan çocuklardır.¹⁹² Mekan esas alınarak yapılan bu "sokak çocuğu" tanımlaması; ihtiyaçları, maruz kaldıkları

¹⁹⁰ Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği uyarınca aracılarcın, işçilerden ücret almayarak hizmetin karşılığını yalnızca işverenden talep etme, ücretin işveren tarafından her işçinin bizzat kendisine ödenmesini ve bu ücretin asgari ücretin altında olmamasını sağlama, işçilerin konakladıkları yerlerden işyerlerine güvenli bir şekilde ulaştırılıp ulaştırılmadıklarını kontrol etme, işçilerin uygun koşullarda barınmalarının temini için mülki idare amirlikleri nezdinde gerekli başvuruları yaparak takip etme sorumlulukları mevcuttur (Yön. md. 11).

¹⁹¹ Kalkınma Atölyesi, Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar: Sorun Analizi ve Politika Önerileri, 26.

¹⁹² Altuntaş, Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar, 12. *Ennew*, 15.

riskler ve alınması gereken önlemler birbirinden farklı nitelikte olan çocukları, tamamen aynı sorunun parçası olarak algılamaya yol açtığından bununla mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Bu durum, konumuz bağlamında problemleri sokaktaki diğer çocuklar kadar önemli bulunmayan sokakta çalışan çocukların problemlerinin geriplanda kalmasına neden olabilmektedir.¹⁹³ Oysaki sokakta çalışma, Türkiye özelinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biridir. Sokakta günübirlik işler yapan bu çocuklar, tamamen güvencesiz ve tehlikelere açık bir biçimde çalışmakta ve enformel ekonominin payının artmasıyla daha fazla sokağa çekilmektedirler.¹⁹⁴ Bu nedenle alternatif bir öneride sokakta çalışan çocuklar, sokakta yaptıkları marjinal nitelikli iş grubuna göre sınıflandırılmıştır. Bu çerçevede çocuklar, ayakkabı boyayan, araçların camlarını silen, atık materyal toplayan, mendil satan, simit satan vb. gibi gruplar altında değerlendirilmişlerdir.¹⁹⁵ Sokakta çalışan ve mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan çocuklar alanyazınında " yeni yoksulluğun yeni aktörleri" olarak kavramsallaştırılmışlardır.¹⁹⁶

c. KOBİ'lerde Ağır ve Tehlikeli Koşullarda Çalışma

Türkiye özelinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri de KOBİ'lerde¹⁹⁷ ağır ve tehlikeli koşullarda çalışmadır. 12-19 yaş grubu arasında istihdam edilen çocuk ve gençlerin büyük çoğunluğunun, büyük ölçekli işletmelerden ziyade KOBİ'lerde istihdam edildiği ifade edilmektedir.¹⁹⁸ İş kazası geçiren ve iş kazası sonucunda ölen işçi sayısının, çalışılan işyerlerindeki mevcut işçi sayısı ile karşılaştırıldığı, SGK

¹⁹³ *Ennew*, 25.

¹⁹⁴ *Karabulut*, 26. *Karabulut*, Çalışan Çocukların Korunması, 17.

¹⁹⁵ *Altuntaş*, Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar, 12.

¹⁹⁶ *Ertürk*, 35.

¹⁹⁷ Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ) Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca getirilmiş maksimum yıllık hasılat tutarları ile birlikte; 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden işletmeler "mikro işletme", 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden işletmeler "küçük işletme", 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden işletmeler ise "orta büyüklükteki işletme", olarak adlandırılmaktadır. RG: 18.11.2005, 25997.

¹⁹⁸ *Centel*, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 660.

tarafından yapılan ve en güncel verileri 2016 yılına ait olan istatistiğe göre iş kazası geçiren 286068 işçiden 182260'ı KOBİ'lerde çalışmaktadır. Buna göre iş kazası geçiren işçilerden %63'ünü KOBİ'lerde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Yine iş kazası sonucunda ölen 1405 işçiden 1223'ü KOBİ'lerde çalışmakta; bu sayı iş kazası sonucunda ölen işçilerin %87'sine karşılık gelmektedir.¹⁹⁹

KOBİ'lerde ağır ve tehlikeli koşullarda çalışan çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi için mevzuatın etkili bir biçimde denetimi gerekir. Bu nedenle devlet yeterli sayıda ve etkinlikte personele sahip bir denetim örgütü oluşturmak ve denetimin devamlılığını sağlamakla yükümlüdür.²⁰⁰ Etkili denetim ise yalnızca yaptırım uygulanması demek değildir. Devletin denetim kültürünün yerleşmesi için de çalışmalar yapması gerekir. Etkili denetimin ve buna ilişkin farkındalığın olmaması durumunda küçük işçi çalıştıran enformel ve formel sektördeki KOBİ'lerde, enformel sektör lehine bir dengesizlik doğacak bu da enformel sektöre kayışın artmasına neden olacaktır.²⁰¹

8. Mevzuattaki ve Denetimdeki Eksiklikler

a. Mevzuattaki Eksiklikler

Çalışan çocuklara uygulanan mevzuattaki eksiklikler çocuğun ekonomik istismarıyla mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Bu başlık altında gerek iş sözleşmesiyle çalışan çocukların kendi aralarında tabi oldukları düzenleme farklılıklarından gerekse yetişkin işçilerle aralarındaki düzenleme farklılıklarından doğan ve çocuk işçiliğini tetikleyen mevzuat eksiklikleri ele alınmaya çalışılacaktır.

¹⁹⁹ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari.

²⁰⁰ Karabulut, Çalışan Çocukların Korunması, 58-59.

²⁰¹ Centel, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 665.

aa. İş Sözleşmesiyle Çalışan Çocukların Kendi İçinde Tabi Olduğu Düzenleme Farklılıkları

Öğretide geleneksel olarak yapılan İş Kanunu'na tabi olan ve İş Kanunu'na tabi olmayan çalışma ayırımına paralel şekilde, iş sözleşmesiyle çalışan çocukları da İş Kanunu kapsamında olup olmamaları bakımından ele almak mümkündür. Bu ayırımın temelini, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan iş ve iş ilişkilerin düzenlendiği İş Kanunu md.4 oluşturmaktadır. Çocuğun çalışması, sözü edilen maddedeki İş Kanunu'nun uygulanmayacağı durumlardan birinin kapsamında ise bu çalışmanın Deniz İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu'na tabi olup olmadığına bakılır. Sözü edilen çalışma, bu kanunlara da tabi olmadığı takdirde Borçlar Kanunu kapsamında çalışma söz konusu olur. Bununla birlikte Deniz İş Kanunu'nda ileride ele alınacağı üzere çocuk çalıştırılmasına ilişkin özel nitelikte bir düzenleme yer almamaktadır. Yalnızca Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde²⁰² gemi adamı olabilmek için sayılan yeterlilik koşulları arasında çeşitli işler için farklılaşan asgari yaş sınırları öngörülmüştür. Bu nedenle genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu, hüküm olmayan hallerde Deniz İş Kanunu'na tabi küçük işçiler bakımından da uygulanır.²⁰³ Benzer şekilde Basın İş Kanunu'nda da çocuk çalıştırılmasına ilişkin özel nitelikte düzenleme yer almamaktadır. Basın İş Kanunu'ndaki açık hüküm gereğince İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri kıyas yoluyla gazetecilere de uygulanır (md. 6/10). Kıyas yoluyla uygulama bulacak olan İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri dışında, hüküm bulunmayan hallerde Basın İş Kanunu'na tabi olan küçük işçiler açısından da genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu uygulanır.²⁰⁴ Belirtmek gerekir ki Basın İş Kanunu, gazeteci olarak çalışabilmek için herhangi bir yaş sınırı öngörmemiş olmakla

²⁰² RG: 10.02.2018, 30328.

²⁰³ *Süzek*, 232-233.

²⁰⁴ *Süzek*, 232-233. *Özkaraca/Ünal*, 370.

birlikte, 1. maddesinde fikir ve sanat işlerinde çalışanların bu Kanun anlamında gazeteci olduğuna hükmetmiştir. Bu nedenle küçük işçilerin gazeteci olarak istihdamı düşük bir olasılık olmasına rağmen bunun için hukuki bir engel de yoktur.

Değınildiği üzere bazı küçük işçiler Borçlar Kanunu'nun uygulama alanı içindeyken; Borçlar Kanunu'nda küçük işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili yalnızca bir tane hüküm bulunmaktadır. Kanunun 422. maddesinde düzenlenmiş olan söz konusu hükme göre işveren, küçük işçilere en az 3 hafta yıllık ücretli izin vermekle yükümlüdür. Borçlar Kanunu'nun çocukların çalışmasıyla ilgili başka herhangi bir hüküm içermemesi sebebiyle, Borçlar Kanunu uygulaması kapsamındaki küçük işçilere halen yürürlükte olan 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleri uygulanır.²⁰⁵ 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun pek çok hükmü yıllar içerisinde değişikliğe uğramış olmakla birlikte küçüklerin çalışmasıyla ilgili olan hükümler hiçbir değişikliğe uğramaksızın günümüze kadar gelmiştir.²⁰⁶ 1593 sayılı Kanun md. 173'e göre “ *On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur.*” Öğretide 173. maddenin kaleme alınış biçiminden yola çıkarak sanayi işleri, maden işleri, 1593 sayılı Kanun'un bir diğer maddesinde yasaklanmış olan eğlence işleri dışındaki işlerde, 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılabileceği ifade edilmiştir.²⁰⁷ Gerek hükmün çocukları koruma amacıyla getirilmiş olması gerekse bugün gelinen noktada Türkiye'nin tarafı olduğu asgari çalışma yaşına dair hükümler içeren uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülükleri sebebiyle bu görüşe katılmak mümkün değildir.²⁰⁸ Bununla birlikte, 1593 sayılı Kanun'un içermiş olduğu 12 yaş sınırı, Borçlar

²⁰⁵ Demir, 565. Narmanlıoğlu, 676. Tunçomağ/Centel, 192. Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 102. Engin, 14. Tuğ/Baysal, 1871. Özkaraca/Ünal, 371. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 496.

²⁰⁶ Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 102. Özkaraca/Ünal, 372.

²⁰⁷ Saymen, 316.

²⁰⁸ Centel, 136-137. Demir, 564-565. Narmanlıoğlu, 675.

Kanunu kapsamında olan ve olmayan küçük işçiler arasında, çalışmaya başlama yaşı açısından haklı bir şekilde gerekçelendirilemeyen bir farklılık yaratarak eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.²⁰⁹

TÜİK'in 2012 Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre çalışan çocukların %44,7'si (399000 kişi) tarım sektöründe yer almaktadır.²¹⁰ Türkiye özelinde tarım sektöründeki faaliyetler büyük oranda İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında ve Borçlar Kanunu kapsamında olacak şekilde, aile işletmesi biçiminde ya da 50 ve daha az sayıda işçinin çalıştığı tarım işyerlerinde gerçekleştirilmektedir. Yine çalışan çocukların %52,6'sı (470000 kişi) ücretli olarak çalışırken %46,2'si (413000 kişi) ise ücretsiz aile işçisidir.²¹¹ Bu verilerle, çalışan çocukların önemli bir kısmının tarım sektöründe çalıştığına dair veriler birlikte düşünüldüğünde çalışan çocukların önemli bir kısmının İş Kanunu'nun korumasından yoksun oldukları görülür.

aaa. İş Kanunu'na Tabi Olan Çocuk ve Genç İşçiler Bakımından

Yukarıda daha ayrıntılı olarak değinilmiş olmakla birlikte, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda yapılan değişiklikle İş Kanunu'ndaki asgari çalışma yaşı ile zorunlu ilköğretim çağının bittiği yaş arasında farklılık meydana gelmiştir. Bu durum, asgari çalışma yaşını fiilen, zorunlu ilköğretim çağının sonu olan 13 yaşa düşürme tehlikesini taşır. Yapılması gereken farklı kanunlarda düzenlenmiş fakat birbiriyle doğrudan ilişkili olan bu yaş sınırları arasında özdeşlik sağlanmasıdır.²¹²

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5/6 uyarınca “ ...yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi

²⁰⁹ Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 108. Özkaraca/Ünal, 373.

²¹⁰ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>.

²¹¹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>.

²¹² Bkz. §1-IV-3-a.

hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz. “ Söz konusu düzenleme, maddede sayılan tehlikeli işlerin 18 yaşını doldurmamış olan çocuk ve genç işçiler tarafından yapılmasını yasaklaması sebebiyle olumlu olmakla birlikte, tehlikeli işlerin “sınırlı sayı (numerus clausus)” yöntemiyle belirtilmiş olması isabetli değildir. Yapılması gereken sınırlı sayı yöntemiyle yasak olan tehlikeli işlerin tek tek belirtilmesi yerine, çocuk ve genç işçi açısından tehlikeli olabilecek diğer işleri de kapsamına alabilecek bir ifade tarzının benimsenmesidir. Ayrıca öğretide de ifade edildiği üzere bu düzenlemenin yerinin Yönetmelik değil, Kanun olması gerekir.²¹³

²¹³ Özkaraca/Ünal, 367.

bbb. İş Kanunu'na Tabi Olmayan Küçük İşçiler Bakımından

Borçlar Kanunu'nda hüküm bulunmaması sebebiyle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'ndaki ilgili hükümlerin uygulandığı küçük işçiler²¹⁴ bakımından, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda belirlenen asgari çalışma yaşı 12'dir. Öğretide çoğunlukla, Borçlar Kanunu kapsamındaki çocuklar bakımından asgari çalışma yaşının 12 yaş olduğu ifade edilmektedir.²¹⁵ Bununla birlikte 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca *“İlköğretim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar.”* 222 sayılı Kanunu'na göre zorunlu ilköğretim çağı 6-13 yaş grubu arasındaki çocukları kapsar (md. 3). Bu nedenle zorunlu ilköğretim çağında olup okula devam etmeyen bir çocuk, 12 yaşını doldurmuş olsa bile çalıştırılmaz. Okula devam eden çocuklar bakımından ise aynısını söylemek mümkün değildir. 222 sayılı Kanun md. 59/2' ye göre *“İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler.”* Çalıştırma yasağının değinilen şekilde ilkokula devam eden çocuklar bakımından söz konusu olmaması uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülöklere aykırıdır.²¹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'nde çalışmaya başlama yaşının zorunlu öğrenim çağının bittiği yaşı altında olamayacağı düzenlenmektedir (md. 2/3).

²¹⁴ ÇGİÇUEHY'te İş Kanunu'nu kapsamında çalışan çocuklar çocuk işçi veya genç işçi olarak tanımlanmıştır. 18 yaşından küçük olup iş sözleşmesiyle çalışan çocukları, çocuk işçi ve genç işçileri de kapsamına alacak şekilde küçük işçi olarak tanımlamak mümkündür. Nitekim öğretide, 18 yaşından küçük tüm işçiler” küçük işçi”, 18 yaşında ve 18 yaşından büyük işçiler ise “yetişkin işçi” olarak nitelendirilir. *Centel*, 33. . *Tuğ/Baysal*, 1871. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 484.

²¹⁵ *Narmanlıoğlu*, 676. *Demir*, 565. *Tuğ/Baysal*, 1871. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 513.

²¹⁶ *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 107- 108. *Özkaraca/Ünal*, 373.

Bununla birlikte Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 12 yaşından 16 yaşına kadar olan çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu sağlığa zararlı ve tehlikeli işlerin neler olduğunun İş Kanunu'nda düzenleneceğini hükme bağlamıştır (md. 179/son). Bu nedenle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı Borçlar Kanunu kapsamında çalışan 12-16 yaş aralığındaki küçük işçiler bakımından İş Kanunu dolaylı bir uygulama alanı bulur.²¹⁷ Öğretide de belirtildiği üzere kanımızca, 12-16 yaş grubundaki bu çocuklara, 15 yaşın altındaki çalışmanın bizatihi çocuk için tehlike teşkil etmesi sebebiyle İş Kanunu'ndaki asgari çalışma yaşına dair hükümler uygulanmalıdır.²¹⁸ Ancak md. 179/son'da yapılan atıf, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı 16 yaşın üzerindeki çocukları kapsamına almamaktadır. Dolayısıyla bu çocuklar için sağlığa zararlı ve tehlikeli işler bakımından İş Kanunu'nun uygulanması imkanı yoktur. Bununla birlikte Anayasa uyarınca temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı düzenlemeler içermesi durumunda, uluslararası sözleşme hükümleri esas alınarak uygulanır (md. 90/son). Türkiye'nin imzalayıp onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'ne göre niteliği ve şartları sebebiyle çocuk için tehlikeli olan işler bakımından asgari çalışma yaşı 18 yaşın altında olamaz (md. 3/1). Öğretide de ifade edildiği üzere tehlikeli işlerde asgari çalışma yaşına ilişkin söz konusu hüküm, doğrudan uygulanabilir niteliktedir.²¹⁹ Bu nedenle Borçlar Kanunu'nun uygulama alanı içindeki 16 yaşından büyük çocuklar bakımından da zararlı ve tehlikeli işlerde çalışma yaşının 18 olarak uygulanması gerekir. Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerinin gereği olarak ulusal mevzuatta yapılması gereken, hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın küçük işçilerin bütünü için geçerli olacak bir düzenlemedir. Bu düzenlemeyle asgari çalışma yaşı, tehlikeli işler

²¹⁷ *Akın*, 59.

²¹⁸ *Özkaraca/Ünal*,372-373.

²¹⁹ *Bayram*, Değişiklikler, 73.

dışında kural olarak 15 yaş, tehlikeli işler bakımından ise 18 yaş olarak belirlenmeli; farklı çalışma koşulları ancak yapılacak işin niteliği gerektirdiği takdirde öngörülmalıdır.²²⁰

bb. Çocuklar ile Yetişkinlerin Tabi Olduğu Düzenleme Farklılıkları

Çocuğun toplumdaki ikincil konumu gereği maruz kalabileceği yaşa dayalı ayrımcılığın önlenmesinde hukuki düzenlemeler önemli bir rol oynamaktadır. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 2. maddesinde, bu Sözleşmedeki hakların her çocuğa -ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasi ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle- hiçbir ayırım gözetmeksizin tanınacağı belirtilmiştir. Madde metninde açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte bu yasakların içinde yaşa dayalı ayrımcılık yasağının da olduğunun kabulü gerekir.²²¹ Yaşa dayalı ayrımcılık yasağını açıkça düzenlememekle beraber eşitlik ilkesinin düzenlendiği TC. Anayasası'nın 10. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddelerinde de ayrımcılık yasakları sınırlama değil örnekleme yoluyla sayıldığından ayrımcılık yasağının yaşa dayalı ayrımcılığı da kapsadığını söylemek mümkündür. 06.04.2016 tarihli 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun²²² "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3. maddesindeyse yaş temeline dayalı ayrımcılığın yasak olduğu açıkça düzenlenmiştir. Bununla birlikte aşağıda ele alınacağı üzere iş mevzuatının bazı hükümleri, çalışan çocuklar ile yetişkinler arasında haklı bir şekilde gerekçelendirilemeyen farklar yaratmaktadır.²²³

²²⁰ Özkaraça/Ünal, 374. Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 103.

²²¹ Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 118.

²²² RG: 20.04.2016, 29690.

²²³ Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 120. Yaş ayrımcılığı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Ünal, 13 vd. .

Mevzuatta, çalışan çocuklarla yetişkinler arasında mevcut olan farklılıklara geçmeden önce bu konuda atılmış önemli bir adıma değinmek gerekir. Asgari Ücret Yönetmeliği'nde²²⁴ 2014 yılında yapılan değişiklikle, 16 yaşın altında ve 16 yaşın üzerinde olan işçiler açısından farklı olarak belirlenen asgari ücret uygulaması ortadan kaldırılmıştır. Çocukların toplumdaki ikincil konumu ve çocuk emeğinin yetişkin emeğinin ikamesi niteliğinde görülmesi²²⁵ sebebiyle yaşa dayalı ayrımcılık oluşturan düzenlemenin²²⁶ kaldırılmış olması son derece isabetlidir. Bu durum, T.C. Anayasası md. 55/2 ile devletin, çalışanların, çalışmaları karşılığında adil bir ücret elde edebilmeleri için gerekli tedbirleri alacağına dair hükmünün de bir gereğidir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Asgari Yaşa İlişkin 1973 tarihli 146 sayılı Tavsiye Kararı md. 13/1-a'da da küçük işçilerin çalışmalarında "eşit işe eşit ücret ilkesi"nin teminine vurgu yapılmaktadır.²²⁷ Çocuğun alması gereken ücreti belirleyecek olan çocuğun yaptığı işin niteliğidir. Söz konusu değişiklik bu konuda atılmış önemli bir adımdır.

aaa. Sendikal Haklar Açısından

Çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının en önemli teminatlarından biri olan sendika hakkının, dernek kurma hakkının özel bir görünüşü olduğu ifade edilmektedir.²²⁸ Bununla birlikte sendikalar, çalışma hayatındaki önemi ve sahip olduğu

²²⁴ RG: 01.08.2004, 25540.

²²⁵ *Ertürk*, 30.

²²⁶ *Yıldız*, 161-162.

²²⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO

²²⁸ *Esener*, 273. *Aktay*, 36. *Narmanlıoğlu*, *Toplu İş İlişkileri*, 64. *Tuncay/Savaş Kutsal*, 29.

fonksiyonlar nedeniyle derneklerden ayrı olarak kanuni düzenlemeye tabi tutulmuştur.²²⁹

1954 yılında ülkemiz tarafından onaylanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin²³⁰ 11. maddesine göre “*Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.*”. Ülkemiz tarafından 2003 yılında onaylanan BM Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin²³¹ 22. maddesinde de sendika hakkı dernek kurma hakkı çerçevesinde ele alınmıştır.²³²

Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanan²³³ BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde, sendika hakkına ilişkin bir hüküm bulunmamakla beraber 15. maddesine göre “*Taraf Devletler, çocuğun dernek kurma ve barış içinde toplanma özgürlüklerine ilişkin haklarını kabul ederler. Bu hakların kullanılması, ancak yasayla zorunlu kılınan ve demokratik bir toplumda gerekli olan ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni yararına olarak ya da kamu sağlığı ve ahlâkın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla yapılan sınırlamalardan başkalarıyla kısıtlanamaz.*”. Dernek kurma hakkının, sendika hakkını da kapsamına almasından hareketle, Sözleşme'ye göre dernek kurmak için yaş şartı veya yasal temsilcinin rızasının aranmamasının, sendika hakkı bakımından da geçerli olduğunu söylemek mümkündür.²³⁴ Bununla birlikte ele alınacağı üzere çocukların sendikal

²²⁹ Aktay, 36-37.

²³⁰ 6366 sayılı Kanun, RG: 19.03.1954, 8662.

²³¹ 4686 sayılı Kanun, RG: 18.6.2003, 25142.

²³² BM Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi md. 22: “*Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.*” .

²³³ 4058 sayılı Kanun, RG: 11.12.1994, 22138.

²³⁴ Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 124.

haklarına ilişkin Türk hukukundaki düzenlemeler, Sözleşme'nin 15. maddesini ihlal eder niteliktedir.²³⁵

TC Anayasası'nın 51. maddesi sendika kurma hakkını düzenleyerek, bu hakkın yalnızca kanunla ve millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebebiyle sınırlandırılabilceğini belirtmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu²³⁶ md. 17 gereğince “ *On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.* “ Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikaya üye olabilmek için 16 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktaydı. 16 yaşını doldurmamış işçilerin sendikaya üye olabilmeleri ise kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlanmaktaydı. 6356 sK. md 17 ile, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki asgari çalışma yaşıyla paralellik sağlanmıştır.²³⁷ Buna karşılık İş Kanunu kapsamında istisnaen 14 yaşında hafif işlerde çalışan çocuk işçiler bakımından sendika üyesi olma imkanı söz konusu değildir.²³⁸ Benzer şekilde Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamındaki çocukların 12 yaşından itibaren çalışabilecekleri kabul edildiği takdirde bu kapsamda çalışan 12-15 yaş aralığındaki küçük işçiler de sendikalara üye olabilmek hakkından yoksun kalacaklardır. Zira STİSK md. 17 ile getirilmiş 15 yaş şartı karşısında bu kişiler yasal temsilcilerinin yazılı izinleri de olsa sendikaya üye olamazlar.²³⁹ Bununla birlikte belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun'da genel kurula katılma, oy kullanma ve delege olabilmek bakımından bir yaş sınırı getirilmiş değildir. Oysaki 2821 sayılı Kanun'un 14. maddesinde 16 yaşını doldurmamış olan üyelerin

²³⁵ *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 127. Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni imzalamış olmasına rağmen hükümlerinin etkili bir biçimde uygulanmadığı Hindistan örneği için bkz. *Siddiqui*, 52 vd.

²³⁶ RG: 07.11.2012, 28460.

²³⁷ Türk hukuku uyarınca asgari çalışma yaşı 15'tir. Zorunlu ilköğretimi ve 14 yaşını tamamlamış çocukların hafif işlerde çalıştırılabilmeleri asgari çalışma yaşı bakımından kural değil istisnadır. *Akın*, 58. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 510. *Gürsel*, 447.

²³⁸ *Tuncay/Savaş Kutsal*, 85.

²³⁹ *Akyiğit*, Sendika Üyeliği, 45-46. *Tuncay/Savaş Kutsal*, 85. *Okur*, 80.

genel kurulda oy kullanamayacağı ve delege olamayacağı düzenlenmekteydi. Bu durum 16 yaşını doldurmamış olmakla birlikte yasal temsilcisinin yazılı izniyle sendikaya üye olan küçük işçilerin iradesinin genel kurulda tezahürü önünde bir engel oluşturmaktaydı. 6356 sK. ile birlikte 15 yaşındaki küçük işçilere de genel kurulda oy kullanma ve delege olma hakkı tanınmıştır. Mevcut değişiklik, hem sendika içi demokrasinin tesisi bakımından hem konumuz bağlamında çalışan çocukların haklarının korunması ve katılım haklarının tesisi bakımından atılmış önemli bir adımdır. Kanun açıkça 15 yaş şartını öngörmüş olmakla birlikte, sendikaya üyeliğin bir hukuki işlem olması nedeniyle, “ayırt etme gücüne sahip olmak” ve “kısıtlı olmamak” şartlarının da mevcudiyeti gerekir.²⁴⁰

6356 sK. md. 6’ya göre “ *Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir.* “ Yine 6356 sK. md. 9/3 hükmü gereğince “*Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için 6’ncı maddede aranan şartlara sahip olmak gerekir.* “. Söz konusu maddelerde fiil ehliyetiyle birlikte ayrıca 18 yaş koşulu aranmamaktadır. Bu nedenle 17 yaşında evlenmeyle ergin kılınan (MK 11) ya da 15 yaşında mahkeme kararıyla ergin kılınmış olan bir genç sendika kurucusu yahut genel kurul dışındaki organlara üye olabilir. Buna karşılık 18 yaşın altında olup fiil ehliyetine sahip olmayan işçi çocuklar bakımından böyle bir imkan yoktur.²⁴¹

Sendikal hakların, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının korunmasında etkin bir rol oynayabilmesi için bir bütün halinde tanınması gerekir. Çocuk çalışma hayatının aktif olarak içindeyken, ekonomik ve sosyal haklarının korunmasına yardımcı olan sendikaya üye olma, bu sendikanın kurucusu olup, organlarında görev alma hakkının kendisinden alınmasının, çocuğun korunması amacına hizmet ettiğini

²⁴⁰ Okur, 80.

²⁴¹ Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 126.

söylemek mümkün değildir. Mevcut düzenleme, çocuğun yetişkinlerle arasındaki hiyerarşik ilişkinin devamına dönük bir düşüncenin ürünüdür. Kanımızca yapılması gereken sendikal hakların kullanımı ile kanunun çocukların çalışmasına izin verdiği tüm durumlar arasında bir paralellik sağlanması ve bu hakların istisna gözetmeksizin tüm çalışan çocuklara tanınmasıdır.²⁴²

bbb. Sosyal Sigorta Hakları Açısından

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 4/1-a uyarınca, iş sözleşmesiyle çalışanlar uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta kollarının uygulanması bakımından sigortalı sayılmaktadırlar. Sigortalı sayılmak için yaş koşulunun aranmamış olması sebebiyle 18 yaşını doldurmamış olanlar da md. 4/1-a kapsamında sigortalıdır.²⁴³ Bununla birlikte md. 4/1-b kapsamında kendi hesabına bağımsız çalışanlar ve md. 4/1-c kapsamında kamu idarelerinde çalışanlardan 18 yaşını doldurmamış olanların sigortalı sayılmayacağı hükme bağlanmıştır (5510 sK. md. 6/1-h). Kendi hesabına bağımsız olarak (md. 4/1-b) veya kamu idarelerinde (md. 4/1-c) çalışanlardan 18 yaşını doldurmamış olanların sigorta kapsamına alınmamış olması, sözü edilen çocukları sosyal güvenceden yoksun bırakması sebebiyle isabetsizdir. İş mevzuatındaki asgari çalışma yaşının 15 oluşu karşısında iş sözleşmesiyle çalışan (md. 4/1-a) çocukların 18 yaş koşulu aranmaksızın sigorta kapsamında olması ise olumludur.²⁴⁴ Bununla birlikte 5510 sK. md. 38/2'ye göre “ *Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu*

²⁴² Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 127-128.

²⁴³ 18 yaşından küçüklerin iş sözleşmesiyle çalışmaları durumunda sigortaya bildirim yapılmış olmasından bağımsız olarak sigortalı olacağına ilişkin Yargıtay kararı için bkz. 11HD, 07.11.2014, E. 2013/862, K. 2014/17130. www.kazanci.com.

²⁴⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 112-113.

tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir. “ Bu hüküm gereğince hizmet tespiti davalarında 18 yaş öncesindeki çalışmalar sigortalılık süresi olarak hesaba katılmaz; fakat bu dönemde ödenmiş olan primler prim ödeme gün sayısına eklenir.²⁴⁵ Sosyal sigorta mevzuatında 01.04.1981’den beri var olan ve erken yaşta yaşlılık sigortası edimlerine hak kazanılmasını engellemek için getirilmiş bu hüküm, 18 yaşından küçükleri malullük ve ölüm sosyal risklerine karşı korumasız bırakmaktadır.²⁴⁶ Belirtmek gerekir ki 5510 sK. geçici madde 6/1 gereğince bu hüküm 1/4/1981 tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tescil edilmiş olanlar hakkında uygulanmaz.

b. Denetimdeki Eksiklikler

Çalışan çocukların korunmasına yönelik ilk düzenlemeler, sosyal politika anlayışının doğmasına sebep olmuştur. İş denetimi sistemi tarihsel olarak bu düzenlemelerin uygulanıp uygulanmadığının denetimi amacıyla ortaya çıkmıştır. Öncelikle gönüllülük esasına dayanan bu denetim sonrasında kurumsallaşarak kamusal bir nitelik kazanmıştır.²⁴⁷ Bugün gelinen noktada iş hukukunun etkinliğini büyük ölçüde belirleyen, işlevsel bir iş denetimi yapısının varlığıdır.²⁴⁸ Bu bakımdan mevzuatın etkili denetimi, çocuk işçiliğinin engellenmesi ve çalışan çocukların korunması açısından, ihtiyaçlara cevap veren mevzuat kadar önemlidir.²⁴⁹

İş hukukunun etkinliğinin sağlanmasında iş denetiminin önemli rolü, konunun Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yoğun bir biçimde ele alınmasını sağlamıştır.

²⁴⁵ Y10HD, 09.07.2012, 12117/13589, www.kazanci.com.

²⁴⁶ Sözer, 55.

²⁴⁷ Bakırcı, 377.

²⁴⁸ Süzek, 880.

²⁴⁹ Centel, Asgari Çalışma Yaşı, 300. Karabulut, Çalışan Çocukların Korunması, 58-59.

Uluslararası Çalışma Örgütü bu çerçevede; 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ni, 81 sayılı İş Denetimi Tavsiye Kararı'nı, 82 sayılı Madencilik ve Ulaşımında İş Denetimi Sözleşmesi'ni, 85 sayılı Metropol Dışı Bölgelerde İş Denetim Sözleşmesi'ni, 129 sayılı Tarım Sektöründe İş Denetimi Sözleşmesini ve 133 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir.²⁵⁰ Türkiye bu sözleşmelerden 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Sözleşme'yi onaylamış olmakla birlikte,²⁵¹ gezici mevsimlik tarım işçiliğini de kapsamına alan 129 sayılı Tarım Sektöründe İş Denetimi Sözleşmesi'ni onaylamamıştır. Daha önce değinildiği üzere çocukların yoğun bir biçimde çalıştığı gezici mevsimlik tarım işçiliği Türkiye özelinde çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinden biridir.²⁵²

81 sayılı Sözleşmenin 3. maddesinde, iş teftiş sisteminin görevleri arasında çocuk ve gençlerin çalıştırılmasına dair mevzuat hükümlerinin uygulanmasını sağlamak sayılmıştır. 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesinin 9. maddesinde ise yetkili makamın bu sözleşmenin hükümlerinin uygulanması için gerekli önlemleri alarak, bu hükümlerin uygulanmasından sorumlu kişileri tespit edeceğine işaret edilmiştir.²⁵³ Yine 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Acil Eylem Sözleşmesinin 7. maddesinde üye devletlere sözleşme hükümlerinin uygulanması için yaptırımlar öngörme ve sözleşmenin etkin şekilde uygulanmasını sağlama yükümlülüğü getirilmiştir.²⁵⁴

²⁵⁰ Şahin, 69.

²⁵¹ 5690 sayılı Kanun, RG: 22.12.1950, 17689.

²⁵² Bkz. § 1-IV-7-a.

²⁵³ 138 sayılı Sözleşme md. 9:" 1) Yetkili makam, bu sözleşme hükümlerinin etkin bir biçimde uygulamasını sağlamak için uygun cezai hükümleri de dahil gerekli tüm önlemleri alacaktır. 2) Ulusal mevzuat veya yetkili makam, sözleşmenin uygulanmasına ilişkin hükümlere uyulmasından sorumlu kişileri tanımlayacaktır. "

²⁵⁴ 182 sayılı Sözleşme md. 7:" 1) Her Üye, cezaî yaptırımların ya da uygun olduğu takdirde diğer yaptırımların kararlaştırılması ve uygulaması da dahil olmak üzere, bu Sözleşme hükümlerinin etkin şekilde uygulanmasını ve yürütülmesini sağlayacak gerekli tüm önlemleri alır. "

Ulusal hukukumuzda iş denetimi örgütü esas itibariyle İş Kanunu'nda (md. 91-97), İş Teftiş Tüzüğü'nde²⁵⁵ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde²⁵⁶ düzenlenmiştir. İş Kanunu md. 91 uyarınca “ *Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder.* “ Devlet adına teftiş görevi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, bakanlık içinde de Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yürütülmektedir.²⁵⁷ Bakanlık, bu görevini bünyesinde istihdam etmiş olduğu yeterli sayı ve nitelikteki iş müfettişi vasıtasıyla yerine getirmektedir. Denetim görevini yerine getirebilmeleri için işyerine girme, işyerinde inceleme yapma, ilgilileri dinleme ve sorgulama gibi yetkilerle donatılmış olan iş müfettişleri (İK 92, 96, Tüz. 15, İSGK 24/2), iş mevzuatına aykırı bir durum tespit ettikleri takdirde, işverene aykırılığın giderilmesi için önel verme yahut doğrudan yaptırım sürecini başlatma hususunda takdir yetkisine sahiptir.²⁵⁸ İş müfettişinin takdir yetkisini önel vermekten yana kullanmaması yahut verilen önel sona ermiş olmasına rağmen aykırılığın giderilmemiş olması durumunda, müfettiş tarafından bu duruma ilişkin hazırlanan rapor bağlı bulunduğu grup başkanlığına sunulur (Tüz. 22). İş mevzuatına aykırılık halinde uygulanabilecek yaptırımlar idari para cezası ya da cezai yaptırımlardır. İş Kanunu'nun idari para cezalarının uygulanmasına dair 108. maddesi uyarınca “ *Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından... verilir.* “ Ceza yaptırımları ise, iş müfettişi tarafından sunulan rapor üzerine çalışma müdürlüğünce olayın Cumhuriyet Savcılığına intikal ettirilmesiyle söz konusu olur. (Tüz 22/5-6)

²⁵⁵ RG: 28.08.1979, 16738. İlgili bölüm boyunca “ Tüz.” şeklinde kısaltılacaktır.

²⁵⁶ RG: 31.10.2012, 28453.

²⁵⁷ 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi md. 78, RG: 10.07.2018, 30474.

²⁵⁸ *Süzek*, 885.

Çocukların çalışmasını denetleyecek ayrı bir denetim örgütü bulunmamaktadır. Bu nedenle genel iş denetimi rejimi çocukların çalışmasının denetimi bakımından da uygulama bulacaktır.²⁵⁹ Bununla birlikte, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 3/7'ye göre “ *Çocukluk ve gençlik hıfzıssıhhasına ait işlerle çocuk sıhhat ve bünyesinin muhafaza ve tekamülüne ait tesisatın murakabesi* “ hakkında Sağlık Bakanlığı görevlidir. Turizmi Teşvik Kanunu²⁶⁰ uyarınca kendi uygulama alanına giren işyerlerinde çalışan çocukların denetimi ile Kültür ve Turizm Bakanlığı görevli kılınmıştır (md.30). Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu²⁶¹ uyarınca polisin umuma açık eğlence ve istirahat yerlerinin denetimiyle ve umuma açık ve bu nitelikteki yerlerde düzenlenecek gösterilerin denetimiyle ilgili görevleri vardır (PVSK md.6-7-8, Ek md.1). Belediye Kanunu²⁶² md. 15/1/1 uyarınca “ 1) *Gayrisıhhi müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek* ” ise belediyenin yetkileri arasında sayılmıştır. Yine Belediye Kanunu md. 84'te 1593 sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu'nda ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu'nda yer alan Belediye Kanunu'na aykırı hükümlerin uygulanmayacağı, Belediye Kanunu'ndaki hükmün uygulanacağı düzenlemesi getirilmiştir.

Çalışmaları sebebiyle zorunlu eğitime devam edemeyen çocukların tespiti ve buna ilişkin gözetim ve denetim konusunda ise Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur (METK md. 56). 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 53'e göre “*Okula devam etmeyen öğrencilerin devamsızlık sebepleri okul idarelerince ve ilköğretim müfettişlerince araştırılarak devama engel olan maddi ve manevi sebeplerin giderilmesine çalışılır. Bu sebeplerin giderilmesi mümkün olmadığı takdirde durum, köylerde muhtara, diğer yerlerde mülki amirlere bildirilir. Bu makamlarca gerekli*

²⁵⁹ Centel, 212.

²⁶⁰ RG: 16.03.1982, 17635.

²⁶¹ RG: 14.07.1934, 2751.

²⁶² RG: 13.07.2005, 25874.

tedbirler alınır. Okul idareleriyle muhtar ve mülki amirlerin bu vazifeleri devamsız öğrenciler hakkındaki kovuşturmanın her safhasında devam eder. “ İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 59 uyarınca “ İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar.” Söz konusu hükümlere aykırılık halinde veli ya da vasiye yine İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda miktar ve sınırları tespit edilmiş idari para cezaları uygulanır (İEK md.56, md.59/4). Bu cezalar mahallî mülkî amir tarafından verilir (İEK md. 59/6) Temel öğrenim yükümlüsünü çalıştırma yasağına aykırılık halinde uygulanacak olan iki aya kadar hapis cezası öngören İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 59/5 hükmü 2008 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.²⁶³ Çocukların mecburi ilköğretim çağı içerisinde ve asgari çalışma yaşından önce çalışmasının engellenebilmesi, büyük oranda 222 sayılı Kanun ile getirilmiş olan denetimin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesine bağlıdır.²⁶⁴

İş denetimi devlet içinde farklı kuruluşlar tarafından yerine getirildiğinden iş denetimi örgütü dağınık bir yapı arz etmekte ve iş denetimini gerçekleştiren kurumlar arasında eşgüdümün olmayışı denetiminin etkinliğini azaltmaktadır.²⁶⁵ İş Kanunu md. 95/2’de yer alan ve iş denetimini yapan kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon sağlama amacını güden “Kamu kurum ve kuruluşları, işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge müdürlüğüne bildirirler.” Hükmü 2012 yılında yürürlükten

²⁶³ 5728 sayılı Kanun md. 578, RG: 08.02.2008, 26781.

²⁶⁴ Centel, Asgari Çalışma Yaşı, 301.

²⁶⁵ Centel, 212-213.

kaldırılmıştır.²⁶⁶ Hüküm yürürlükteyken de amaçladığı eşgüdümün sağlanamadığı ifade edilmekle birlikte,²⁶⁷ kanımızca hükmün yürürlükten kaldırılması isabetli olmamıştır.

Çalışan çocukların, çalışma şartlarının denetimi bakımından söz konusu olan diğer bir eksiklik, denetim elemanlarının denetim konularına göre uzmanlaşmamış olmalarıdır.²⁶⁸ İş müfettişleri arasında uzmanlaşma yalnızca iş sağlığı güvenliği denetimini yapacak olanlarla işin yürütümüne ilişkin denetim yapacak iş müfettişleri arasında söz konusudur.²⁶⁹ Tıp doktoru ya da mühendis olanlar işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair denetim yapmak üzere istihdam edilirken; hukuk, siyasal bilimler, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlar iş sağlığı ve güvenliği dışında işin yürütümüne ilişkin denetim yapmak üzere istihdam edilmektedirler (Tüz. md.4). Bununla birlikte çocuk çalışması kendine has dinamikleri olan ve ancak bu dinamikler bir bütün olarak kavrandığında etkili bir denetimin söz konusu olacağı bir çalışma alanıdır. Denetimin çocuk çalışması alanında uzmanlaşmamış müfettişlerce yapılması, denetimin etkinliği bakımından sorun teşkil etmektedir.²⁷⁰ Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş müfettişlerinin çocuk çalışmasının dinamikleri konusunda eğitilmesine yönelik bir proje geliştirilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 3 seminerlik bir eğitimden oluşan söz konusu projesi kapsamında, 5-6 gün sürecek ilk seminerin ardından, iş denetimi örgütü elemanlarının, çocuk çalıştırılan işyerlerini ve burada çalışanları “ gözlemek ve dinlemek” için 6 aylık bir saha çalışması yürütmeleri planlanmıştır. Sonrasında yapılacak ve 5-6 gün sürecek ikinci seminerde, sahadan elde edilen bilgiler ışığında çocuk işçiliğinde mücadelede öncelikli hedefler ve çocukların maruz kaldığı tehlikeler tespit edilerek “ değerlendirmek ve anlamak” tan oluşan ikinci

²⁶⁶ 6331 sayılı Kanun md. 37, RG: 30.06.2012, 28339.

²⁶⁷ *Bakırcı*, 380. *Şahin*, 70.

²⁶⁸ *Bakırcı*, 386.

²⁶⁹ *Bayram*, 39. *Süzek*, 881-882. *Bakırcı*, 386.

²⁷⁰ *Bakırcı*, 386. *Şahin*, 71.

aşama gerçekleştirilecektir. Son olarak yapılan seçimlerin doğru olup olmadığının belirlenmesi ve çocuk işçiliğiyle mücadelede en uygun çözümlerin araştırılması için 6 ay sürecek şekilde yeniden saha çalışması yapılacaktır. Bu saha çalışmasının sonunda “davranmak ve oluşturmak” temalı üçüncü aşama kapsamında ikinci denetim sonuçlarının sentezi gerçekleştirilecektir. Böylelikle iş denetim örgütünün çocuk işçiliği konusunda yeterli niteliğe kavuşması sağlanacaktır.²⁷¹

1993 yılında İş Teftiş Kurulu, ÇSGB Çalışan Çocuklar Bölümü ile birlikte IPEC programı çerçevesinde “İş Müfettişlerinin Çocuk Çalışanlar Konusunda Geliştirilmesi Projesi” ni hayata geçirmiş; bu kapsamda iş müfettişlerinin yaklaşık %10’u çocuk çalışmasının dinamikleri konusunda eğitilmişlerdir.²⁷² Söz konusu proje önemli olmakla birlikte bir defaya mahsus olarak kalmış; iş müfettişlerinin çocuk çalışması konusunda eğitilmeleri hususunda devamlılık sağlanamamıştır. Kanımızca çocuk çalışması konusunda etkin bir iş denetimi için, yeterli sayıda personelin süreklilik arz edecek şekilde eğitimi gerekmektedir.

V. Çocuk İşçiliği ile Mücadele

Yetişkinlerin iş bulamamasına rağmen çocukların çalışıyor olması önceleri neo-klasik iktisatçılar tarafından ebeveynlerin sorumsuzluğu ve tembelliğiyle açıklanmıştır.²⁷³ Yapılan çalışmalar ve incelemeler neticesinde bu açıklama yerini, çocuk çalışmasında yapısal nedenlere vurgu yapan bir açıklamaya bırakmıştır. Buna göre çocuk çalışmasının baskın nedeni aileler istemese dahi çocuğun çalışmasının hane

²⁷¹ Derrien, 2-6.

²⁷² Bakırcı, 387.

²⁷³ Rende/Erkin, 42.

için zorunlu olduğu durumlardır.²⁷⁴ Çocuğun çalışmasının yoksul hane için elzem olduğu bu durumlarda, çocuk çalışmasının katı bir biçimde yasaklanması, çalışan çocukların enformel sektöre kayarak daha tehlikeli bir biçimde çalışmasına neden olmaktadır.²⁷⁵ Buna ilişkin olarak “sosyal etiketleme” uygulamasına dair bir örnek vermek mümkündür. “Ürün ya da hizmetin hangi sosyal koşullarda üretilmiş olduğuna dair bir etiket ya da sertifikayla satışa sunulmasına sosyal etiketleme adı verilmektedir.”²⁷⁶ Amerikalı bir senatör tarafından çocuk emeği kullanılarak üretilmiş olan malların etiketlenerek pazara sürülmesi önerilmiş; bunun üzerine uluslararası pazarlardan dışlanma korkusuyla Bangladeş’teki tekstil atölyelerinde çalışan çocukların işine son verilmiştir. İşine son verilen çocukların büyük çoğunluğunun fuhuş sektöründe ya da maden ocaklarında çalıştığı gözlemlenmiştir.²⁷⁷ Sosyal etiketleme uygulamasını çocuk işçiliği ile mücadelede bir araç olarak kullanmak mümkündür.²⁷⁸ Ancak örnekte olduğu gibi çocuk emeği kullanımını bütünüyle dışlayan ve yasaklayan bir uygulama, çocukların çok daha tehlikeli şartlarda çalışmalarına neden olabilmektedir. Yine Kolombiya’da çocukların okul masraflarını karşılayabilmek için çalışması, Brezilya’da çalışan çocukların kardeşlerinin eğitimine destek sağlaması gibi bulgular, çocuk çalışmasını katı bir biçimde yasaklamaktan ziyade düzenleme eğilimini ve önerilerini ön plana çıkarmıştır.²⁷⁹ Kanımızca da çocuk için tehlike arz eden çalışmaların yasaklanması bunun dışındaki çocuk çalışmalarının ise düzenlenmesi çocuk işçiliğiyle

²⁷⁴ Bu açıklamanın ardından çocuk işçiliğiyle mücadelede ebeveynlerin ücretlerinin yükseltilmesi önerilmiştir. *Rende/Erkin*, 42.

²⁷⁵ *Centel*, KOBİ’lerde Çalışan Çocuklar, 661.

²⁷⁶ *Erdoğan*, 401.

²⁷⁷ *Rende/Erkin*, 43.

²⁷⁸ Çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında küresel emek standartları ve Sosyal Sorumluluk Standardı (SA 8000) da bir mücadele aracı olarak ileri sürülmektedir. Küresel emek standartları, IMF, DB ve DTÖ nezdinde sürdürülen faaliyetlerde emeğe ilişkin asgari standartlar getirilerek çok uluslu şirketlerin buna uygun davranmasının sağlanması amacıyla yöneliktir. Emeğe ilişkin asgari standartlar, ILO’nun 8 temel sözleşmesinde getirilmiş olan standartlardır. Sosyal Sorumluluk Standardı (SA 8000) ise kaliteli mal ve hizmete ilişkin bir belgelendirme niteliğinde olan ISO 9000 belgesinin sosyal sorumluluk standartları için uygulanmış biçimi olarak ifade edilebilir. Şirketin sahip olduğu sosyal sorumluluğun önemli bir alt başlığını da çocuk emeğinin kullanım biçimleri ve tehlikeli işlerde çocuk emeğinin kullanılmaması oluşturmaktadır. *Yücesan-Özdemir/Özdemir*, 138-139.

²⁷⁹ *Rende/Erkin*, 43.

mücadelede uygun olan yöntemdir. Zira bu yöntem hem yoksulluk gibi yapısal nedenleri dışlamamakta hem de çocuğun çalışma ve özbelirlenim hakkına saygı duyarak çocuğu korumaktadır.

Çocuk işçiliği ile mücadelede en büyük rol, Anayasa gereğince insanın maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkını tanıyan sosyal hukuk devletine düşmektedir.²⁸⁰ Yoksulluk, konumuz özelinde çocuk yoksulluğu, çocuğun maddi ve manevi varlığını geliştirme imkanını elinden alarak çocuğun ait olduğu toplumla ortak gelecek hayalini zedeler ve çocuğun toplumsallığını tehdit eder.²⁸¹ Bunun önüne geçebilmek için vatandaşlarda, sosyal yardımların, talep edebilecekleri bir hak olduğu bilincinin yerleşmesi önemlidir. Sosyal devlet perspektifi dışındaki yardımlar, sürekli bir yoksullaştırma aracına dönüşme tehlikesi taşımaktadır.²⁸² Bu nedenle çocuk işçiliği ve bunun başlıca nedeni çocuk yoksulluğu ile mücadelede sosyal politikaların önemi büyüktür. Çocuk ve aile yardımlarındaki artış çocuk yoksulluğunu azaltmaktadır. Yapılan bir araştırma devletçe yapılan sosyal harcamalarda herhangi bir artış olmamasına rağmen sosyal harcamalar içinde çocuk ve aile yardımlarının arttırılmasının çocuk yoksulluğunda azalma sağladığını göstermiştir.²⁸³ Bu nedenle devletin mali imkanları dahilinde sosyal harcamalarda artışa gidemediği durumlarda da (Any md.65) , çocuk ve aile yardımlarının sosyal harcamalar içindeki payının arttırılması çocuk işçiliğiyle mücadelede önemli bir işleve sahip olacaktır.

Çocuk yoksulluğunu önleme ve yoksulluk döngüsünü kırmada eğitim hakkı, kilit noktada ve vazgeçilemez bir sosyal hak niteliğindedir. Sosyal politikalar kapsamında yapılacak çocuk ve aile yardımlarının çocuğun okula devamını şart koşması, sosyal

²⁸⁰ *Karabulut*, Çalışan Çocukların Korunması, 54.

²⁸¹ *Ekim*, 71.

²⁸² *Gün*, 38.

²⁸³ *Ekim*, 72.

devletin çocuk yoksulluğu ile mücadelesinde önemli bir araçtır. Belirtmek gerekir ki yoksul hanelerden gelen çocuklar, toplumla ortak gelecek hayallerini yitirerek toplumsallıklarını kaybetme tehlikesiyle karşı karşıyadır. Okulun bu tehlikeyi önleyecek bir kurum şeklinde örgütlenmesi ve bu tehlikeyle mücadele etmesi gerekmektedir.²⁸⁴

Çocuk işçiliği ile mücadele başlığı altında değinmek istediğimiz bir gelişme de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1992-2006 yılında yürütmüş olduğu IPEC'tir (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı). 1992 yılına kadar çocuk işçiliği ile küresel çalışma standartları oluşturarak mücadele eden Uluslararası Çalışma Örgütü, 1992 yılında ülkelerin yerel özelliklerini dikkate alacak bir eylem programı geliştirmiştir.²⁸⁵ Bu amaçla geliştirilen IPEC; Türkiye, Endonezya, Kenya, Tayland, Brezilya ve Hindistan'dan oluşan 6 katılımcı devlet ile başlamış; zaman içerisinde katılımcı devlet sayısı 74'e ulaşmıştır.²⁸⁶ IPEC programı uzun vadede çocuk işçiliğinin tümüyle ortadan kaldırılmasını, kısa vadede ise çalışan çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ivedilikle sonlandırılmasını amaçlamıştır.²⁸⁷ UÇÖ'nün çocuk işçiliğinin en kötü biçimleriyle ivedilikle mücadele etme amacı 1999 yılında 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nin kabulüyle de desteklenmiştir.²⁸⁸ IPEC'in Türkiye'de uygulandığı 14 yıl boyunca hükümet ve hükümet dışı kurumlar bir arada çalışmış; çocuk işçiliğinin Türkiye özelindeki görünümleri ve dinamikleri doğrultusunda pek çok başarılı proje gerçekleştirmişlerdir.

²⁸⁴ Ekim, 72.

²⁸⁵ Bakırcı, 115.

²⁸⁶ <https://www.ilo.org/ipecc/programme/lang--en/index.htm>.

²⁸⁷ Şahin, 54-55.

²⁸⁸ 17 Ocak 1998'de binlerce insanın katılımıyla Çocuk İşçiliğine karşı Küresel Yürüyüş (Global March) hareketi başlatılmıştır. 80.000 km'lik bir alanda Manila'dan başlayarak gerçekleştirilen yürüyüş 103 ülkeyi geçerek 1 Haziran 1998'de Cenevre'de sona ermiştir. Sömürülen çocukların sesini duyurmak adına yapılan ve gelmiş geçmiş en kapsamlı ve etkili hak etlerden biri olan bu yürüyüşün akabinde 1999 yılında ILO'nun 182 sayılı Sözleşmesi kabul edilmiş; Sözleşme ILO tarihinde en hızlı onaylanan sözleşme olmuştur. <http://globalmarch.org/about-us/our-story/> Türkiye'de de TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TESK ve KESK birlikte Çocuk İşçiliğine Karşı Küresel Yürüyüş'e destek vermiştir. Karabulut, Çalışan Çocukların Korunması, 63.

Çalışan çocuklarla ilgili mevzuatı güçlendirme projeleri, çocuk çalışmasına ve çalışma şartlarına ilişkin kamuoyuna yönelik bilinç yükseltme projeleri, iş müfettişlerinin çocuk çalışması hakkında eğitilmesi projesi, çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi projesi, çalışan çocukların mensubu oldukları hanelerin gelirlerini arttırmaya ve ebeveynleri için yeni iş alanları ve imkanları yaratmaya dönük projeler, bunların bazılarıdır.²⁸⁹

IPEC projesinin sona ermesinin akabinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilgili tüm kurum ve kuruluşların katkılarıyla 2005-2015 yıllarını kapsayan “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Ulusal Politika ve Program Çerçevesi” hazırlanmış ve uygulanmıştır. 2015 yılında tamamlanan söz konusu politika ve program çerçevesi, 2017-2023 dönemini kapsayacak şekilde güncellenmiş ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017- 2023) hazırlanmıştır. Ayrıca 2018 yılı ülkemiz tarafından “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” ilan edilmiştir.²⁹⁰ Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programında (2017-2023), Türkiye’nin yerel özellikleri ve Türkiye özelindeki çocuk çalışması biçimleri dikkate alınarak “sokakta çalışma, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışma, tarımda aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışma” öncelikli hedef grupları olarak belirlenmiştir. “ *Bu program ile çocukların fiziksel, bedensel, ruhsal, sosyal ve ahlaki gelişimleri üzerinde ciddi olumsuz etkilere sahip olan çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin faaliyetlerin, bütüncül ve katılımcı bir ulusal program çerçevesinde gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Program çerçevesinde çocuk işçiliğini önlemeye yönelik temel stratejiler ve faaliyetler ile bunları uygulayacak kurum ve kuruluşlar belirlenmiştir. Hazırlanan bu program ile çocukların çalışma yaşamına girmesinde temel nedenleri oluşturan yoksulluğun ortadan kaldırılması, eğitimin*

²⁸⁹ Şahin, 55.

²⁹⁰ 2018 Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı ile ilgili 2018/3 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, RG: 20.02. 2018, 30338.

kalitesinin ve ulaşılabilirliğinin artırılması, toplumsal bilinç ve duyarlılığın artırılması gibi geniş kapsamlı tedbirlerle başta çocuk işçiliğinin en kōtū biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedef olarak belirlenmiştir. ”²⁹¹



²⁹¹ Çocuk İřçiliđi ile Mūcadele Ulusal Programı https://www.csgb.gov.tr/media/4755/cocuk_isciligi_rev_23032017.pdf.

§ 2. ÇOCUKLARIN İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÖZELLİK ARZ EDEN DURUMLAR

Çocuklar tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin gelir getirici nitelikte olanları,²⁹² bağımlı ve bağımsız çalışanlar ayırımından hareket edilerek hukuki niteliğine göre gruplandırılabilir.²⁹³ Bu çerçevede, çalışan çocuklar içerisinde -sayısı oldukça az olmakla birlikte- kendi hesabına çalışan ve bir başkası için iş görse dahi onun otoritesi altına veya iş organizasyonu kapsamına girmeyen çocuklar, bağımsız çalışanlar grubuna dahildir. Bağımlı çalışanlar grubunu ise esas olarak işçi ve memurlar oluşturur.²⁹⁴ Memurlar, kamu kurum veya kuruluşunca yürütülen asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerini yerine getirmek üzere, niteliği, çalışma koşulları ve özlük hakları kanunla önceden belirlenmiş bir kamu hukuku statüsüne atanmaktadır (Any md. 128/1-2, DMK md. 2/1, 4/A). Memur olabilmek için 18 yaşın doldurulması gerekir. Bununla birlikte bir meslek veya sanat okulunu bitiren çocuklardan 15 yaşını doldurmuş olanların, ergin kılınmak koşuluyla (TMK md. 12) memur olarak atanıp çalışmaları mümkündür (DMK md.40). Çocukların bağımlı çalışanlar grubunda değerlendirilebileceği bir diğer çalışma ilişkisi ise iş sözleşmesiyle çalışmadır. İş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı bir biçimde iş görmeyi, işvereninse bunun karşılığı olarak ücret ödemeyi üstlendiği taraflar arasında sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir.²⁹⁵ Konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden farklı olarak iş sözleşmesinde, taraflar arasında bulunan bağımlılık ilişkisi, sözleşmenin niteliği gereği, ekonomik/teknik bağımlılık olarak değil kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlaşılmalıdır.²⁹⁶ Nitekim işçi, kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan iş gücünü, işverenin yararlanmasına sunmaktadır. İş görme borcunu diğer iş

²⁹² Bkz. §1-III-1.

²⁹³ *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 490.

²⁹⁴ *Süzek*, 1. İşçi ve memur ayrımı konusunda bilgi için bkz. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 56-57. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 84-87.

²⁹⁵ İş sözleşmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Süzek*, 235 vd. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 103 vd. *Narmanlıoğlu*, *Ferdi İş İlişkileri*, 163 vd. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 161 vd. *Akyiğit*, 117 vd.

²⁹⁶ *Süzek*, 237. *Beytar*, 76.

görme sözleşmelerinden farklı olarak işverenin otoritesi altında, onun vereceği emir ve talimatlara göre yerine getirmektedir.²⁹⁷ İşçinin işveren karşısındaki kişisel bağımlılığı, bir özel hukuk sözleşmesinde taraflar arasında bulunması gereken eşitliği bozar ve taraflar arasında bir hukuki hiyerarşi yaratır.²⁹⁸ İş sözleşmesiyle çalışan kişinin çocuk olması durumunda, işçi ve işveren arasındaki hukuki hiyerarşiye, çocuk ve yetişkin arasındaki toplumsal hiyerarşi de eklenir. Bu sebeple ve konunun sınırlandırılması gereğiyle, çalışmamızın kapsamını esas olarak, bağımlı şekilde çalışan çocuklardan iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışanlar oluşturmaktadır.

I. İş Sözleşmesi Ehliyeti

İş sözleşmesiyle çalışan çocuk, çoğunlukla medeni hukuk anlamında ergin değildir. Çocuk, 18 yaşını doldurduğunda ya da kanunun ergin kılınmaya ilişkin koşullarını yerine getirdiğinde ergin olur. Buna göre, çocuğun yasal temsilcisinin izniyle 17 yaşını doldurduktan sonra veya olağandışı ve önemli bir sebebin varlığı halinde hakim izniyle 16 yaşını doldurduktan sonra evlenmesi (TMK md. 124) çocuğu ergin kılar (TMK md. 11). Çocuğun evlenmeyle kazandığı erginlik kesin nitelikte olduğundan, evlilik, çocuk 18 yaşını doldurmadan önce ölüm, boşanma veya gaiplik gibi bir nedenle sona erse bile erginlik devam eder.²⁹⁹ Yine 15 yaşını doldurmuş olan çocuk, kendi isteği ve velisinin rızası olduğu takdirde yargı kararıyla ergin kılınabilir (TMK 12). Ergin kılınma hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olması dolayısıyla buna ilişkin olarak çocuk tarafından talepte bulunulması gerekir. Bu talep herhangi bir

²⁹⁷ *Süzek*, 238. *Aydın*, 48. *Beytar*, 76.

²⁹⁸ *Süzek*, 238.

²⁹⁹ Evlilik mutlak butlanla sona erdiği takdirde erginliğin devam edip etmeyeceği ise öğretilerde tartışmalı bir konudur. Bu tartışmalar hakkında geniş bilgi için bkz. *Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir*, 67- 68, *Dural/Öğüz*, 54-55.

şekil şartına bağlı değildir.³⁰⁰ Çocuk velayet değil vesayet altında olduğu takdirde, ergin kılınabilmesi için hem sulh hukuk mahkemesi olan vesayet makamının hem de asliye hukuk mahkemesi olan denetim makamının izni gerekir (TMK md. 463/6). Yargısal erginliğe ilişkin kanun hükmünde bu konuda açık bir ifade olmamakla birlikte, hakimin kararını vermeden önce küçüğün ergin kılınmakta yararı olup olmadığını araştırması ve buna göre karar vermesi gerekir. Hakkında yargısal erginlik kararı verilmiş olan kişi fiil ehliyeti bakımından tam ehliyetli olur ve kanunda yapılabilmesi için açıkça bir yaşın öngörüldüğü işlemler hariç tüm hukuki işlemleri yapabilir.³⁰¹

“Kişinin kendi fiilleriyle hak sahibi olup borç altına girebilmesi” anlamına gelen fiil ehliyetinin olması için (TMK md. 9) ayırt etme gücüne sahip olması, ergin olması ve kısıtlı olmaması gerekir (TMK md. 10). Fiil ehliyeti, hukuki işlem ehliyeti ve hukuka aykırı fiillerinden sorumlu olma şeklinde iki hususu içerir.³⁰² Küçüğün iş sözleşmesi ehliyeti, hukuki işlem ehliyetinin bir görünümüdür.³⁰³ Küçüğün fiil ehliyeti anlamında hangi grupta olduğunu belirlerken ayırt etme gücüne sahip olup olmaması önemlidir. İş sözleşmesine taraf olmak bakımından ayırt etme gücünü belirleyen ölçüt, küçüğün iş sözleşmesiyle altına gireceği yükümlülükleri kavrayabilmesi ve bu yükümlülüklere uygun davranma yeteneğinin varlığıdır.³⁰⁴ Ayırt etme gücüne sahip olmayan küçük, tam ehliyetsiz statüsündedir ve tam ehliyetsiz kişi tarafından yapılan iş sözleşmesi kesin hükümsüzdür (MK 15). İş sözleşmesinin tam ehliyetsiz küçük tarafından yasal temsilcisinin rızasıyla ya da küçük adına bizzat yasal temsilcisi tarafından yapılması da

³⁰⁰ Akyüz, 106-107. Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 68- 69. Dural/Öğüz, 54-55. Öztan, Medeni Hukuk, 248. Helvacı/Erlüle, 68 Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimsek, 95- 96.

³⁰¹ Akin, 57. Akyüz, 107. Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 71-72. Öztan, Medeni Hukuk, 249. Dural/Öğüz, 56-57. Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimsek, 97.

³⁰² Dural/Öğüz, 50.

³⁰³ Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimsek, 97.

³⁰⁴ Akyüz, 110-111. Öğüz, 24.

mümkün değildir.³⁰⁵ Bu durumda da sözleşme geçersizdir ve geçersizliğin niteliği yine kesin hükümsüzlüktür.

Ayrırt etme gücüne sahip küçük ise sınırlı ehliyetsiz statüsündedir. Sınırlı ehliyetsiz küçük, kendisini borç altına sokan bir işlem olması sebebiyle ancak yasal temsilcisinin rızasıyla iş sözleşmesi yapabilir (TMK md. 16/1). Küçüğün yasal temsilcisi, küçük velayet altında ise veli (TMK md. 342/1), vesayet altındaysa vasisidir (TMK md. 403, 404/1). Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/c'de işveren bakımından "*Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.*" ifadesine yer verilmiştir. Öğretide, söz konusu madde gereğince, işverenin doğrudan çocuk veya genç işçinin kendisiyle iş sözleşmesi yapamayacağı, sözleşmenin tarafının yasal temsilci olması gerektiği ifade edilmektedir.³⁰⁶ Söz konusu madde, çocuk ve genç işçinin menfaatlerini koruma amacıyla getirilmiştir. Yasal temsilcinin rızası olmasına rağmen küçük işçinin sözleşmenin tarafı olamaması ise çocuğu koruma amacına hizmet etmemekte aksine çocuğu nesneleştirmektedir. Ayrıca düzenlemeye yönetmelikte yer verilmiştir. Normlar hiyerarşisi gereğince yönetmelik hükmü kanuna aykırı olamaz. Bu nedenle yasal temsilcisinin rızasının olduğu bir iş sözleşmesinde, sözleşmenin tarafının küçük işçi olması mümkündür (TMK md. 16/1).

Evlilik süresince velayet hakkı anne ve baba tarafından birlikte kullanıldığından küçüğün iş sözleşmesi yapmasına ilişkin rıza açıklaması da anne ve baba tarafından birlikte yapılmalıdır (TMK md. 336/1). Bununla birlikte çocuğun temsiline ilişkin TMK md. 342/2 uyarınca "*İyiniyetli üçüncü kişiler, eşlerden her birinin diğerinin rızasıyla işlem yaptığını varsayabilirler.*" Bu nedenle işverenin eşlerden birinin iş sözleşmesinin

³⁰⁵ Öğüz, 24.

³⁰⁶ Bozkurt Gümrukçüoğlu, 524-525.

yapılmasına ilişkin rızasının olmadığını, gereken özeni göstermiş olmasına rağmen bilmediği durumda küçükle yaptığı iş sözleşmesi geçerli olur.³⁰⁷ Anne ve baba, küçüğün aileden ayrı yaşamasına (TMK md. 339/4) ya da bir meslek veya sanatla uğraşmasına rıza gösterdiği takdirde, küçüğün anne ve babasının rızasına gerek olmaksızın geçerli bir biçimde iş sözleşmesi yapması mümkündür.³⁰⁸ Buna karşılık öğretilerdeki bir görüş tarafından, küçüğün bir meslek veya sanatla uğraşmasının tarımsal, sanatsal ya da bilimsel bir faaliyetin küçük tarafından bağımsız bir biçimde yürütülmesi anlamına geldiği ifade edilmiştir. Bu görüşe göre bağımlı bir biçimde iş görme, bu kapsamda değildir. Bu nedenle küçüğün bir meslek ve sanatla uğraşmasına izin verilmiş olsa dahi geçerli bir iş sözleşmesi yapabilmesi için anne ve babasının rızasının gerekli olduğu belirtilmektedir.³⁰⁹ Kanımızca anne ve babası tarafından küçüğün gerekli yeterlilikte görülerek aile dışında yaşamasına ya da bir meslek veya sanatla uğraşmasına izin verildiği takdirde, bu hususlarla paralelliği nedeniyle iş sözleşmesi yapmasına da önceden rıza verildiğinin kabulü gerekir. Vesayet altındaki küçüğün iş sözleşmesi yapmasına ilişkin rıza açıklaması ise vasi tarafından yapılır.³¹⁰ Bununla birlikte vesayet altındaki küçüğün bir meslek veya sanatla uğraşabilmesi için vasinin rızasının yanında vesayet makamının izni gerekir (TMK md. 462/7). Buradan hareketle vesayet altındaki küçüğün geçerli bir iş sözleşmesi yapabilmesi için vasinin rızasıyla birlikte vesayet makamının izni gerekir.³¹¹ Nitekim vesayet altındaki küçüğün, bir meslek veya sanatın öğrenimi amacıyla iş görmeyi taahhüt ettiği çıraklık sözleşmesini yapabilmesi için dahi vasinin rızasıyla birlikte vesayet makamının izni aranır (TMK md. 462/12).

³⁰⁷ Öğüz, 25.

³⁰⁸ Demir, 567. Tunçomağ/Centel, 81-82. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 524. Urhanoğlu Cengiz, 210. Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimsek, 102.

³⁰⁹ Seçer, 1434-1435.

³¹⁰ Dural/Öğüz, 86.

³¹¹ Öğüz, 24.

Yasal temsilcinin rızası, iş sözleşmesi yapılmadan önce bu işleme “izin” vermesi biçiminde gerçekleşebileceği gibi, iş sözleşmesi yapıldıktan sonra sözleşmenin yapılmasına “onay (icazet)” vermesi biçiminde de gerçekleşebilir. Yasal temsilci işleme onay vermeden önce küçük ergin olmuşsa işleme kendisinin onay vermesi mümkündür. Bununla birlikte iş sözleşmesi yapıldıktan sonra henüz yasal temsilci onay vermemişken küçüğün ergin olması iş sözleşmesini kendiliğinden geçerli hale getirmez.³¹² İşlemin geçerli olabilmesi için küçüğün onayı şarttır. Yine bu aşamada yasal temsilci iş sözleşmesine onay vermediği takdirde ergin olan küçüğün onay vermesi mümkün değildir. Geçerli bir iş sözleşmesi yapmak istiyorsa iş sözleşmesini baştan yapması gerekir.³¹³ Yasal temsilcinin iş sözleşmesi yapılırken işleme katılarak rızasını açıklaması da mümkündür.

Öğretide anne ve babanın, küçüğü haksız bir biçimde zarara uğratmamak şartıyla ve küçük ergin olana kadar geçerli olmak üzere, küçük adına bizzat iş sözleşmesi yapabileceği ifade edilmektedir.³¹⁴ Yasal temsilcinin sınırlı ehliyetsiz adına bizzat hukuki işlem yaparak sınırlı ehliyetsizi borç altına sokması mümkündür.³¹⁵ Bununla birlikte iş sözleşmesinin işçiye yüklemiş olduğu iş görme borcu, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliği nedeniyle bizzat işçi tarafından yerine getirilir.³¹⁶ Bu nedenle küçüğün katılımı olmaksızın yasal temsilcisi tarafından yapılan iş sözleşmesi geçerli olmakla birlikte, dürüstlük kuralı gereği işçinin iş sözleşmesini hemen sona erdirmesinde haklı sebebinin olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenle öğretilerde ifade edilenin aksine anne ve baba çocuğu haksız şekilde zarara uğratan bir iş sözleşmesi de yapmış olsa bu sözleşme kural olarak geçerlidir; ancak anne ve babanın

³¹² *Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir*, 98-99. *Dural/Öğüz*, 87-88. *Helvacı/Erlüle*, 77. *Öğüz*, 24.

³¹³ *Dural/Öğüz*, 88.

³¹⁴ *Tunçomağ/Centel*, 82.

³¹⁵ *Öğüz*, 25.

³¹⁶ *Süzek*, 347. *Narmanlıoğlu*, Ferdi İş İlişkileri, 250. *Akyiğit*, 206.

sorumluluğu söz konusu olur. Yine ifade edilenin aksine iş sözleşmesi küçüğün ergin oluşuyla birlikte geçersiz hale gelmez. İş sözleşmesi başka bir sebeple sona ermedikçe küçük ergin olduktan sonra da geçerliliğini sürdürür.³¹⁷

Medeni Kanun'un 451. maddesinden hareketle yasal temsilci, küçüğün iş sözleşmesi yapmasına ilişkin rızasını açık ya da örtülü (zımnî) olarak açıklayabilir. İş sözleşmesi yapan çocuğun çalışmasına engel olmayan yasal temsilci, iş sözleşmesine örtülü olarak rıza vermiş sayılır. Yine iş sözleşmesi şekil şartına tabi olsa dahi rıza açıklaması bir şekle bağlı değildir.³¹⁸

Yasal temsilcinin rızası küçüğün iş sözleşmesi gereğince yapacağı olağan nitelikteki işlemleri kapsar. Küçüğün bu işlemler için ayrıca yasal temsilcinin rızasını almasına gerek yoktur. Bu kapsamda küçük tarafından yapılan tebligat, ödeme gibi olağan nitelikteki işlemler ve küçük tarafından yapılan fesih beyanı geçerli sayılacaktır.³¹⁹

Küçük tarafından yasal temsilcisinin izni olmaksızın yapılan iş sözleşmesi, yasal temsilcinin sözleşmeye onay verip vermeyeceğinin belli olmadığı süreçte askıda hükümsüzdür. Bununla birlikte sözleşmenin işveren tarafı yapılan sözleşmeyle bağlıdır. Bu nedenle işveren, küçüğün yasal temsilcisine iş sözleşmesine onay vermesi için uygun bir süre verir ya da bu süreyi hakime tayin ettirir. İş sözleşmesinin tarafı olan küçük, kendisini tam ehliyetli olarak tanıtmış ya da işverende küçüğün tam ehliyetli olduğuna dair haklı bir izlenim oluşmuşsa, yasal temsilcinin işleme onay verip

³¹⁷ Öğüz, 25.

³¹⁸ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 98-99. Dural/Öğüz, 88. Öğüz,24- 25. Seçer, 1434.

³¹⁹ Öğüz, 26. Medeni Kanun md. 453 uyarınca“*Vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise, o kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkilidir ve bu tür işlemlerden dolayı bütün malvarlığı ile sorumludur.*“. Benzer şekilde Medeni Kanun md. 359/1 uyarınca “-*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.*“.

vermeyeceğini işverenin derhal öğrenmeye hakkı olduğunun kabulü gerekir. Kendisine verilen süre içerisinde yasal temsilci onay verirse, iş sözleşmesi baştan itibaren geçerli hale gelir. Yasal temsilci bu süre içinde onay vermediği takdirde işveren sözleşmeyle bağlı olmaktan kurtulur ve işlem baştan itibaren kesin hükümsüz hale gelir.³²⁰ Bununla birlikte küçük, yasal temsilci henüz onay vermemişken çalışmaya başlamışsa, iş sözleşmesinin taraflar arasında sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olması nedeniyle onay vermeme anına kadar işçi sayılmaya bağlanan haklardan yararlanır.³²¹ İş sözleşmesinin baştan itibaren kesin hükümsüz olduğu durumda tarafların ifa ettikleri edimlerin iadesini talep etmesi mümkündür. Bununla birlikte küçüğün iade borcu kanun tarafından sınırlandırılmıştır. Medeni Kanun md. 452 uyarınca “*Vasinin onamadığı işlemlerde taraflardan her biri verdiği geri isteyebilir. Ancak, vesayet altındaki kişi, sadece kendi menfaatine harcanan veya geri isteme zamanında malvarlığında mevcut olan zenginleşme tutarıyla ya da iyiniyetli olmaksızın elden çıkarmış olduğu miktarla sorumludur.*”. Söz konusu hüküm, vesayet altındaki küçükleri kapsamına almakla birlikte velayet altındaki küçükler bakımından da kıyasen uygulanır.³²²

II. İş Sözleşmesinin Kurulmasına İlişkin Görüşmeler

İş sözleşmesinin kurulması öncesinde işçi ve işveren arasında yapılan görüşmelerde tarafların birbirlerine zarar vermesi durumunda, aralarında henüz bir sözleşme ilişkisi kurulmamış olmasına rağmen zarar veren taraf haksız fiile ilişkin değil “sözleşmeden doğan borcun ihlali”ne ilişkin hükümler çerçevesinde sorumlu olur.³²³ Tarafların aralarında henüz sözleşmesel bir ilişki kurulmamışken sorumlu tutulmaları,

³²⁰ Dural/Öğüz, 89- 90. Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 101. Seçer, 1435-1436.

³²¹ Öğüz, 26.

³²² Öğüz, 26, dn. 13.

³²³ Sözleşmeden doğan borcun ihlaline yönelik hükümlerin uygulanması gerek kusurun ispatı gerek zamanaşımı süresi yönünden zarar gören açısından daha avantajlıdır. Bakırcı, 415-416.

borçlar hukukuna ait bir kavram olan “ koruma (genel davranış) yükümlülükleri” ile açıklanır.³²⁴ Nitekim koruma yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için taraflar arasında bir sözleşmenin kurulmuş olması zorunlu değildir.³²⁵ Bir sözleşmenin kurulmasına ilişkin görüşme yapan veya birbirlerini korumalarını gerektirecek kadar yakın sosyal temas halinde bulunan kişiler arasında “ edim yükümlülüklerinden bağımsız bir borç ilişkisi” doğar. Taraflara yüklenen bu koruma yükümlülüğünün dayanağını Medeni Kanun md. 2/1’de yer alan dürüstlük kuralı oluştur ve sınırını çizer. Sözleşme görüşmelerinde söz konusu koruma yükümlülüklerinin kusurlu bir biçimde ihlali sözleşme görüşmelerinde kusur (culpa in contrahendo) olarak adlandırılır ve sözleşmeden doğan borcun ihlaline ilişkin hükümler uygulanır.³²⁶ Bu durumda somut olayın özelliğine göre maddi/manevi tazminat ya da iş akdinin haklı nedenle feshi yaptırımlarının uygulanması mümkün olabilir.³²⁷

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/1’de sözleşme öncesi görüşmelerde işverene ilişkin olarak “ *Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.* “ hükmüne yer verilmiştir. Gerçeğe aykırı bilgiler veren veya işle ilgili bilgileri kasıtlı olarak saklayan işveren, sözleşme görüşmelerinde kusur esasları uyarınca sorumlu olur.³²⁸

Ödeyeceği ücretin karşılığı olarak, işçinin iş görme borcunun alacaklısı durumunda olan işverenin, işçinin nitelikleri hakkında bilgi sahibi olmak istemesi olağandır. Bununla birlikte işveren tarafından çocuğa, ailesine veya üçüncü kişilere bu amaçla sorulacak soruların kurulacak iş ilişkisiyle objektif olarak ilgili olması

³²⁴ *Süzek*, 311. *Aydınlı*, 22 vd. .

³²⁵ *Eren*, 42 vd. .

³²⁶ *Süzek*, 311-313. *Bakırcı*, 415. *Seçer*, 1433. *Kılıçoğlu*, 122 vd. . *Oğuzman/ Öz*, 34 vd. .

³²⁷ *Süzek*, 313. *Aydınlı*, 203 vd.

³²⁸ *Seçer*, 1433.

gerekir.³²⁹ Bu çerçevede sorulacak ve sorulamayacak sorular arasındaki sınır, kurulması amaçlanan iş ilişkisinin özelliklerine göre belirlenir. Sorulabilecek sorulara ilişkin sınırın tespiti küçük işçinin, iş ilişkisinin daha fazla korunmayı gerektiren tarafı olması bakımından ayrıca önemlidir.³³⁰ İşveren tarafından işçiye sorulacak sorularda bu sınırın aşılması küçük işçinin veya ailesinin üyelerinin kişilik haklarının ihlaline yol açabilir.³³¹ Çocuk ve ailesinin ise bu tarz sorular dışında işveren tarafından sorulan soruları yanıtlaması, görüşmeler esnasında işverenin işine ilişkin edindiği sırları ifşa etmemesi, işin niteliği gereği dürüstlük kuralı uyarınca işverence bilinmesi gereken hususları açıklaması ve doğru bilgi vermesi gerekir.³³²

III. İş Sözleşmesinin Şekli

Borçlar hukukunda kabul edilmiş olan “şekil özgürlüğü” ilkesi gereğince bir hukuki işlemin geçerli olarak hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi kanunda aksi öngörülmedikçe herhangi bir şekle bağlı değildir.³³³ Buna paralel olarak gerek İş Kanunu’nda gerek Borçlar Kanunu’nda, kanunda aksi yönde bir hüküm bulunmadıkça iş sözleşmesinin özel bir şekle tabi olmadığı hükme bağlanmıştır (İK md. 8/1, TBK md. 394/1). İş Kanunu md. 71/1’de çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilmesi için yazılı sözleşme yapılacağı hükme bağlanmıştır. Söz konusu hüküm, faaliyetlerin doğası ve asgari çalışma yaşına ulaşmamış çocukların da bu faaliyetlerde çalıştırılabilmesi karşısında çocukları korumak amacıyla getirilmiştir. Bu nedenle çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılmasına ilişkin olarak yazılı şekilde yapılmayan iş sözleşmeleri geçersizdir.

³²⁹ Ertürk, İş İlişkisi, 65.

³³⁰ Süzek, 311. Seçer, 1432.

³³¹ Ertürk, İş İlişkisi, 64 vd.

³³² Seçer, 1433.

³³³ Eren, 282. Kocayusufpaşaoğlu, 272. Reisoğlu, 81.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri haricinde İş Kanunu'nda ya da Borçlar Kanunu'nda, küçük işçi ile ya da küçük işçinin veli veya vasisiyle yapılacak iş sözleşmesinin şekline ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte İş Kanunu kapsamında çalışan çocuk ve genç işçiler bakımından uygulama bulan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/c'de işverenin yükümlükleri arasında “Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.” hükmüne yer verilmiştir. Öğretide, mevcut düzenlemeye kanunda değil yönetmelikte yer verilmiş olması sebebiyle sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasının bir geçerlilik değil ispat koşulu olduğu, yine küçüğün yasal temsilcisinin iş sözleşmesi hakkında bilgilendirilmesi açısından da yazılı şekilde yapılmasının önemli olduğu ifade edilmektedir.³³⁴ Çocuk ve genç işçilere ilişkin yapılan iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması bir ispat koşulu olarak değerlendirilse dahi, tarafların farklı edim yükümlülüklerinin olduğu bir hukuki ilişkide, taraflar edimlerini farklı şekilde ispat edebilir.³³⁵ Bu kapsamda iş sözleşmesinin tarafı olan işçinin, bir hukuki işlem niteliğinde olmayan iş görme edimini her türlü delille ispat etmesi mümkündür.³³⁶ TBK md. 394/2 uyarınca “Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.” . Kanımızca da gerek İş Kanunu kapsamında çalışan çocuk ve genç işçilere ilişkin gerek Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışan çocuklara ilişkin yapılan iş sözleşmesi ispat kolaylığı sağlaması nedeniyle yazılı şekilde yapılmalıdır.³³⁷ Bununla birlikte sözleşme yazılı şekilde yapılmamış olsa dahi geçerlidir.³³⁸

³³⁴ Bakırcı, 161. Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimsek, 102.

³³⁵ Pekcanitez/Özekes/Akkan/Taş Korkmaz, 1840.

³³⁶ 9.HD, 10.10.2005, 3314/32806 (İBD 2006/1, s.270.) Pekcanitez, 1840 dn. 153.

³³⁷ Seçer, 1436-1437.

³³⁸ Bakırcı, 161. Buna karşılık öğretide yazılı şekilde yapılmayan iş sözleşmesinin geçersiz olduğu da ifade edilmektedir. Mollamahmutoğlu, 371.

IV. Ücret Hakkı

İş sözleşmesinin kurucu unsuru ve işverenin bu sözleşmeden doğan temel borcu niteliğinde olan ücret, bir işin karşılığı olarak bir kimseye işveren ya da üçüncü kişilerce sağlanan tutardır (İK 32/1).³³⁹ Asıl (temel, çıplak) ücretin mutlaka para olarak (nakden) kararlaştırılıp ödenmesi gerekirken prim, ikramiye, sosyal yardım gibi ücret eklerinin eşya olarak (aynen) kararlaştırılıp ödenmesi mümkündür.³⁴⁰ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.5/6'da parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde 18 yaşını tamamlamamış olanların çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu nedenle çocuk ve genç işçilere ödenecek olan asıl ücretin, ücret türlerinden zaman esaslı ücrete göre (günlük, haftalık, aylık gibi) belirlenmesi gerektiği öğretide ifade edilmektedir.³⁴¹

İş sözleşmesinden doğan ücret borcu, borcun alacaklısı olması nedeniyle doğrudan küçüğün kendisine ödenmelidir.³⁴² Ödeme işyerinde ya da küçük adına açılmış banka hesabına yapılmalıdır (İK 32/2, BK 407).³⁴³ Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararında,³⁴⁴ “ işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre, veli tarafından kendisine hak kazandığı aylık ücret ve izin ücretini tahsil etme yetkisinin de verildiğini” kabul etmiştir. Nitekim küçüğün iş sözleşmesi yapmasına ilişkin yasal temsilcisinin rızası, iş sözleşmesine dair olağan nitelikteki

³³⁹ Ücret hakkında geniş bilgi için bkz. Çopuroğlu, 9 vd. . Süzek, 375. Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 279 vd.. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 310 vd. . Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 197 vd. .

³⁴⁰ Çopuroğlu, 22. Süzek, 376.

³⁴¹ Aykaç, 364.

³⁴² Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 111. Seçer, 1446.

³⁴³ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik uyarınca Türkiye genelinde en az 5 işçi, gemi adamı ya da gazete çalıştıran işverenler ücret borçlarını bankalar aracılığıyla ödemek zorundadır (Yön. md. 5-8, 10). RG: 18.11.2008, 27058.

³⁴⁴ 9HD, 12.02.2002, 17321/2667. www.çankaya-elibrary.com

işlemleri de kapsar.³⁴⁵ Kanımızca küçüğün çalışmasının karşılığı olan ücret alacağını tahsili de iş sözleşmesi kapsamında olağan nitelikte bir işlemdir. Bununla birlikte küçüğün yasal temsilcisine yapılan ödeme de işvereni ücret ödeme borcundan kurtarır. Öğretide kendisine bir meslek veya sanatın icrası bırakılmamış olan küçüklerin ücretlerinin, kendilerine değil yasal temsilcilerine ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir.³⁴⁶ Yasal temsilci tarafından iş sözleşmesinin yapılmasına dair verilen rızanın olağan nitelikteki işlemleri kapsamı karşısında kanımızca kendisine bir meslek veya sanatın icrasının bırakılıp bırakılmadığına bakılmaksızın küçüğün ücret alacağını tahsil yetkisi vardır. Ancak iş sözleşmesinin yapılmasına rıza gösteren yasal temsilci, küçüğün yararını gözeterek ödemenin kendisine yapılacağını işverene bildirebilir. Bu durumda işverenin ücret ödeme borcundan kurtulabilmesi için ödemeyi yasal temsilciye yapması gerekir. Buna karşılık yasal temsilcinin ödemenin kendisine yapılması talebi, hakkın kötüye kullanılması niteliğindeyse işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında ödemeyi küçük işçinin kendisine yapması mümkündür.³⁴⁷

Çocuğun sahip olduğu malların yönetimi ve bu mallara ilişkin hukuki işlemleri yapma görev ve yetkisi birlikte velayet hakkına sahip olan anne ve babaya aittir (TMK md. 352/1).³⁴⁸ Bununla birlikte çocuğa, bir meslek ve sanatı yürütmesi için sahip olduğu malların bir kısmı verildiği takdirde bu mallardan yararlanma ve bu malları yönetme hakkı çocuğundur (TMK 359/1). Yine çocuğun kişisel kazancı üzerindeki yönetim ve bu kazançtan yararlanma hakkı da kendisine aittir (TMK 359/1). Bu anlamda küçük işçinin bir iş sözleşmesi kapsamında işverene bağımlı şekilde iş görerek elde ettiği ücret

³⁴⁵ Öğüz, 25-26. Bununla birlikte öğretide küçüğün, yasal temsilcilerinin rızası olmaksızın yaptığı iş sözleşmesinde işverenin elde ettiği zenginleşmenin karşılığını, yasal temsilcilerin onayı olmaksızın küçüğe veremeyeceği ifade edilmektedir. *Seçer*, 1449.

³⁴⁶ Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 111. *Seçer*, 1446.

³⁴⁷ Kökkılınç Eraltuğ/Fırat Şimşek, 111.

³⁴⁸ Akyüz, 160-161. *Turanboy*, 2123. *Seçer*, 1448. Çocuk mallarının yönetimi ve çocuk malları üzerindeki tasarruf yetkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. *Serozan*, 266 vd. . *Ertas*, 391 vd. . Çocuk vesayet altındaysa vasi çocuğun malvarlığını “iyi bir yönetici gibi özenle yönetmek” zorundadır (TMK md. 454/1).

geliri, çocuğun kişisel kazancıdır ve bu kazanç üzerindeki yararlanma ve yönetim yetkisi de çocuğa aittir.³⁴⁹ Öte yandan Türk Medeni Kanunu md. 359/2 hükmü uyarınca “Çocuğun evde ana ve babasıyla birlikte yaşaması hâlinde, ana ve baba ondan kendisinin bakımı için uygun bir katkıda bulunmasını isteyebilirler.” Ebeveynler, çocuk kendi bakım masraflarını karşılayabildiği ölçüde bakım yükümlülüğünden kurtulur. Nitekim TMK md. 330/1’de, anne ve babanın çocuğa ödeyeceği nafaka miktarının tespitinde çocuğun gelirinin de dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır.³⁵⁰ Katkının miktarı, ailenin gelir durumu ve çocuğun bakım ihtiyacı dikkate alınarak belirlenir. Durum ve şartlar gerektirdiği takdirde, katkı miktarının çocuğun tüm bakım giderlerini karşılayacak şekilde tespiti mümkündür. Çocuğun bakım giderleri için anne ve babasına katkıda bulunduğu bu halde, kişisel kazancı üzerindeki yararlanma ve yönetim yetkisi ancak ödediği katkıdan sonra geriye para kalması durumunda söz konusu olur.³⁵¹ Aksi takdirde çocuğun kişisel kazancı üzerindeki yararlanma ve yönetim yetkisinin fiilen gerçekleşmesi mümkün değildir. Öğretide çocuğun anne ve babasıyla birlikte yaşamadığı durumlarda da bakımı için anne babanın çocuktan katkıda bulunmasını isteyebilecekleri ifade edilmektedir. Kanımızca TMK hükmünün açık ifadesi karşısında böyle bir imkan bulunmamaktadır. Bununla birlikte anne ve babanın bakıma muhtaç olması halinde kazancı olan çocuğun yardım yükümlülüğü vardır.³⁵²

³⁴⁹ Turanboy, 2128. Öztan, Aile Hukuku, 692.

³⁵⁰ Öztan, Aile Hukuku, 693.

³⁵¹ Seçer, 1450.

³⁵² Öztan, Aile Hukuku, 693.

§ 3. ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELERDE İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA SAĞLANAN HAKLAR

Çocuklar sanayileşme öncesinde de çalışmaktaydılar. Ancak bu çalışma esasen, esnaf ve sanatkarların oluşturduğu meslek örgütleri olan lonca çatısı altında, bir ustaya bağlı şekilde çırak veya kalfa olarak çalışma biçiminde gerçekleşmekteydi. Çırak ve kalfalar, ustalarına bağlı olarak gösterdikleri emek karşılığında, hüner edinin toplumsallaşmaktaydılar. Sanayileşme ile birlikte ise lonca sistemi ve buna bağlı olarak işleyen geleneksel çıraklık sistemi çözülmüştür. Teknolojinin gelişimi ve makineleşmeyle birlikte, öncesinde özel bir hüner gerektiren işler, niteliksiz birer iş haline gelmiştir. Bu durum ve pazar odaklı üretim olgusu, işverenleri düşük maliyetli üretim için çocuk işgücüne yönelmiş; çocuk ve gençler çok ağır ve tehlikeli şartlarda fabrika ve imalathanelerde çalıştırılmaya başlamışlardır. Tıkanmış fabrika bacalarını açmak için baca temizleyicisi olarak çalıştırılan, madenlerde 15-16 saat günışığı görmeden çalıştırılan ya da 4-5 yaşında tekstil fabrikalarında “bobin taşıma” işlerinde çalıştırılan çocuklar, bu çalışma biçimlerinin bazı örneklerini oluşturmaktadır.³⁵³ Çocuk işçiliği bir problem ve mücadele alanı olarak bu tarihsel şartlarda ortaya çıkmıştır.

Çalışan çocukların korunmasına ilişkin ilk yasal müdahaleler, İngiltere’de 1802 yılında “ Çocukların Sağlığı ve Ahlakı Yasası” ve 1819 yılında “ Pamuklu Dokuma Fabrikalarının Düzenlenmesi Yasası” ile gerçekleşmiştir.³⁵⁴ Çocuk çalıştırmayan işverenlerin, haksız rekabet şartlarına maruz kaldıklarına ilişkin talepleri ile çıkarılan bu yasalardan, 1802 tarihli olan ilk yasada, özellikle kız çocuklarının işverenler tarafından

³⁵³ Centel, 15. Narmanlıoğlu, 670. Çöpoğlu, 54-58.

³⁵⁴ Bu yasalardan önce 1788 yılında İngiltere’de çıkarılan ve baca temizleyicisi çocukların çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler içeren Baca Temizleme Kanunu’nu da çocuk çalışmasına ilişkin ilk devlet müdahalelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Çöpoğlu, 67, dn. 149.

istismarını engellemeye dönük hükümler getirilmiştir.³⁵⁵ 1819 tarihli yasa ile ise, en az 3 çırak ve 20 işçi çalıştıran yünlü ve pamuklu dokuma işyerlerinde 9 yaşından küçük çocukların çalışması, 9-16 yaş aralığındaki çocukların ise gece çalışması yasaklanarak çalışma süreleri 12 saatle sınırlandırılmıştır. 1819 tarihli yasa ayrıca kapsamına aldığı çocukların hepsinin okula gitmek zorunda olduklarını belirterek, bu hükmün uygulamasının denetimi için “iş müfettişliklerinin kurulacağını belirtmiştir.³⁵⁶

Fransa’da çocukların çalışmasıyla ilgili gerçekleştirilen ilk yasal müdahalenin arkasında yatan sebep ise milli güveniktir. Askere alınan gençlerin esas duruştayken bir müddet sonra yere yığıldıkları görülmüş; ancak gençlerde herhangi bir hastalık tespit edilmemiştir. Yapılan inceleme, yere yığılan gençlerin ortak özelliğinin ülkenin kömür madenlerinin yoğun olduğu kuzey bölgesinden geldiğini göstermiştir. Çocuklukları boyunca 15-16 saat kapalı ortamda çalışan ve yeterli şekilde beslenmeyen bu gençlerin ülkenin güvenliğini sağlayamayacakları endişesi 1841 yılında “ Fabrika, İmalathane ve Atölyelerde Çalışan Çocukların Çalışma Düzenine İlişkin Yasa“nın kabulüne neden olmuştur.³⁵⁷ 1841 tarihli yasayla 20 işçi çalıştıran işyerlerinde 8 yaşından küçüklerin çalıştırılması, 16 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması ve 13 yaşından küçüklerin gece çalışması yasaklanmıştır. Ayrıca yaşa bağlı bir biçimde kademeli olarak değişen azami çalışma süreleri getirilmiştir. Söz konusu hükümlerle, 8-12 yaş arası çocukların günlük azami 8 saat, 12-16 yaş arası çocukların günlük azami 12 saat çalışabileceği düzenlenmiştir.³⁵⁸

³⁵⁵ Çöpoğlu, 66-67.

³⁵⁶ Demir, 549-550.

³⁵⁷ Demir, 549-550.

³⁵⁸ Akabinde 1847 tarihli yasayla azami çalışma yaşı 8’den 12’ye, gece çalışması yapabilme yaşı ise 13’ten 16’ya çıkarılmıştır. 1892 tarihli yasa ise günlük azami çalışma süresini 13-16 yaş arası çocuklar için 10, 16-18 yaş arasındaki çocuklar için 11 saat olarak belirleyip çocukların tümü için gece çalışmasını yasaklamıştır. Centel,19-20. Demir, 551.

Çocuk işçiliğiyle yasal mücadele kapsamında Almanya, 1839 tarihli “Fabrikalarda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına İlişkin Yasa”yı kabul etmiştir. Bu yasayla azami çalışma yaşı 9 olarak, 9-16 yaş arası çocuklar için azami çalışma süresi ise 10 saat olarak düzenlenmiştir. 1853 tarihinde yasada yapılan değişiklikle azami çalışma yaşı 12’ye yükseltilerek 12-14 yaş arası çocuklar için günlük azami çalışma süresi 6 saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu değişiklikle, söz konusu hükümlerin uygulanmasının denetimi görevi iş müfettişlerine verilmiştir.³⁵⁹

I. Uluslararası Düzenlemeler

Çalışan çocukların korunmasına yönelik ilk uluslararası girişim, 1890 yılında Berlin’de gerçekleştirilen Uluslararası İş Mevzuatı Konferansıdır.³⁶⁰ Konferansta çocukların eğitim hakkı vurgulanmış, genel asgari çalışma yaşı 12, madenlerde çalışma yaşı 14 olarak benimsenmiştir. Bu yaşların güneyli ülkelerde 2’şer yaş daha küçük olabileceği belirtilmiştir. Gece çalışması için azami yaş ise 16 olarak belirlenmiş ancak bu yaşın 18 yaşına yükseltilmesi amaçlanmıştır. Konferans ve konferansta alınan kararlar, çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda atılmış önemli bir adımdır. Bununla birlikte alınan kararların devamında, bir uluslararası anlaşma imzalanamamış; bu nedenle alınan kararlar uygulanamamıştır. 23 yıl sonra 1913’te yine Berlin’de İkinci Uluslararası İş Mevzuatı Konferansı gerçekleştirilmiş ve bu konferansta “Sanayi İşlerinde Çalıştırılan Gençlerin Gece Çalışma Yasağı Hakkında Bir Uluslararası Antlaşmaya İlişkin İlkeler” kabul edilmiştir. Ancak bu konferans da Birinci Dünya

³⁵⁹ Centel, 18-19. Demir, 550.

³⁶⁰ Bununla birlikte çalışan çocukların korunması için uluslararası bir girişimde bulunmaya yönelik ilk öneri İsviçreli bir işveren olan Daniel Legrand’dan gelmiştir. Daniel Legrand, İsviçreli; Fransız ve Alman yöneticilere 1839 tarihli “Fabrikalarda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına İlişkin Yasa” hükümlerinin örnek alındığı bir yasa çıkarılarak bu yasa hükümlerinin Orta Avrupa ülkelerinde uygulanması önerisini sunmuştur. Ancak bu önerisi somut bir karşılık bulmamıştır. Centel, 20. Demir, 551. Çöpoğlu, 73.

Savaşı'nın patlak vermesi sebebiyle sonuçsuz kalmıştır. Bununla birlikte söz konusu konferans, sonrasında yapılacak çocuk ve genç işçilerin gece çalışmalarını düzenleyecek uluslararası anlaşmalar bakımından tarihsel bir kaynak işlevi görmüştür.³⁶¹

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından imzalanan Versay Barış Anlaşması, Çocuk işçiliğiyle mücadelede çok önemli bir aktör olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasına vesile olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü, yine Versay Anlaşması'yla kurulmuş olan Milletler Cemiyeti'ne bağlanmış; fakat örgüte faaliyetlerinde şimdi olduğu gibi ciddi bir serbesti tanınmıştır. Örgüt, ilk kuruluş yılları olan 1919-1921 tarihleri arasında, çocuk ve genç işçilerin iş güvenliğine ilişkin 6 adet sözleşme kabul etmiştir.³⁶²

1924 yılına gelindiğinde Milletler Cemiyeti Genel Kurul'unda, çocuğun maddi ve manevi gelişimi açısından yapılması gerekenler ilk kez çocuk hakları perspektifiyle ele alınmış ve Çocuk Hakları Cenevre Bildirgesi kabul edilmiştir.³⁶³ Söz konusu bildirge, ülkemiz tarafından 11.12.1928 tarihinde imzalanmış ve 1931 yılında bizzat Mustafa Kemal Atatürk tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.³⁶⁴ Bildirge'de çocuğun her türlü sömürüye karşı korunması gerektiği belirtilmiştir.³⁶⁵ Buna ekonomik sömürü de dahildir. Bildirge 1959 yılına kadar varlığını sürdürmüştür.³⁶⁶

Çalışan çocukların korunmasına yönelik uluslararası girişimlerden bir diğeri ise Balkan Kongreleri'dir.³⁶⁷ 5-9 Nisan 1936'da Birinci Balkan Kongresi, 1-7 Ekim 1938 tarihinde ise İkinci Balkan Kongresi gerçekleştirilmiştir. Kongreler yalnızca Balkan Devletleri'ni kapsamış olmakla birlikte, benzerlerine öncülük etmesi ve azami çalışma

³⁶¹ Centel, 20- 21. Demir, 551- 552. Çöpoğlu,73.

³⁶² Centel, 22. Makal, 5-6.

³⁶³ Centel, 22. Bakırcı, 89.

³⁶⁴ Bakırcı, 89. Tandoğan, 30.

³⁶⁵ Demir, 552.

³⁶⁶ Bakırcı, 89.

³⁶⁷ Tiryakioğlu,3-4.

yaşına ilişkin konuların görüşülmesi bakımından önemlidir. Balkan Kongreleri Türkiye'nin çocukların korunmasına ilişkin olarak katıldığı ilk faaliyet olması bakımından da önem taşımaktadır.³⁶⁸

1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

San Francisco Konferansı, 1 Mart 1945 tarihi öncesinde Almanya'ya savaş ilan etmiş devletlerin katılımıyla, Mayıs-Haziran 1945 tarihlerinde toplanmıştır. Konferans sonucunda 26 Haziran 1945'te Birleşmiş Milletler Andlaşması kabul edilmiş ve Birleşmiş Milletler Örgütü resmen kurulmuştur. Esasen Avrupa temelli olan Milletler Cemiyeti hedeflerine ulaşamamış ve hukuki varlığına 1946 yılında genel kurulunda aldığı kararla son vermiştir. Bu kararla, malvarlığını ve yıllar içinde oluşturduğu arşivlerini Birleşmiş Milletler'e devretmiş; Birleşmiş Milletler de aynı yıl, kendi genel kurulunda almış olduğu kararla bu devri kabul etmiştir. Tarih, sürdürülebilir bir barış ortamı için, insan haklarına saygının ve sosyoekonomik kalkınmanın zorunluluğunu göstermiştir. Bu nedenle Birleşmiş Milletler, uluslararası barışın korunması ve devletlerarası ilişkilerin geliştirilmesi yanında, insan haklarına saygının gerçekleştirilmesi ve sosyoekonomik kalkınmanın sağlanmasını da amaç olarak benimsemiştir.³⁶⁹

³⁶⁸ Çöpoğlu,77. Tiryakioğlu, 4.

³⁶⁹ Sur, Esaslar, 172- 174.

a. Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi

1956 yılında kabul edilen BM Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi³⁷⁰, 1926 tarihli BM Kölelik Sözleşmesi'nin³⁷¹ tamamlayıcısı niteliğindedir. 1956 tarihli Ek Sözleşme ile 18 yaşından küçük çocukların, çalıştırılmak amacıyla, karşılıksız veya bir edimin karşılığı olarak kanuni temsilcileri tarafından başka kişilere verilmesi yasaklanmıştır (md. 1/d). Türkiye bu sözleşmeyi 1964 yılında onaylamıştır.³⁷²

1956 tarihli Sözleşme, 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'yle, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olan çocuk köleliğinin önlenmesine ilişkin olması sebebiyle paralellik gösterir. Bununla birlikte 1956 tarihli Sözleşme, çocuk köleliğini, köle ticaretini ve köleliğe benzer diğer uygulamaları, 1956 yılı gibi erken bir tarihte yasakladığından, öncü bir nitelik taşır.³⁷³ AİHM, kölelik ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinin uygulamasında, kölelik kavramını, 1926 tarihli Sözleşme'deki ve genişletilmiş haliyle 1956 tarihli Sözleşme'deki karşılığıyla kullanmaktadır.³⁷⁴ Çocuğun köleleştirilmeye karşı korunma hakkının etkili bir sisteme sahip olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin denetiminde olması çocuğun korunması bakımından önemlidir.

³⁷⁰ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz.

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/supplementaryconventionabolitionofslavery.aspx>

³⁷¹ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/slaveryconvention.aspx>.

³⁷² 361 sayılı Kanun, RG. 06.01.1964, 11599.

³⁷³ Şahin, 80.

³⁷⁴ Bkz. Siliadin v. France no. 73316/01, 2005-VII

[https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22tabview%22:\[%22document%22\],%22itemid%22:\[%22001-69890%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-69890%22]}).

b. 1959 Tarihli Çocuk Hakları Bildirgesi

20.11 1959 günü 841 sayılı oturumda kabul edilen Çocuk Hakları Bildirgesi,³⁷⁵ bir önsöz ve 10 temel ilkeden oluşmaktadır. Bildirge'nin önsözünde, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne değinilmiş ve Bildirge'deki haklara herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın herkesin sahip olduğu ifade edilmiştir. Bunun ardından, çocukların henüz gelişimlerini tamamlamamış olmaları sebebiyle özel olarak korunmaları gerektiği belirtilmiştir. Kanımızca önsözde, çocuğun korunması gereğine değinilmeden önce İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile bağlantı kurulmuş olması, çocuğun insan haklarının vurgulanması bakımından önemlidir. Çocuğa, henüz tam olgunlaşmamış olması sebebiyle sağlanan koruma, çocuğun sadece bu sebeple bazı insan haklarından yararlanamaması sonucu doğurmamalıdır. Çocuğa sağlanan ya da sağlanmayan haklar bu bakış açısıyla değerlendirilmelidir.

Bildirgede, her çocuğun en azından ilköğretim düzeyinde zorunlu ve parasız eğitim hakkının olduğu, çocukların her türlü ihmal, istismar ve sömürüye karşı korunması gerektiği, sosyal güvenlik kapsamında oldukları, uygun bir yaşa ulaşmadan önce ve zararlı işlerde çalıştırılmayacağı, ticaret konusu yapılamayacağı, ayrımcı işlemlere maruz bırakılmayacağı vurgulanmıştır.

c. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde insan hakları herhangi bir ayrım gözetmeksizin, birlikte ve bir bütün olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte

³⁷⁵ Bildirge'nin İngilizce metni için bkz. <https://www.unicef.org/malaysia/1959-Declaration-of-the-Rights-of-the-Child.pdf>.

bildirinin hukuken bağlayıcılığı yoktur.³⁷⁶ Medeni ve siyasi haklar bakımından hukuken bağlayıcı bir düzenleme oluşturma amacının bir sonucu olarak, BM Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi,³⁷⁷ 1966 yılında kabul edilmiş; yeterli sayıda imzanın tamamlanmasının ardından 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından 2000 yılında imzalanmış; 2003 yılında onaylanmıştır.³⁷⁸ Sözleşme, kimsenin köleleştirilemeyeceği ve zorla çalıştırılmayacağını hükme bağlamaktadır (md. 8). Ayrıca çocukların hiçbir ayırım gözetmeksizin ailesi ve devleti tarafından korunma hakkının olduğunu belirtmektedir (md. 24).

Sözleşmenin denetim organı 28 vd. maddelerde düzenlenmiş olan İnsan Hakları Komitesi'dir. Komitenin çocuk haklarına ilişkin 17 numaralı Genel Yorumu'na³⁷⁹ göre, çocukların hakları yalnızca 24. maddede sayılanlardan ibaret değildir. Sözleşme'de tanınmış tüm haklara birer birey olarak çocuklar da sahiptir. 24. maddenin getiriliş amacı çocuğun özel olarak korunması gereken noktalarda, vatandaşı olduğu devletçe korunmasıdır. Komite 17 numaralı Yorum Kararı'nda, çocuk olarak nitelendirilme sınırının sosyal ve kültürel şartları göz önünde bulunduracak olan devletlere bırakıldığını belirtmiştir. Ancak bu sınırın çok küçük bir yaştan itibaren çizilmemesi gerektiğini, aksi takdirde taraf devletin 18 yaşın altındakiler bakımından sorumluluğunun devam edeceğini ifade etmiştir.³⁸⁰ Çocuğun hangi yaştan itibaren çalışabileceğinin yasalarca belirlenmesi gerektiği de 17 numaralı Genel Yorum'da değinilen bir diğer husustur.

³⁷⁶ *Algan*, 174. *Döner*, 38.

³⁷⁷ Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
³⁷⁸ 4686 sayılı Kanun, RG: 18.6.2003, 25142.

³⁷⁹ [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/cc0f1f8c391478b7c12563ed004b35e3?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/cc0f1f8c391478b7c12563ed004b35e3?Opendocument)
Sözleşmenin 40. maddesi uyarınca sözleşmeye taraf devletlerin sunmakla yükümlü oldukları raporları inceleyen komite, gerekli gördüğü takdirde bu raporlar hakkındaki "genel yorumlarını (general comments)" içeren bir rapor hazırlar. Bu raporu sözleşmeye taraf devletlere ve gerekli gördüğü takdirde Ekonomik ve Sosyal Konsey'e gönderir. *Döner*, 44.

³⁸⁰ *Uyar*, 36 vd.

Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin, devlet raporu usulü, devletlerarası başvuru usulü (Sözleşme'ye taraf devletlerin birbirleri aleyhinde Komite'ye başvurmasına imkan tanıyan) ve bireysel başvuru usulü olmak üzere üçlü bir denetim sistemi bulunmaktadır.³⁸¹ Bunlardan özellikle bireysel başvuru usulü, Sözleşme'de tanınan hakların hayata geçirilmesini sağlamak bakımından önemlidir. Sözleşme'de yer almayan bireysel başvuru usulü, 1 numaralı Ek İhtiyari Protokol'le kabul edilmiştir. Bu nedenle, bireysel başvuru sisteminin işletilebilmesi için, sözleşmeye taraf devletin ayrıca Ek Protokol'e de taraf olması gerekir. Türkiye, Ek Protokol'ü 2004 yılında imzalamış ve 2006 yılında onaylamıştır.³⁸² İnsan Hakları Komitesi'nin bireysel başvuru üzerine vermiş olduğu kararların (views), hukuken bağlayıcılığı ve kararın devlet tarafından yerine getirilmesini denetleyecek herhangi bir mercii yoktur. Bununla birlikte verilmiş olan karar, Komite tarafından hem ihlalcı devlete hem de kamuoyuna duyurulur. Komite, bunun dışında "izleme usulü (follow-up)" olarak adlandırdığı bir sistem geliştirmiştir.³⁸³ Bu usul çerçevesinde, vermiş olduğu kararın uygulanıp uygulanmadığı konusunda kendisine dönüt vermesi için, ihlalcı devlete bir süre tanımaktadır. Komite'nin kararlarını kamuoyuna duyurması ve kararlarının uygulanıp uygulanmadığını izlemesi, uluslararası toplum nezdinde etkili yaptırımlardır. Bu nedenle bireysel başvuru yönteminin kabulü, hakların hayata geçirilmesi bakımından önemlidir.

İnsan Hakları Komitesi 1987 yılında vermiş olduğu bir kararda Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 26. maddesinde düzenlenmiş olan ayrımcılık yasağının ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bakımından da uygulanacağını vurgulayarak koruma mekanizmasına sosyal hakları da dahil etmiştir. Komite söz konusu kararda,

³⁸¹ *Döner*, 43. *Gülmez*, 161 vd.

³⁸² 5468 sayılı Kanun, RG: 05.08.2006, 26250.

³⁸³ *Döner*, 48.

sosyal güvenlik hakkı bakımından evli olan ve evli olmayan kadın ayrımının ayrımcılık oluşturduğunu ifade etmiştir.³⁸⁴ Bununla birlikte Türkiye, bireysel başvuru sistemini getiren ek protokolü onaylarken 26. maddeye çekince koymuştur. İlgili çekince uyarınca “*Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 26. maddesinin ihlal edildiği iddiasını taşıyan şikayetler, söz konusu Sözleşme’de garanti altına alınan haklar dışındaki haklara atıf yapılan ihlal iddialarına ilişkin şikayet bildirimlerini kapsamaz.*”

d. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bakımından hukuken bağlayıcı bir düzenleme oluşturma amacının bir sonucu olarak BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi³⁸⁵ 1966 yılında kabul edilmiş; yeterli sayıda imzanın tamamlanmasının ardından 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.³⁸⁶ Sözleşme Türkiye tarafından 2000 yılında imzalanmış; 2003 yılında onaylanmıştır.³⁸⁷ Sözleşme’de herkesin kendi seçtiği işte çalışma hakkının olduğu, bunun temini için devletlerin başta mesleki eğitim olmak üzere tam ve etkin istihdamı sağlamaya yönelik sosyal politikalar geliştirmekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir (md. 6/1-2). Çocukların ekonomik ve sosyal sömürüden korunarak çocukları zararlı, tehlikeli ya da gelişimlerini engelleyecek işlerde çalıştıranların cezalandırılması gerektiği belirtilmiştir (md. 10/3). Yine asgari çalışma yaşının devletler tarafından yasalarla tespit edilmesi, buna aykırı bir biçimde çocukları çalıştıranların tespit edilerek cezalandırılması gerektiği vurgulanmıştır (md. 10/3). Çocuğun çalışma hakkının ve asgari çalışma yaşı bakımından korunma hakkı gereği çalışmama hakkının aynı belgede düzenlenmesi önemlidir. Çocuğun korunması

³⁸⁴ Halatçı Ulusoy, Sosyal Haklar, 255.

³⁸⁵ Sözleşme’nin İngilizce metni için bkz. <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr.pdf>.

³⁸⁶ Algan, 176.

³⁸⁷ 4867 sayılı Kanun, RG: 18.06.2003, 25142.

ve bir özgürleşmesi arasındaki denge, çocuğun her iki hakka da sahip olmasıyla kurulmuştur.

Sözleşmenin denetim organı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'dir. Sözleşme denetim görevini 16 vd. maddelerde Ekonomik ve Sosyal Konsey'e vermiş olmakla birlikte, Ekonomik ve Sosyal Konsey, ülkelerin verdikleri raporların incelenmesinde kendisine yardımcı olması için Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'ni kurmuştur.³⁸⁸ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, çalışma hakkına ilişkin 18 numaralı Genel Yorumu'nun 15. Bölümünde, çocuk işçiliği ve çalışma hakkını ele almıştır.³⁸⁹ Komite, bu bölümde sağlık hakkına ilişkin 14 numaralı Genel Yorumu'na ve eğitim hakkına ilişkin 13 numaralı Genel Yorumu'na atıfla, çocuğun sağlığını olumsuz etkileyecek şartlardan, ekonomik ve sosyal sömürden korunmasına ve mesleki eğitimin devlet tarafından desteklenmesine vurgu yapmıştır. 3 numaralı Genel Yorum'da ise sözleşmedeki hakların doğrudan uygulanabilir nitelikte olduğu belirtilmiştir.³⁹⁰

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin devlet raporu usulü ve bireysel başvuru usulü olmak üzere ikili bir denetim sistemi bulunmaktadır. Sözleşmede yer almayan bireysel başvuru usulü Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol ile kabul edilmiştir. Ek Protokol, BM Genel Kurulu'nun 10 Aralık 2008 tarih ve 63/117 sayılı kararıyla kabul edilmiş ve yeterli sayıda imzanın tamamlanmasının ardından 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.³⁹¹ Bireysel başvuru usulünün işletilebilmesi için Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar

³⁸⁸ BM sisteminde, insan hakları sözleşmeleri kapsamında çalışan diğer tüm komiteler ilgili sözleşmeler tarafından kurulmuştur. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi bu yönüyle insan hakları alanında çalışan diğer komitelerden ayrılmaktadır. *Algan*, 181. *Halatçı Ulusoy*, Sosyal Haklar, 251.

³⁸⁹ *Uyar*, 331.

³⁹⁰ *Halatçı Ulusoy*, Sosyal Haklar, 254.

³⁹¹ Ek Protokol'ün İngilizce metni için bkz. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/opcescr.aspx>.

Sözleşmesi'ne taraf devletlerin ayrıca Ek Protokol'e de taraf olması gerekir. Bireysel başvuru sistemi, sözleşmede tanınan hakların hayata geçirilmesinde etkilidir. Türkiye Ek Protokol'e taraf değildir.

e. Çocuk Hakları Sözleşmesi

BM Çocuk Hakları Sözleşmesi,³⁹² 1989 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Yeterli sayıda imzanın tamamlanmasının ardından 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1959 tarihli BM Çocuk Hakları Bildirgesi'nin yerini almıştır. BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, Amerika Birleşik Devletleri haricinde BM üyesi bütün devletler tarafından onaylanmıştır.³⁹³ Dünya genelinde en geniş kabul gören insan hakkı belgesi niteliğindedir.³⁹⁴ Ayrıca, özel olarak çocuk haklarının, tam anlamıyla ve uluslararası alanda bağlayıcı şekilde tanındığı ilk belgedir.³⁹⁵ Türkiye, Sözleşme'yi 1990 yılında imzalamış; 17,29 ve 30. maddelere çekince koyarak 1994 yılında onaylamıştır.³⁹⁶ 2000 yılında Çocukların Silahlı Çatışmalarda Yer Alması Hakkında Seçmeli Protokol ile Çocukların Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi Hakkında Seçmeli Protokol kabul edilmiş; her iki Protokol de 120'den fazla ülke tarafından imzalanmıştır.³⁹⁷

Sözleşme'de taraf devletlerin, çocuğun ekonomik sömürü, zararlı ve tehlikeli işlerden korunması için toplumsal, eğitsel her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu

³⁹² Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/crc.pdf>.

³⁹³ *Kılıç*, 21. ABD sözleşmeyi imzalamış fakat onaylamamıştır. *Gülmez*, 305. *Gürsel*, 419. Bununla birlikte, Amerikan Temyiz Mahkemesi 2005 yılında vermiş olduğu bir kararda BM ÇHS'ye bağlı kalınması konusunda Yüksek Mahkeme'ye destek vermiş ve 18 yaşın altındakilerin idamla cezalandırılmasını ABD Anayasası'na aykırı bulmuştur (*Roper vs. Simons*, No. 03-633). akt. *Gürsel*, 419-420. Son olarak 2015 yılında Somali BM Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

³⁹⁴ *Kılıç*, 24. *Gülmez*, 305.

³⁹⁵ *Gürsel*, 418.

³⁹⁶ 4058 sayılı Kanun, RG: 11.12.1994, 22138

³⁹⁷ *Kılıç*, 21.

ifade edilmiştir (md. 32). Buna göre taraf devlet, ulusal yasalarıyla asgari çalışma yaşı ve azami çalışma süresi belirleyerek, bunların uygulanmasını sağlayacak yaptırımları öngörmekle yükümlüdür (md. 32). Sözleşmede açıkça bir asgari yaş belirlenmemiş olmakla birlikte “ *öteki uluslararası belgelerin ilgili hükümleri göz önünde tutularak* ” asgari çalışma yaşının tespit edileceği belirtilmiştir. Böylelikle çocuğun, asgari çalışma yaşı bakımından korunma hakkı güvenceye alınmıştır. Öğretide bu uluslararası belgelerin, başta 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme olmak üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeleri olduğu ifade edilmiştir.³⁹⁸ Yine Sözleşme’nin dinlenme hakkına ilişkin md. 31/1 hükmü, çalışan çocuklarla ve çalışan çocukların iş koşullarının özel olarak düzenlenmesi hakkıyla bağlantılıdır. Sözleşme md. 26’da ise sosyal sigorta da dahil olmak üzere çocuğun sosyal güvenlikten yararlanma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre “*Taraf Devletler, her çocuğun sosyal sigorta dahil, sosyal güvenlikten yararlanma hakkını tanır ve bu hakkın tam olarak gerçekleşmesini sağlamak için ulusal hukuklarına uygun, gerekli önlemleri alırlar.*” (md. 26/1).

BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin denetim organı Çocuk Hakları Komitesi’dir (md. 43). Sözleşme denetim usulü olarak yalnızca periyodik raporlamaya dayalı usulü benimsemiştir. Taraf devletlerin birbiri aleyhine başvurusuna ya da bireysel başvuru usulüne yer vermemiştir.³⁹⁹ Bununla birlikte bireysel başvuru usulünün öngörüldüğü İhtiyari Protokol 2011 yılında BM Genel Kurul’u tarafından kabul edilmiştir. Türkiye, söz konusu Protokol’ü 2012 yılında imzalamış, 2017 yılında onaylamıştır.⁴⁰⁰ Bireysel başvuru usulünün kabulü hakların hayata geçirilmesi bakımından büyük önem taşır.

³⁹⁸ Centel, Asgari Çalışma Yaşı, 296. Aykaç, 342 dn. 25.

³⁹⁹ Gülmez, 313.

⁴⁰⁰ 6976 sayılı Kanun, RG: 03.04.2017, 30027.

Taraf devletler, sözleşmenin uygulanmasına dair raporlarını, ilk olarak sözleşmenin kendileri için yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 2 yıl içinde; sonrasında her 5 yılda bir sunmak durumundadır (md. 44/1).⁴⁰¹ Devletler ayrıca, Komite'ye sunmuş oldukları raporları kendi ülkelerinde kamuoyu ile paylaşmayı taahhüt etmişlerdir (md. 44/6). Diğer insan hakları belgelerinde öngörülmemiş olan bu yükümlülük, insan hakları bilincinin geliştirilmesi için önemlidir ve insan hakları eğitiminin bir parçasıdır.⁴⁰² Komite, taraf devletlerin raporlarından ya da alandaki uzman kuruluşlardan edindiği bilgiler üzerine genel nitelikte öneri ve tavsiyelerde bulunur (md. 45/1-d). Söz konusu öneri ve tavsiyeler, sözleşmenin yorumu ve uygulanmasında taraf devletler bakımından yol gösterici niteliktedir. Ayrıca Komite, 1992 yılından itibaren, sözleşmenin daha iyi anlaşılmasını sağlamak için belirli bir maddesi ya da çocuk haklarıyla ilgili bir konuda “ Genel Görüşme/Tartışma” yapmaya karar vermiştir.⁴⁰³ Bu doğrultuda 1993 yılında çocukların ekonomik sömürüne ilişkin bir Genel Görüşme yapmıştır. Komite, Genel Görüşme’de, çocuğun eğitim hakkına ve mağdur çocukların gerek fiziksel gerek psikolojik sağlıklarına yeniden kavuşması için toplumla bütünleştirilmelerinin ekonomik sömürden korunma hakkıyla ilgisine dikkat çekmiştir.⁴⁰⁴ Buna karşılık Sözleşme’nin iç hukukta uygulanmasında bazı sıkıntılar yaşanmakta; bunun gerekçesi olarak ise devletlerin çok sayıda çekinceyle Sözleşme’yi kabul etmesi, periyodik raporları Komite’ye sunmamaları, Komite’nin kültürel farkları dikkate almaktaki yetersizliği gibi nedenler gösterilmektedir.⁴⁰⁵

⁴⁰¹ Sözleşme’ye taraf devlet sayısının fazla olması ve raporlara dayalı denetimin periyodik olarak yapılması sebebiyle Komite’nin yaptığı incelemeler gecikmektedir. Komite bu soruna çözüm geliştirebilmek amacıyla 2003 yılında 18 üyeden oluşan Komite’nin 9’ar üyeli iki daire olarak çalışmasına karar vermiştir. *Gülmez*,315- 316.

⁴⁰² *Konanç*, 7-8.

⁴⁰³ *Gülmez*, 320-322.

⁴⁰⁴ BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Uygulama El Kitabı, 434.

⁴⁰⁵ *Gürsel*, 419.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, kalıcı barışın ancak toplumsal adalet temeli üzerine inşa edilebileceği düşüncesiyle, Birinci Dünya Savaşı'nın ardından imzalanan Versay Barış Antlaşması'na dayanarak, Milletler Cemiyeti ile birlikte kurulmuştur.⁴⁰⁶ Bugün Birleşmiş Milletler'in bağımsız bir uzmanlık kuruluşu olarak, esas itibariyle çalışma yaşamına ilişkin insan hakları alanında çalışmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma alanını yalnızca çalışma hakkı oluşturmamakta; örgütün çalışma alanı içinde, çok daha geniş bir insan hakları katalogu yer almaktadır.⁴⁰⁷ Bugün itibariyle 186 devletin üye olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Türkiye 1932 yılında üye olmuştur.⁴⁰⁸

Uluslararası Çalışma Örgütü, kabul etmiş olduğu sözleşmeler (conventions) ve tavsiye kararları (recommendations) ile çalışma yaşamına ilişkin temel ve asgari ilkeleri belirler. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışmaları bu konuda uluslararası alanda bir yeknesaklığın oluşmasına katkı sağlar. Sözleşmeler, ülkelerin yetkili organlarınca onaylandıkları takdirde hukuken bağlayıcılığı olan düzenlemelerdir. Tavsiye kararları ise hukuken bağlayıcılığı olmayan, uygulama hususunda yol gösterici nitelikte, teknik ayrıntılara yer veren metinlerdir.⁴⁰⁹

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün örgüt yapısı hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü yapılanma temeline dayanır.⁴¹⁰ Bu özelliği Uluslararası Çalışma Örgütü'nü diğer uluslararası kuruluşlardan ayırmaktadır.⁴¹¹

⁴⁰⁶ *Süzek*, 94-95. *Ateşoğulları*, 16. Uluslararası Çalışma Örgütü hakkında geniş bilgi için bkz. *Ateşoğulları*, 11 vd. .

⁴⁰⁷ *Algan*, 190.

⁴⁰⁸ <https://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>.

⁴⁰⁹ *Algan*, 192.

⁴¹⁰ *Süzek*, 95.

⁴¹¹ *Algan*, 193.

Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmelerin ülkelerce uygulanmasına dair birden fazla denetim usulü kabul etmiş olmakla birlikte bunlardan biri, BM belgelerinde benimsenen esas usul olan periyodik rapor vermedir. Bununla birlikte rapor verme yükümlülüğü, BM sisteminden farklı olarak, devletlerce onaylanan her sözleşmede ayrı ayrı düzenlenmemiş; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası'nda genel olarak düzenlenmiştir.⁴¹² Anayasa'da Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye devletlerin onayladıkları her sözleşme için rapor verme yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir (md. 22). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün periyodik rapor verme sistemini, BM belgelerinin periyodik rapor verme sisteminden ayıran bir diğer özellik ise üye devletlerin onaylamadıkları sözleşmeler ve tavsiyeler bakımından da rapor vermekle yükümlü tutulmuş olmalarıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası'nda 1946 yılında yapılan değişiklikle getirilmiş olan bu sisteme göre Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olan devletler onaylamadıkları sözleşme ve tavsiyelere ilişkin olarak, bunları onaylamama nedenlerini, onaylama konusundaki düşünce ve niyetlerini raporlarında belirtmek durumundadır. Bu şekilde uluslararası anlamda bir bütünün parçası olan devletler, sözleşmeyi onaylamasalar da tümüyle kendi hallerine bırakılmamışlardır.⁴¹³ Ülkeler ayrıca bu raporları ülkedeki işçi ve işveren kuruluşları ile paylaşmak zorundadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ikinci olarak devletlerarası şikayet usulünü benimsemiştir. Periyodik rapor verme yükümlülüğü gibi devletlerarası şikayet usulü de Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nda genel olarak düzenlenmiştir. Bir sözleşmeyi onaylamış olan devlet bu sözleşmeyi onaylamış olan başka bir devletin, sözleşmenin gerekliliklerini yerine getirmediğini düşünmesi halinde bu yola başvurabilecektir (md. 26/1) Ancak devletlerarası şikayet usulünün işletilebilmesi için sözleşmenin hem

⁴¹² *Gülmez*, 50.

⁴¹³ *Algan*, 196-197, 200.

şikayet eden hem de şikayet edilecek olan devlet tarafından imzalanmış olması gerektiğini vurgulamak gerekir.⁴¹⁴ Devletlerarası şikayet usulünün kabulü devletleri yalnızca Uluslararası Çalışma Örgütü'ne değil sözleşmeleri onaylamış diğer devletlere karşı da hukuken sorumlu kılmaktadır.⁴¹⁵

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği diğer denetim usulü ise, örgütün genel kurulu niteliğindeki Uluslararası Çalışma Konferansı delegelerinin, bir devlet hakkında şikayette bulunması ya da bir şikayet üzerine Yönetim Kurulu'nun devlet hakkında doğrudan denetim başlatmasıdır (md. 26/2-3-4). Bununla birlikte uygulamada, devletlerarası şikayet, konferans delegelerinin şikayeti ya da Yönetim Kurulu'nun doğrudan denetim başlatması usullerine, özellikle raporlara dayalı denetimin etkili bir biçimde işlemesi sebebiyle pek sık başvurulmamaktadır. Bunun dışında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sendika özgürlüğe ilişkin kabul etmiş olduğu özel denetim usulleri mevcut olmakla birlikte konumuzun kapsamı dışında yer aldığından değinmekle yetiniyoruz.⁴¹⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün diğer bir denetim usulü ise yerinde ziyaret ederek devletle doğrudan ilişki kurulmasıdır. Bu usulde, Genel Müdür tarafından seçilen bağımsız bir kişi, bir olayın incelenmesi yahut tavsiyelerin oluşturulması sırasında yaşanan problemlere çözüm bulabilmek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü temsilcisi olarak olay yerine gönderilmektedir. Diğer denetim usullerine göre daha az şekli kurala bağlanmış olan bu sistem, sorunların diyalog yoluyla çözülebilmesi amacıyla kabul edilmiştir ve işletilebilmesi için ilgili hükümetin yerinde ziyareti kabul etmesi zorunludur. Bu yol, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yukarıda değinmiş olduğumuz denetim usullerine yardımcı bir nitelik taşımaktadır. Yerinde ziyaret ederek

⁴¹⁴ *Algan*, 201.

⁴¹⁵ *Gülmez*, 50.

⁴¹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. *Algan*, 203 vd.

doğrudan ilişki kurulması yoluna başvurulması halinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili konuyu denetleyen organı, denetimini durdurarak yerinde ziyaretin sonucunda kendisine sunulacak olan raporu bekler. Bu bekleme dönemi bir yılı aşamaz.⁴¹⁷

a. Asgari Çalışma Yaşı

aa. Bazı Meslekler ve Çalışma Alanlarında Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü kuruluş yılı olan 1919'dan itibaren çocukların çalışmasına ilişkin düzenlemeler yapıp standartlar belirlemektedir.⁴¹⁸ Bu çerçevede 1919 yılında yaptığı ilk düzenleme, 5 sayılı Sanayide Asgari Yaş Sözleşmesidir.⁴¹⁹ 14 yaşından küçüklerin aile işletmesi dışında sanayi işyerlerinde çalışmalarını yasaklayan bu sözleşme, 1937 yılında tekrar gözden geçirilmiş ve 59 sayılı Sanayide Asgari Yaş Sözleşmesi⁴²⁰ ile yenilenerek sanayi işyerlerinde çalışma yaşı 15'e yükseltilmiştir (59 s. Szl md.2).⁴²¹ Türkiye, 59 sayılı Sözleşme'yi 1992 yılında onaylamıştır.⁴²²

1920 yılında 14 yaşından küçüklerin gemilerde çalıştırılmasını yasaklayan 7 sayılı Denizde Çalışmaya Dair Asgari Yaş Sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşme 1936 yılında tekrar gözden geçirilmiş ve 58 sayılı Denizde Asgari Yaş Sözleşmesi ile

⁴¹⁷ *Algan*, 208.

⁴¹⁸ *Makal*, 5-6. *Çelik*, 57.

⁴¹⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312150:NO.

⁴²⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312204:NO

⁴²¹ *Bakırcı*, 93. 1925 yılında kabul edilen 20 sayılı Fırıncılık İşlerinde Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşmede ise, fıırıncılık işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmıştır (md. 3/1-a) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312165:NO

⁴²² 3849 sayılı Kanun, RG: 12.12.1992, 21433-Mükerrer.

yenilerek gemilerde çalışma yaşı 15'e yükseltilmiştir (md.2).⁴²³ Türkiye, 58 sayılı Sözleşme'yi, 59 sayılı Sözleşme'ye göre çok daha erken bir tarihte, 1959 yılında onaylamıştır.⁴²⁴ 1959 yılında kabul edilen 112 sayılı Balıkçılar İçin Asgari Yaş Sözleşmesi'ndeysen 15 yaşından küçük çocukların balıkçı teknelerinde çalışması yasaklanmıştır (md. 2).⁴²⁵ 112 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

1921 yılında 14 yaşından küçüklerin tarım işyerlerinde çalışmasını sınırlandıran 10 sayılı Tarımda Çocukların Çalıştırılmasına Dair Sözleşme⁴²⁶ ile 18 yaşından küçüklerin gemilerde trimci ya da ateşçi olarak çalışmasını yasaklayan 15 sayılı Trimciler ve Ateşçiler İçin Asgari Yaş Sözleşmesi⁴²⁷ kabul edilmiştir. 15 sayılı Sözleşme'yi 1959 yılında onaylayan Türkiye,⁴²⁸ 10 sayılı Sözleşmeyi henüz onaylamamıştır. Bununla birlikte 15 sayılı Sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 2017 yılındaki 106. Oturumunda yürürlükten kaldırılmıştır.⁴²⁹ Deniz İş Kanunu'nda trimci ve ateşçilerle yapılacak iş sözleşmesinde, 15 sayılı Sözleşme'nin esaslarına uyulacağından, 15 sayılı Sözleşme'nin özetinin yer alması gerektiği hükme bağlanmıştır (md.6/1-12). 15 sayılı Sözleşme ise değinildiği üzere yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılmamış olsa dahi 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi kabul edildiği takdirde 15 sayılı Sözleşme yürürlükten kalkar ve asgari yaşa dair 138 sayılı Sözleşme hükümleri uygulanır (138 s. Szl. md.10/son). Deniz işleri nitelikleri gereği genç insanların gelişimleri ve sağlıkları bakımından zararlı olabileceğinden

⁴²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312203:NO.

⁴²⁴ 7293 sayılı Kanun, RG: 02.06.1959, 10220.

⁴²⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312257:NO.

⁴²⁶ 10 sayılı Sözleşme'de 14 yaşından küçüklerin okul saatleri dışında olacak ve okul eğitimini aksatmayacak şekilde belirli şartlar dahilinde tarım işyerlerinde çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. *Bakırcı*, 93.

⁴²⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:15685501864900::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:

⁴²⁸ 7292 sayılı Kanun, RG: 02.06.1959, 10220.

⁴²⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312160:NO.

tehlikeli işler kapsamına girmektedir. 138 sayılı Sözleşme'ye göre tehlikeli işler bakımından asgari çalışma yaşı 18'dir (md.3/1). Sonuç olarak 15 sayılı Sözleşme'nin yürürlükten kalkmış olması trimci ve ateşçiler bakımından asgari çalışma yaşında bir değişikliğe neden olmamıştır.

1932 yılında kabul edilen 33 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Asgari Çalışma Yaşına Dair Sözleşme'de⁴³⁰, kural olarak 14 yaşından küçük çocukların, zorunlu ilköğretim çağını tamamlama yaşı 14 yaşından büyük olduğu durumlarda ise zorunlu ilköğretim çağını tamamlamamış olan çocukların sanayi dışı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır (md. 2). Bununla birlikte 12 yaşını doldurmuş olan çocukların gelişimi açısından zararlı olmayan ve okul eğitimini aksatmayan hafif işlerde çalıştırılabileceğine dair yasal düzenlemeler getirilebileceği öngörülmüştür (md.3). Bu sözleşme,1937 yılında 60 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Asgari Çalışma Yaşına Dair Sözleşme⁴³¹ ile yenilenecek sanayi dışı işlerde çalışabilme yaşı 15'e (md. 2), hafif işlerde çalışabilme yaşı ise 13'e yükseltilmiştir (md.3).

1960 yılında kabul edilen 115 sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi⁴³², Türkiye tarafından 1968 yılında onaylanmıştır.⁴³³ 115 sayılı Sözleşme md. 7 uyarınca, *“16 yaşından küçük olan hiç bir işçi iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmamalıdır.”* ve 18 yaşından küçük işçilerin radyasyona sebep olan işlerden hangilerinde çalıştırılabilecekleri tespit edilirken işçi ve işveren kuruluşlarına danışılmalıdır.

⁴³⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312178:NO

⁴³¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12801166136199::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.

⁴³² https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312260:NO.

⁴³³ 1033 sayılı Kanun, RG: 23.03.1968, 12856.

1965 yılında kabul edilen 123 sayılı Yeraltı İşlerinde Asgari Yaş Sözleşmesi⁴³⁴ ile 16 yaşından küçüklerin yeraltı işlerinde hiçbir şekilde çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir (md.2). Türkiye 123 sayılı Sözleşme'yi 1991 yılında onaylamıştır.⁴³⁵ Yeraltında yapılan işler, İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan İş Kanunu kapsamı dışında kalan işlerden olmadığından, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun yeraltı işlerinde çalışan çocuklarla ilgili hükmünün pratik bir anlamı yoktur. Ereğli havzasındaki madenlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile ise 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (md. 2). Türk hukuku bakımından, yeraltı işlerinde çalışmak için getirilen asgari yaş sınırının 18 olması nedeniyle (İK md. 72), ulusal hukumuza göre daha geride olan 123 sayılı Sözleşme uygulanmaz.⁴³⁶ Kadınların yeraltı işlerinde çalıştırılmaları ise yaşları kaç olursa olsun yasaktır (İK. md. 72).

bb. 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 138 Sayılı Sözleşme'ye İlişkin 146

Sayı Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1973 yılına kadar belirli meslek ve sektörlerde, her biri ayrı sözleşmelerde olacak şekilde asgari çalışma yaşını düzenlemiştir. Bununla birlikte, 1973 yılında kabul ettiği 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi⁴³⁷ ile bu sözleşmelerin yerini alan ve tüm çalışma biçimlerini kapsayan asgari yaşa dair genel

⁴³⁴ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377280/lang--tr/index.htm.

⁴³⁵ 3729 sayılı Kanun, RG: 21.05.1991,20877.

⁴³⁶ *Akın*, 60.

⁴³⁷ Resmi çeviri "138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme" şeklinde olmakla birlikte, sözleşme hem bağımlı hem de bağımsız çalışan çocuklar bakımından bir asgari yaş sınırı çizmektedir. *Bakırcı*, 95. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm.

nitelikli bir düzenlemeye imza atmıştır.⁴³⁸ Akabindeyse 138 sayılı Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikteki 146 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir.⁴³⁹ Bütün çalışma biçimleri için geçerli olacak bir asgari yaş belirleyen 138 sayılı Sözleşme'nin onaylanması ile yukarıda değinilmiş olan asgari yaşa dair düzenleme içeren sözleşmeler kendiliğinden yürürlükten kalkmıştır.⁴⁴⁰ Bununla birlikte bu sözleşmeler, 138 sayılı Sözleşme'yi onaylamayan devletler bakımından halen onaya açıktır (md. 10). Türkiye 138 sayılı Sözleşme'yi 1998 yılında onaylamıştır.⁴⁴¹

Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmeleri onaylayan devlet sayısının fazla olabilmesi için sözleşme hükümlerini esnek bir biçimde kaleme almaktadır.⁴⁴² Bu durum 138 sayılı Sözleşme için de geçerlidir. Sözleşme, her devletin ulusal mevzuatında çalışmaya başlama için asgari bir yaş belirleyeceğini öngörmektedir. Bu yaş, zorunlu ilköğretim çağını tamamlama yaşının ve hiçbir şartta 15 yaşın altında olamaz (md.2/1-3). Ekonomik olarak gelişmemiş ve eğitim olanaklarının yetersiz olduğu ülkelerin ise asgari çalışma yaşını ilk etapta 14 olarak belirlemeleri mümkündür (md. 2/4). Sözleşme'ye göre ulusal mevzuatta çocukların eğitimine zarar vermeyecek hafif işler bakımından asgari çalışma yaşı 13 olarak, asgari çalışma yaşının 14 olarak belirlendiği ülkelerde ise 12 olarak belirlenebilir (md.7). Çocukların gelişimi açısından zararlı ve tehlikeli olan işler bakımından ise asgari çalışma yaşı 18 yaşın altında olamaz (md.3/1). Bununla birlikte çocukların sağlıklarının tam olarak güvenceye alınması ve çocuğun ilgili alanda eğitim görmesi şartıyla bu işlerde çocukların 16 yaşından itibaren çalışmasına müsaade edilebilir (md.3/3). Sözleşme, ulusal mevzuatta daha küçük olarak belirlenemeyecek şekilde asgari çalışma yaş sınırını çizmiş; fakat aynı zamanda ülkelere

⁴³⁸ *Bakırcı*, 94. *Aykaç*, 343.

⁴³⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO.

⁴⁴⁰ *Bakırcı*, 94.

⁴⁴¹ 4334 sayılı Kanun, RG: 27.01.1998, 23243.

⁴⁴² *Bakırcı*, 95.

kademeli olarak asgari çalışma yaşını yükseltme ve nihayetinde çocuk işçiliğini bütünüyle ortadan kaldırma yükümlülüğü getirmiştir (md.2).⁴⁴³ Bu yükümlülüğü 146 sayılı Tavsiye Kararı'nda somutlaştırmış ve asgari çalışma yaşının ilk olarak 16'ya yükseltilmesi gerektiğini vurgulamıştır.⁴⁴⁴

138 sayılı Sözleşme esnek yapısı gereği, önemli uygulama sorunlarının çıkabileceği bazı çalışma ilişkilerinin, sözleşmenin kapsamı dışında tutulabileceğine dair bir hüküm içermektedir (md. 4/1). Kapsam dışı bırakılabilecek işlerin neler olduğuna dair sözleşmede bir netlik olmamakla beraber, sözleşmenin hazırlık çalışmaları esnasında, denetimindeki zorluklar sebebiyle ev içinde yapılan işlerin kapsama alınmasının güç olduğu ifade edilmiştir.⁴⁴⁵ Bununla birlikte 177 sayılı Evde Çalışma Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nde,⁴⁴⁶ ev temelli yapılan işlerle diğer işler arasında asgari çalışma yaşına ilişkin olarak eşit işlem yapılması öngörülmektedir (md. 4). 184 sayılı Tavsiye Kararı'nda⁴⁴⁷ ise çocukların ev temelli işlerde çalışmasının önüne geçmeye yönelik uygulamaların ve programların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Denetimindeki zorluk sebebiyle ev temelli işlerde çalışan çocukların sömürüye karşı korunmaları elzemdir ve sözleşmenin kapsamı içinde olmaları gereklidir.⁴⁴⁸ Sözleşme'ye göre sanatsal faaliyetler bakımından münferit çalışma izinleri verilerek Sözleşme'nin uygulanmasına istisna getirilebilir (md. 8). Mesleki eğitim kapsamında yapılan işler bakımından ise Sözleşme uygulanmayacaktır

⁴⁴³ Özkaraca/Ünal, 361.

⁴⁴⁴ Aykaç, 344.

⁴⁴⁵ Bakırcı, 218.

⁴⁴⁶ Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO.

⁴⁴⁷ 184 sayılı Tavsiye Kararı'nın İngilizce metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO.

⁴⁴⁸ Bakırcı, 218.

(md. 6). Bununla birlikte asgari çalışma yaşının 18 olarak belirlendiği tehlikeli işler, sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılamaz (md. 4/3).

b. Zararlı Çocuk Çalışması

aa. 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1930 yılında kabul ettiği 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi,⁴⁴⁹ Örgüt'ün temel haklara ilişkin sekiz sözleşmesinden ilkidir.⁴⁵⁰ Türkiye 29 sayılı Sözleşme'yi 1998 yılında onaylamıştır.⁴⁵¹ Sözleşmede, “cebri veya mecburi çalışma”, kişinin çalışma yönünde tam bir isteği olmaksızın veya ceza tehdidiyle çalıştırılması olarak tanımlanmıştır (md.2). Sözleşme'ye göre, özel şahıslar tarafından “cebri veya mecburi çalışma” hiçbir surette yaptırılamaz (md. 4-5). Kamusal makamlar tarafından vergi niteliği taşıyacak şekilde yaptırılabilir olan cebri veya mecburi çalışma ise sadece 18 yaşından büyük 45 yaşından küçük erkekler bakımından mümkün olabilir (md. 11). Cebri veya mecburi çalışmayı değinilen yaş grupları arasında mümkün kılan 29 sayılı Sözleşme, çocuk çalışmasının en kötü biçimlerinden biri niteliğindeki zorla çalıştırmayı, 18 yaşından küçükler bakımından yasaklayarak çocukların zararlı çalışmasına dair ilk Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi niteliğini kazanmıştır.

AİHM, kölelik ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 4. maddesinin uygulamasında, zorla çalıştırma kavramını, 29 sayılı

⁴⁴⁹ Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

⁴⁵⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel haklara ilişkin sekiz sözleşmesi için bkz. §3-I-2-b-bb.

⁴⁵¹ 4333 sayılı Kanun, RG: 27.01.1998, 23243

Sözleşme'deki karşılığıyla kullanmaktadır.⁴⁵² Çocuğun zorla çalıştırmaya karşı korunma hakkının etkili bir sisteme sahip olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin denetiminde olması çocuğun korunması bakımından önemlidir.

bb. Çalışma Yaşamındaki Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ve Eki

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998 yılında kabul ettiği Bildirge, Örgüt'ün temini için çalıştığı temel değerlere vurgu yapmaktadır. Bunlar örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, zorla çalışma ve çalıştırmanın önlenmesi, zararlı çocuk çalışmasının önlenmesi ve iş ilişkilerinde ayrımcılığın önlenmesidir.⁴⁵³ Bu değerlerin genel olarak düzenlenmiş olduğu 8 sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “temel haklara ilişkin sözleşmeler” olarak nitelendirilmektedir. 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi temel haklara ilişkin 8 sözleşmeyi oluşturmaktadır. Gerek Çalışma Yaşamındaki Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi gerek temel haklara ilişkin sözleşmelerden ikisi zararlı çocuk çalışmasıyla ilgili olup, Örgüt'ün çocuk işçiliğiyle mücadeleye verdiği önemi göstermektedir. Bildirge'de Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye devletlerin bu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi düzenlemiş oldukları hakları temin etmekle yükümlü

⁴⁵² Bkz. Siliadin v. France no. 73316/01
<https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-69890%22%5D%7D>.

⁴⁵³ Bakırcı,95-96.

oldukları vurgulanmıştır. Değinildiği üzere üye devletler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim mekanizması gereği onaylamadıkları sözleşmeler için de rapor vermekle yükümlüdürler.⁴⁵⁴

cc. 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 182 Sayılı Sözleşme'ye İlişkin 190 Sayılı Tavsiye Kararı

182 sayılı Sözleşme,⁴⁵⁵ çocuk işçiliğinin büyük oranda yoksulluğa ve sosyal koşullara bağlı olduğunun, bu nedenle ortadan kaldırılabilmesi için uzun soluklu bir mücadele gerektiğinin kabul edilmesinin bir sonucudur. Ancak çocuk işçiliğinin bazı türlerinin zaman içinde ortadan kaldırılmayı bekleyemeyecek kadar ciddi olduğu vurgulanmıştır. Bu amaçla, 138 sayılı Sözleşme'yi ve 146 sayılı Tavsiye Kararı'nı tamamlayıcı nitelikteki 182 sayılı Sözleşme, 1999 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda oybirliğiyle kabul edilmiştir. Akabindeyse 182 sayılı Sözleşme'yi tamamlamak ve birlikte uygulanmak üzere 190 sayılı Tavsiye Kararı⁴⁵⁶ kabul edilmiştir. 182 sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 2001 yılında onaylanmıştır.⁴⁵⁷ 182 sayılı Sözleşme, 138 sayılı Sözleşme ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel haklara ilişkin sekiz sözleşmesinden biridir. Sözleşmeyi onaylayan devletlere, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin en kısa sürede ortadan kaldırılması için cezai yaptırımlar da dahil olmak üzere her türlü yaptırımın kararlaştırılarak uygulanması yükümlülüğü getirilmiştir (md. 7).

⁴⁵⁴ *Algan*, 196-197.

⁴⁵⁵ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm.

⁴⁵⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

⁴⁵⁷ 4623 sayılı Kanun, RG: 03.02.2001, 2528.

182 sayılı Sözleşme uyarınca, 138 sayılı Sözleşme’de tehlikeli işlerde çalışma için getirilmiş 18 yaş sınırına uygun olarak, çocuk terimi 18 yaşın altındaki herkesi kapsamaktadır (md.2). 182 sayılı Sözleşme, 138 sayılı Sözleşme’den farklı olarak çocukların tehlikeli işlerde çalışmasını kesin olarak yasaklamakta ve buna dair herhangi bir istisna getirmemektedir. Bu nedenle 182 sayılı Sözleşme, 138 sayılı Sözleşme’ye göre daha ileri bir koruma sağlar.⁴⁵⁸ Sözleşme’nin önsözünde, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine yer veren 29 sayılı Zorla Çalışma Sözleşmesi’ne ve BM Kölelik, Kölelik Ticareti ve Köleliğe Benzer Kurum ve Uygulamaların Ortadan Kaldırılması Ek Sözleşmesi’ne de referans verilmiştir. Sözleşme’de, çocuğun köle olarak ya da kölelik benzeri bir biçimde çalıştırılması (çocuğun satım sözleşmesiyle insan ticaretine konu edilmesi, bir borcun karşılığı olarak zorunlu bir biçimde başkasının hizmetine verilmesi, silahlı çatışmalarda kullanılması vb.), fuhuşta ya da pornografik amaçlarla kullanılması, uyuşturucu ticareti gibi yasadışı faaliyetlerde kullanılması ve niteliği gereği çocuğun sağlığı ve gelişimi açısından zararlı olan işlerde çalıştırılması çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak tanımlanmıştır (md.3). Öğretide, çocuğun köleleştirilmesi, pornografik amaçlarla veya uyuşturucu ticareti gibi yasadışı faaliyetlerde kullanılması durumları “şarta bağlı olmayan en kötü biçimdeki çocuk işçiliği” olarak tanımlanırken; çocuğun sağlığı ve gelişimi açısından zararlı olan işlerde çalıştırılması durumu -şartların iyileştirilmesiyle birlikte bu kapsamda değerlendirilemeyeceğinden- “şarta bağlı en kötü biçimdeki çocuk işçiliği” olarak tanımlanmaktadır. Yine öğretide şarta bağlı olmayan en kötü biçimdeki çocuk işçiliği türlerinin esasen suç teşkil ettiği, çocuğun yasadışı faaliyetlerde kullanılmasının çocuk işçiliği olarak tanımlanmasının bu eylemlere meşruiyet kazandıracağı ve çocukların mağduriyetlerini çalışma olarak nitelendirmenin doğru olmadığı ifade edilmektedir.⁴⁵⁹ Suç oluşturan bu fiillerle ilgili

⁴⁵⁸ Özkaraca/Ünal, 362.

⁴⁵⁹ Aykaç, 348.

olarak Sözleşme'ye taraf devletlere inisiyatif tanınmamışken, esasen yasal olmakla birlikte, çalışma şartları nedeniyle çocuklar için tehlikeli işlerin neler olduğunun tespiti, ülkelerin iç hukuklarına bırakılmıştır. Ülkeler, iç hukuklarında bu tespiti yaparken uluslararası çalışma standartlarına uymalı, işçi ve işveren kuruluşlarıyla diyalog içinde olmalıdır (md. 4/1).

c. Çalışma Süreleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün özel olarak çocukların çalışma sürelerinin ele alındığı bir düzenlemesi olmamakla birlikte çeşitli düzenlemelerde çocukların çalışma sürelerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'nde çocukların çalışma sürelerine ilişkin bir sınır tespit edilmemekle birlikte 12-15 yaş arasındaki çocukların belirli şartlar dahilinde çalışabilecekleri hafif işlerde çalışma sürelerinin belirlenmesi gerektiğine yer verilmiştir (md.7). Yine 138 sayılı Sözleşme'nin uygulanmasına istisna getirilen sanatsal faaliyetlerde çalışan çocukların çalışma sürelerinin sınırlanması gerektiği ifade edilmiştir (md.8). Sonuç olarak 138 sayılı Sözleşme, yalnızca asgari çalışma yaşına istisna getirilen bu iki durum bakımından çalışma sürelerine değinmiştir.

138 sayılı Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikteki 146 sayılı Tavsiye Kararı da günlük ve haftalık çalışma süresine ilişkin bir sınır çizmemiştir. Bununla birlikte, 18 yaşından küçük çalışanların eğitime, dinlenmeye ve eğlenceye gereğince zaman ayırabilmeleri için günlük ve haftalık çalışması süresinin kesin bir biçimde sınırlandırılmasını ve 18 yaşından küçüklere fazla çalışma yaptırılmasının yasaklanmasını önermektedir (md. 13).

153 sayılı Genç Deniz İşçilerinin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı,⁴⁶⁰ 18 yaşından küçük deniz işçilerinin günlük ve haftalık çalışma sürelerine dair bir sınır çizerek normal çalışma süresinin günde 8 haftada 40 saati geçmemesini önermektedir (md. 4/1-a). Ancak Tavsiye Kararı'nda hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinin ve fazla çalışmanın gerektiği zorunlu durumların bu kapsamda olmadığı; bu durumlarda normal iş süresinin uzatılabileceği ifade edilmektedir (md. 4/2).⁴⁶¹ Bununla birlikte söz konusu Karar'da, 18 yaşından küçük deniz işçilerine fazla çalışma yaptırmaktan mümkün olduğunca kaçınılması önerilmektedir (md. 4/1-a).

190 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması İçin Yasaklama ve Derhal Harekete İlişkin Tavsiye Kararı'nda ise uzun saatlerle çalışma, 18 yaşından küçükler bakımından tehlikeli iş olarak değerlendirilmektedir (md.3).

d. Gece Çalışması

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yalnızca çeşitli sektörlerde gençlerin gece çalışmasını ele aldığı özel düzenlemeleri olduğu gibi, içerisinde gençlerin gece çalışmasına yer verdiği genel düzenlemeleri de mevcuttur. Bu başlık altında öncelikle bütün sektörleri kapsamına alan düzenlemeler bakımından küçüklerin gece çalışmasına ilişkin düzenlemeleri ele alacağız. Sonrasındaysa farklı sektörlerde gençlerin gece çalışmasına değineceğiz.

⁴⁶⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312491:NO.

⁴⁶¹ *Bakırcı,297.*

aa. Bütün Sektörleri Kapsayan Düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 18 yaşından küçüklerin gece çalışmasına ilişkin genel nitelikli bir sözleşmesi olmamakla birlikte çocuk çalışmasına ilişkin genel nitelikli tavsiye kararlarında bu hususa dikkat çekmiştir.

146 sayılı Çalışmada Asgari Yaşa İlişkin Tavsiye Kararı bir sektör ya da meslek ayrımı yapmaksızın 18 yaşından küçük çalışanlara, kesintisiz 12 saat gece dinlenmesi sağlanmasını önermektedir (md. 13/1-c). 190 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması İçin Yasaklama ve Derhal Harekete İlişkin Tavsiye Kararı'na göre ise 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması ya da çocuğun makul bir sebep olmadan işverenin ikametgahında yaşaması, çocuk için tehlikeli iştir ve bu çalışmalar çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden birini oluşturur (md. 3/e).

bb. Farklı Sektörlere İlişkin Düzenlemeler

Bu başlık altında ele alınacak olan sözleşme ve tavsiye kararlarında, farklı sektörlerde “gece” olarak nitelendirilen zaman ayrı ayrı tanımlanmış ve gençler bakımından bu zaman aralığında çalışma yasağı getirilmiştir. Bununla birlikte düzenlemeler, gençlerin gece çalışma yasağına getirilen çeşitli istisnalara da yer vermektedir. Türkiye, aşağıda ele alınacak olan bu sözleşmelerden hiçbirini onaylamamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında 6 sayılı Sanayide Çalışan Gençlerin Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşme'yi⁴⁶² kabul etmiştir. Söz konusu Sözleşme, 1948 yılında kısmen yenilenerek 90 sayılı Sanayide Çalışan Gençlerin Gece Çalışmasına

⁴⁶² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312151:NO6.

İlişkin Sözleşme⁴⁶³ (Revize) kabul edilmiştir. 90 sayılı Sözleşme'ye göre, 16 yaşından küçükler bakımından gece 22.00-06.00 arasındaki zaman dilimini ifade eder (md. 2/2). 16 yaşından büyük 18 yaşından küçükler bakımından ise 22.00-07.00 arasındaki zaman dilimi içinden kesintisiz 7 saatlik süre, idari otorite tarafından gece olarak belirlenecektir (md. 2/3). 90 sayılı Sözleşme gençlerin gece çalıştırılmasını yasaklamakla birlikte (md. 3/1), bu kuralın uygulanmayacağı durumlara da yer vermiştir. Buna göre 16-18 yaş arasında olmak şartıyla, sürekli sürdürülmesi gereken işlerde mesleki eğitim gören (md. 3/2) veya niteliği gereği tehlikeli olmayan işlerde çalışan gençlerin meydana gelen acil durumlarda gece çalıştırılmaları mümkündür (md. 4/2).

Uluslararası Çalışma Örgütü 1946 yılında 79 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Çalışan Gençlerin Gece Çalışmasına İlişkin Sözleşmeyi⁴⁶⁴ ve bu Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikteki 80 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Çocukların ve Gençlerin Gece Çalışmalarının Kısıtlanması İlişkin Tavsiye Kararı'nı⁴⁶⁵ kabul etmiştir. 79 sayılı Sözleşme, gece dönemini tespit ettiği iki farklı grup için farklı şekilde düzenlemiştir. 14 yaşından küçük olup tam ya da kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilecek ya da 14 yaşından büyük olmakla birlikte mecburi eğitim yükümlüsü çocuklar için gece, 20.00-08.00 arasındaki zaman dilimidir (md. 2/1). 14 yaşından büyük olmakla birlikte mecburi eğitim yükümlüsü olmayan çocuklar için ise gece, 22.00-06.00 arasındaki dönemdir (md 3/1). 79 sayılı Sözleşme uyarınca, 18 yaşından küçüklerin sanayi dışındaki işlerde gece dönemine rastlayan zaman dilimi içerisinde çalıştırılması yasaktır (md. 2/1, md. 3/1).

⁴⁶³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312235:NO.

⁴⁶⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312224:NO.

⁴⁶⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312418:NO.

Uluslararası Çalışma Örgütü, 14 sayılı Tarımda Çocuk ve Gençlerin Gece Çalışmalarına İlişkin Tavsiye Kararı⁴⁶⁶ ile gece dönemine ilişkin kesin bir sınır belirlememekle birlikte, gece döneminin 14 yaşından küçükler için en az 9 saat, 14-18 yaş arasındakiler için ise en az 10 saat olarak belirlenmesini ve gece çalışmasının çocukların ihtiyaçları için yeterli bir dinlenme imkanı verilerek düzenlenmesini önermektedir.⁴⁶⁷

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 18 yaşından küçüklerin deniz işlerinde gece çalışmasına dair özel bir düzenlemesi bulunmamaktadır. Bununla birlikte deniz işlerine ilişkin genel nitelikli sözleşmelerinde ve Genç Deniz İşçilerinin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı'nda, gençlerin gece çalışmasına ilişkin hükümlere yer verilmektedir. 76 sayılı Deniz İşlerinde Ücretler, Çalışma Saatleri ve Deniz İşçileri Sözleşmesi,⁴⁶⁸ 93 sayılı Sözleşme⁴⁶⁹ ile, 93 sayılı Sözleşme ise 109 sayılı Sözleşme⁴⁷⁰ ile yenilenmiştir. Bu sözleşmeler uyarınca 9 saatlik bir zaman diliminin gece olarak tanımlanması gerekir (109 s. Szl.md. 20/2) ve deniz işlerinde çalışan 16 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır (109 s. Szl.md. 20/1). 153 sayılı Genç Deniz İşçilerinin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı'nda ise 18 yaşından küçüklerin deniz işlerinde gece çalıştırılmaması önerilmektedir (md. 4/1-c).

⁴⁶⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312352:NO.

⁴⁶⁷ *Centel*, 115. *Bakırcı*, 303.

⁴⁶⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312221:NO.

⁴⁶⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312238:NO.

⁴⁷⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312254:NO.

e. Dinlenme Süreleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küçük işçiler bakımından günlük çalışma süresi içinde temel ihtiyaçların karşılanması ve dinlenilmesi için verilen ara dinlenmesine ilişkin tek düzenlemesi 153 sayılı Genç Deniz İşçilerinin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı'nda yer almaktadır. Bu kararda genç deniz işçileri için her 2'şer saatlik çalışmanın ardından 15 dakikalık ara dinlenmesi verilmesi (md. 4/1-d), gün içindeki tüm yemekler için yeterli süre ayrılması, günün ana öğünü için verilen ara dinlenmesinin ise bir saatin altında olmaması önerilmektedir (md 4/1-b).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hafta tatiline ilişkin düzenlemeleri olan 1921 tarihli 14 sayılı Sanayide Haftalık Dinlenme Sözleşmesi⁴⁷¹ ile 1957 tarihli 106 sayılı Ticaret ve Büro İşlerinde Haftalık Dinlenmeye İlişkin Sözleşmesi'nde⁴⁷² küçük işçilerin hafta tatiline ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 106 sayılı Sözleşme'yi tamamlayıcı nitelikteki 103 sayılı Ticaret ve Büro İşlerinde Haftalık Dinlenmeye İlişkin Tavsiye Kararı'nda,⁴⁷³ 18 yaşını tamamlamamış işçilere art arda iki günün hafta tatili olarak verilmesi (md.4/1) ve yetişkin işçiler bakımından zorunlu hallerde söz konusu olabilecek fazla çalıştırmanın küçük işçilere uygulanmaması önerilmektedir (md. 4/2).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 18 yaşından küçük işçilerin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin özel bir düzenlemesi bulunmamakla birlikte, yıllık ücretli izni konu alan genel nitelikli sözleşmelerinde küçük işçilerle ilgili düzenlemeler yer almaktadır. 52

⁴⁷¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO.

⁴⁷² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO.

⁴⁷³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO.

sayılı Ücretli İzne İlişkin Sözleşme'ye⁴⁷⁴ göre, yetişkin işçilere her bir yıllık çalışmanın ardından en az 6 iş günü ücretli izin verilir (md.2/1). Çıraklar dahil olmak üzere 16 yaşından küçük işçiler için bu süre, 12 iş gününden az olamaz (md. 2/2). 101 sayılı Tarımda Ücretli İzne İlişkin Sözleşme⁴⁷⁵ ve 110 sayılı Plantasyonlarda Çalışan İşçilere İlişkin Sözleşme⁴⁷⁶ uyarınca ise yetişkin işçilere verilen yıllık ücretli iznin küçük işçiler için yeterli olmadığı durumların göz önünde bulundurulması ve yıllık ücretli iznin küçük işçiler için elverişli olacak biçimde uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (101 s. Szl md.5/a, 110 s. Szl. md.39/a). Türkiye değinilen sözleşmeleri onaylamamıştır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü 98 sayılı Tatillere İlişkin Tavsiye Kararı'nda,⁴⁷⁷ yetişkin işçiler için bir yıllık çalışma sonucunda verilecek olan en az 2 iş haftası uzunluğundaki ücretli iznin 18 yaşından küçük işçiler bakımından daha uzun tutulmasını önermektedir (md.10).

f. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü yaşlarına bağlı gelişimleri sebebiyle özel olarak korunmaları gereğinden hareketle, küçük işçilerin tabi tutulacağı sağlık yoklamasını farklı çalışma alanları bakımından ayrı ayrı düzenlemiştir.⁴⁷⁸ Sağlık yoklamasının kapsamına küçük işçinin işe kabulünden önce kendisinden sağlık raporu istenmesi ve

⁴⁷⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO.

⁴⁷⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312246:NO

⁴⁷⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312255:NO

⁴⁷⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312436:NO.

⁴⁷⁸ *Centel*, 123 vd.

iş kabulünün ardından çalışması esnasında sağlık muayenesinin belirli aralıklarla yaptırılması girer.⁴⁷⁹

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1921 tarihli 16 sayılı Genç Deniz İşçilerinin Tıbbi Muayenesine İlişkin Sözleşmesi'ne⁴⁸⁰ göre, 18 yaşından küçüklerin denizde yapılacak işler için uygun olduklarını gösteren bir sağlık raporları olmaksızın çalıştırılmamaları gerekir (md.2). Çalışmaya başladıktan sonra ise en az yılda bir kere olmak üzere, belirli aralıklarla sağlık kontrollerinin yapılması gerekir. Bununla birlikte sağlık raporunun geçerliliği sefer esnasında sona erdiği takdirde, rapor seferin bitimine kadar geçerliliğini koruyacaktır (md.3).

Uluslararası Çalışma Örgütü 1946 tarihinde kabul ettiği 77 sayılı Sanayide Çalışan Genç İşçilerin Tıbbi Muayenesine İlişkin Sözleşme'de⁴⁸¹ , 18 yaşından küçüklerin sanayiye ait bir işyerinde çalışabilmesinin ancak burada çalışmaya uygun olduğunu gösteren bir sağlık raporu varsa mümkün olduğunu hükme bağlamıştır (md.2/1). Sözleşme'ye göre sanayide çalışan 18 yaşından küçük çocuklar, ulusal mevzuatta daha sık yapılacağına dair bir düzenleme bulunmamak kaydıyla en az yılda bir kere olmak üzere 18 yaşına kadar sağlık kontrolünden geçirilmelidir (md. 3/1.3/2). Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan küçükler bakımından ise düzenli aralıklarla yapılacak sağlık kontrolü 21 yaşına kadar devam eder (md.4) Değinilen şekilde gerçekleştirilen sağlık kontrolleri için işçi veya ebeveynlerinden herhangi bir ücret talep edilemeyecek, masraflar bu kişilere yükletilemeyecektir (md.5). Bu hükümlerle düzenli olarak yapılacak olan sağlık kontrollerinin yaptırılması güvence altına alınmaya çalışılmıştır.⁴⁸² Sağlık kontrollerine ilişkin harcamaların işveren mi yoksa devlet tarafından mı karşılanacağına

⁴⁷⁹ Bakırcı, 268.

⁴⁸⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312161:NO.

⁴⁸¹ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377258/lang--tr/index.htm

⁴⁸² Centel, 124.

ilişkin olarak ise madde metninde açık bir ifade bulunmayıp, taraf devletlerin tercihinin bırakılmıştır.⁴⁸³ 77 sayılı Sözleşme ayrıca taraf devletlere, sağlık muayenesi sonucuna göre belirli bir iş için uygun olmadığı ya da fiziksel eksiklikleri olduğu tespit edilen küçüklere, mesleki ve fiziksel rehberlik ve iyileştirme hizmeti vermek yükümlülüğü getirmiştir (md.6). 77 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından 1984 yılında onaylanmıştır.⁴⁸⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1946 tarihli 78 sayılı Sanayi Dışı İşlerde Çalışan Genç İşçilerin Tıbbi Muayenesine İlişkin Sözleşmesi⁴⁸⁵ ise sanayi, tarım ve deniz işleri dışındaki işlerde çalışan küçük işçiler bakımından uygulama bulacaktır. Sözleşme'ye göre 18 yaşından küçükler, o iş için uygun olduklarına dair bir sağlık raporları bulunmadığı müddetçe çalıştırılmayacaklardır (md. 2/1). Yukarıda sanayide çalışan küçük işçiler bakımından değinilen düzenlemeler sanayi dışında çalışan küçükler bakımından da tekrar edilmiştir.

3. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi, Avrupalı devletler tarafından bir işbirliği örgütü niteliğinde olmak üzere 1949 yılında kurulmuştur.⁴⁸⁶ Türkiye, Avrupa Konseyi'ne kuruluş yılı olan 1949'da üye olmuştur.⁴⁸⁷ Faaliyet alanı oldukça geniş olan Avrupa Konseyi, Statüsü'nde hukukun üstünlüğü ilkesini kabul etmiş ve faaliyetlerine bu ilke doğrultusunda yön vermiştir.⁴⁸⁸ Bu özelliği sebebiyle Örgüt, uluslararası düzeyde önemli bir yere sahiptir.

⁴⁸³ Ulusal hukukumuz bakımından İSGK md. 15/4 uyarınca "Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılmaz. "

⁴⁸⁴ 2878 sayılı Kanun, RG: 18.08.1983, 18139.

⁴⁸⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312223:NO

⁴⁸⁶ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 3-4.

⁴⁸⁷ 5456 sayılı Kanun, RG: 17.12.1949, 7382.

⁴⁸⁸ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 4-5.

a. İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,⁴⁸⁹ Avrupa Konseyi'ne üye devletler tarafından 1950 yılında kabul edilmiş, yürürlük için gerekli şartların tamamlanmasının ardından 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşme'yi 1954 yılında onaylamıştır.⁴⁹⁰ Sözleşme, klasik anlamda kişi hak ve özgürlüklerine yer vermiş; zorla çalıştırma yasağı ve dernek kurma hakkı içinde ele aldığı sendika hakkı haricinde sosyal nitelikli haklara yer vermemiştir. Kaldı ki gerek zorla çalıştırma yasağı gerek örgütlenme özgürlüğü klasik kişisel haklar arasında değerlendirildiğinden Sözleşme'nin sosyal hak olarak nitelendirilen haklara yer vermediğini söylemek yanlış olmaz.⁴⁹¹ Bu durumun nedenlerinden biri, sosyal hakların ağırlıklı olarak devletin siyasi anlayışına göre şekillendiği inancıdır. Ayrıca devletler yerine getirilmesi pozitif edimlerle mümkün olan sosyal hakların, katı bir uluslararası denetime tabi tutulmasına mesafeli yaklaşmışlardır.⁴⁹²

⁴⁸⁹ Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf.

⁴⁹⁰ 6366 sayılı Kanun, RG: 19.03.1954, 8662.

⁴⁹¹ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 10. Sendika hakkına ilişkin olarak öğretilerde bu hakkın hem klasik hak hem de sosyal hak olduğu ileri sürülmektedir. *Şahlanan*, 9-10. Anayasa Mahkemesi de 1961 Anayasası döneminde verdiği bir kararda sendika hakkının ikili bir karaktere sahip olduğunu ifade etmiştir. Kararda, “*sendika kurma özgürlüğü bir yandan demokrasiye dayalı düzeni oluşturan kişiliğe bağlı hak ve ödevlerdendir. Öte yandan da toplumsal yaşantıyı çağdaş uygarlık düzeyine erişirme amacını güden sosyal ve iktisadi hak ve ödevlerdendir*” ifadesine yer verilmiştir. AYM, 8-9.2.1972, 1970/48, 1972/3 www.anayasa.gov.tr.

⁴⁹² *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 8. Bu noktada, Amerikan Devletleri Örgütü bünyesinde kabul edilen Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin denetim organı olan Amerikalılar-arası İnsan Hakları Mahkemesi, geliştirdiği koruma mekanizması ve insan merkezli yapısıyla önemli bir örnektir. AIHM, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ilişkin devlet yükümlülüklerini AIHS kapsamı içinde değerlendirmemekte; bu konuda devletlere mali kaynaklarıyla bağlantılı geniş bir takdir marjı bırakmaktadır. AIHM, AIHS dışındaki kaynaklara hukuki bir kaynak olarak başvurmakta, ancak bu kaynakları yalnızca yorum ölçüsü olarak değerlendirmektedir. Buna karşılık Amerikalılar-arası İnsan Hakları Mahkemesi, devlet yükümlülüklerini belirlerken kabul edilip edilmediğine bakmaksızın insan hakları alanındaki tüm belgeleri dikkate almakta ve insan hakları açısından en geniş korumayı sağlayan belgeye göre devletlerin yükümlülüğünü tespit etmektedir. Amerikalılar-arası İnsan Hakları Mahkemesi'nin insanı merkezine alan bu yapısı, devletler arasındaki konsensusa dayalı Avrupa sistemine önemli bir alternatif oluşturmaktadır. *Duymaz*, 147-149. Amerikalılar-arası İnsan Hakları Mahkemesi'nin çocuk hakları özelinde insan haklarına yaklaşımı hakkında geniş bilgi için bkz. *Duymaz*, 136 vd. .

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin denetimi, 1998 yılında yürürlüğe giren 11 sayılı Protokol öncesinde üç farklı organ tarafından gerçekleştirilmekteydi. Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nden oluşan bu üç organ tarafından gerçekleştirilen denetim, tam anlamıyla yargısal bir niteliğe sahip değildi.⁴⁹³ 11 sayılı Protokol ile birlikte Avrupa İnsan Hakları Komisyonu ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi yeni bir yapıda kurulacak olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi çatısı altında birleştirilmiştir. Bakanlar Komitesinin yetkisi ise, Konsey üyesi devletlerin Mahkeme'nin kararlarına uyup uymadıklarının denetimiyle sınırlı hale gelmiştir.⁴⁹⁴ Yeni denetim sisteminde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşme'nin ve protokollerinin yorumlanarak uygulanmasına dair tüm konularda, devlet başvurusu ve bireysel başvurularda yetkilidir (md. 32). Bu yargılama yetkisi bireysel başvuru da dahil olmak üzere Sözleşme'ye taraf tüm devletler bakımından zorunludur (md. 33-34). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi yeni yapısıyla etkili bir denetim yetkisine kavuşmuştur. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olan zorla çalıştırmanın önlenmesinin, sosyal nitelikli bir kişisel hak olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi denetiminde olması bu şekilde çalıştırılan çocukların korunması bakımından önemlidir.

AİHS 4. maddesinde “ kölelik ve zorla çalıştırma yasağı”nı düzenlemiştir;⁴⁹⁵ fakat kullandığı “köle”, “kul”, “zorla çalıştırma” kavramlarının tanımına madde içinde yer vermemiştir. Bununla birlikte 4. maddeye ilişkin değerlendirme yaptığı Siliadin/Fransa Kararı'nda⁴⁹⁶ bu kavramları açıklamıştır. Mahkeme, kölelik kavramı bakımından 1926

⁴⁹³ *Döner*, 141. 11 sayılı Protokol öncesinde de bireysel başvuru usulü kabul edilmiş olmakla birlikte, bu yolun işletilebilmesi için şikayet edilen devletin Avrupa İnsan Hakları Komisyonu'nun bireysel başvuruları inceleme yetkisini kabul etmiş olması gerekmektedir. *Döner*, 142.

⁴⁹⁴ *Döner*, 158.

⁴⁹⁵ AİHS md. 4/1 uyarınca “Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz. “, md. 4/2 uyarınca “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz. “.

⁴⁹⁶ Siliadin v. France, no. 73316/01, 2005-VII

tarihli Kölelik Sözleşmesi'nin⁴⁹⁷ kölelik tanımına yer vermiştir. Kararda kölelik kavramı, kişi üzerinde mülkiyet hakkının sağladığı yetkilerden birinin ya da hepsinin kullanıldığı bir statüyü karşılamak üzere kullanılmıştır. Kulluk kavramı bakımından ise mülkiyet hakkının söz konusu olmadığı; fakat kişinin, üzerinde kurulan baskı sonucunda iş gördüğü ifade edilmiştir.⁴⁹⁸ Mahkeme zorla çalışma kavramını ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ndeki karşılığıyla kullanmıştır.⁴⁹⁹ Buna göre “*herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler*” zorla çalıştırma olarak değerlendirilir (29 s. Szl. md. 2/1). Mahkeme, zorla çalıştırma ve kulluk arasındaki farka işaret etmiştir. Bir durumun kulluk olarak değerlendirilebilmesi için kişinin durumunu değiştirme imkanından yoksun olması, başkasına ait mülkte yaşamaya zorlanması gibi unsurların varlığının gerektiğini belirtmiştir.⁵⁰⁰

Kararın konusunu oluşturan olayda, Togo Cumhuriyeti vatandaşı olan başvuran, 15 yaşındayken akrabası Bayan D. tarafından turist vizesiyle Fransa'ya getirilmiştir. Başvuran ve Bayan D, başvuranın, uçak biletinin parasını karşılamak için bir süreliğine Bayan D.nin ev işlerini yapması; Bayan D'nin de bu esnada, başvuranın yasal göçmenlik statüsüne geçmesi için gereken işlemleri tamamlayıp başvuran için uygun bir okul bulması konusunda anlaşmışlardır. Buna karşılık başvuranın pasaportuna Bayan D tarafından el koyulmuştur. Yaklaşık 6 ay boyunca ücretsiz olarak Bayan D.'nin ev işlerini yapan başvuran, sonrasında Bayan D tarafından, kendilerine ev işlerinde yardımcı olması için kısa süreliğine Bay ve Bayan B.'ye verilmiştir. Geçici olarak başlayan bu ilişki sürekli hale gelmiş; çift, yasal olmayan şekilde ülkede bulunması

([https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22tabview%22:\[%22document%22\],\[%22itemid%22:\[%22001-69890%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22tabview%22:[%22document%22],[%22itemid%22:[%22001-69890%22]})). Karar hakkında bilgi için ayrıca bkz. *Gürsel*, 442-444.

⁴⁹⁷ Sözleşmenin İngilizce metni için bkz.

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/slaveryconvention.aspx>

⁴⁹⁸ *Harris/O'Boyle/Warbrick*, 114. *White/Ovey*, 196-197.

⁴⁹⁹ *Harris/O'Boyle/Warbrick*, 114.

⁵⁰⁰ *Harris/O'Boyle/Warbrick*, 114. *Gürsel*, 441-442.

sebebiyle her an tutuklanabileceği korkutmasıyla, başvurunu bu süreçte tamamen kendilerine bağımlı hale getirmiştir. Başvuran yaklaşık 4 yıl boyunca, haftanın 7 günü, sabah 07.30 gece 22.30 saatleri arasında, herhangi bir ücret almaksızın, çiftin çocuklarının bakımı da dahil olmak üzere tüm ev işlerini yapmıştır. Bu zaman zarfında başvuranın yaşaması için kendisine ayrı bir yer verilmemiş; yalnızca, gece de ilgilenebilmesi için küçük çocuğun odasında yere yatak serip uyumasına izin verilmiştir. Başvuranın bu zor durumu, çiftin komşuları tarafından yasal mercilere bildirilmiş; ancak hakkında ceza soruşturması başlatılan çift yapılan yargılama sonucunda beraat etmiştir. Olayla ilgili olarak başvuran lehine yalnızca manevi tazminata ve işçilik alacaklarına hükmedilmiştir. Başvuranın konuyu AİHM'e taşımasının ardından, AİHM tarafından olayda kulluk ve zorla çalıştırmanın söz konusu olduğuna, kölelik bakımından ise buna ilişkin somut bir kanıt olmaması nedeniyle olayda köleliğin olmadığına karar verilmiştir. AİHM, söz konusu fiillerle ilgili yalnızca özel hukuk yaptırımlarının öngörülmüş olması, fiillerin ceza kanununda suç olarak düzenlenmemiş olması nedeniyle Fransa hakkında 4. maddeye yönelik ihlal kararı vermiştir.⁵⁰¹

Karar, çocukların md. 4 kapsamındaki fiillerden korunabilmesi için etkili ve caydırıcı iç hukuk yollarına ihtiyaç olduğunun vurgulanması açısından önemlidir.⁵⁰² Ayrıca günümüzün koşulları itibariyle uygulaması çok az olan 4. maddenin, modern kölelik biçimleriyle bağlantısını ortaya koymaktadır. Öğretide insan kaçakçılığı

⁵⁰¹ Benzer yöndeki AİHM kararları için bkz. C.N. and V. v. France, no. 67724/09, 11. 10. 2012. Kararın özeti için bkz. Research Report Selected Case Law of the European Court of Human Rights on Young People, 19-21. https://www.echr.coe.int/Documents/Research_report_young_people_ENG.pdf, Gürsel, 444-446. Elisabeth Kawogo v. the United Kingdom, no. 56921/09, C.N. v. the United Kingdom, no. 4239/08. Kararlar hakkında bilgi için bkz. Research Report Selected Case Law of the European Court of Human Rights on Young People, 19.

⁵⁰² Gürsel, 443.

olaylarında zorla çalıştırma durumu söz konusu olduğunda da bu maddenin işletilebileceği ifade edilmektedir.⁵⁰³

b. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında imzalanıp 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı⁵⁰⁴, sosyal hakları tek bir belgede bir araya getiren ilk uluslararası belgedir.⁵⁰⁵ Şart'ta, yalnızca çalışanların değil, daha geniş bir yelpazede bireylerin sosyal hakları düzenlenmiştir. Bu yönüyle, klasik kişi haklarına ilişkin olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal hakları içeren karşılığını oluşturur.⁵⁰⁶ Bununla birlikte, gerek Avrupa Sosyal Şartı'nda tanınan hakların kaleme alınmış biçimi gerek getirilen denetim mekanizması, karşılığı olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nden farklıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde tanınan bireysel başvuru imkanı, Avrupa Sosyal Şartı bakımından söz konusu değildir. Bunun nedenleri arasında, tanınan sosyal hakların devletlerin ekonomik ve politik yapısıyla doğrudan ilişkili olması ve devletlerin pozitif edimlerini gerektirecek olan haklar bakımından uluslararası taahhütlere girmekten kaçınmaları sayılabilir.⁵⁰⁷ Bireysel başvurunun öngörülmemiş olması Sosyal Şart'ın önemli bir eksiğidir.⁵⁰⁸ Türkiye, 1961 yılında imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında onaylamıştır.⁵⁰⁹

⁵⁰³ *Harris/O'Boyle/Warbrick*, 118-119. *White/Ovey*, 208.

⁵⁰⁴ Şart'ın İngilizce metni için bkz. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642>.

⁵⁰⁵ *Gürsel*, 425.

⁵⁰⁶ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 70-71. *Gürsel*, 425.

⁵⁰⁷ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar, 71-72.

⁵⁰⁸ *Algan*, 223-224. Toplu şikayet sisteminin getirildiği 1995 tarihli Protokol'ün hazırlık çalışmalarında, devletlerin mesafeli yaklaşımı sebebiyle, bireylere tek tek başvuru imkanı sağlayacak bir sistem kurgusundan kaçınıldığı ifade edilmiştir. Nitekim toplu şikayet yoluna başvurulabilmesi için, şikayetin konusu “somut ve bireysel” bir ihlal olmamalıdır. *Algan*, 221.

⁵⁰⁹ 3581 sayılı Kanun, RG: 04.07.1989, 20215.

Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında kabul edildiğinde denetim yöntemi olarak yalnızca periyodik rapor usulünü barındırmaktaydı. Şart'a, zaman içerisinde üç protokol daha eklenmiştir. Bunlardan biri de toplu şikayet sistemini getiren 1995 tarihli Protokol'dür.⁵¹⁰ Son olarak Şart, daha fazla hakkı kapsayacak biçimde gözden geçirilmiş; bunun sonucu olarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı⁵¹¹ 1996 yılında kabul edilmiştir.⁵¹² Daha kapsamlı bir belge niteliğinde olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, gün geçtikçe Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almaktadır.⁵¹³ Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 2004 yılında imzalamış, 2007 yılında onaylamıştır.⁵¹⁴

Toplu şikayet sisteminin kabul edildiği Ek Protokol'ü imzalamamış; fakat Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalamış olan devletlerin, toplu şikayet sisteminin uygulanmasını kabul ettiklerine dair bir bildirimde bulunmaları durumunda, bu yolun işletilmesi mümkündür (GGASS B. 4, md. D/2). Türkiye, söz konusu Protokol'ü imzalamamış ve Protokol ile bağlı olacağına ilişkin herhangi bir bildirimde bulunmamıştır. Bu nedenle Türkiye açısından işletilen tek denetim mekanizması periyodik rapor usulüdür. Periyodik rapor usulünde, ülkelerin belirli aralıklarla, Şart maddelerinin uygulanmasına ilişkin verdiği raporlar, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (Uzmanlar Komitesi) tarafından incelenir (conclusion). Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, incelemesi sonucunda vardığı kararı Hükümetler Komitesi'ne iletir. Hükümetler Komitesi de yaptığı değerlendirmenin ardından kararı Bakanlar Komitesi'ne iletir. Bakanlar Komitesi, Hükümetler Komitesi'nin yaptığı değerlendirmeyi de dikkate alarak

⁵¹⁰ *Algan*, 212 vd. Toplu şikayet, bireysel başvurudan farklı olarak işveren örgütleri, sendikalar ya da hükümet dışı kuruluşlar tarafından yapılabilmektedir. *Algan*, 221-222.

⁵¹¹ Şart'ın İngilizce metni için bkz. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>.

⁵¹² *Tuğ/Baysal*, 1873.

⁵¹³ Children Rights Under The European Social Charter, 1. <https://rm.coe.int/1680474a4b>.

⁵¹⁴ 5547 sayılı Kanun, RG: 03.10.2006, 26308. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 5547 sayılı Kanun uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından 2007 yılında 2007/11907 sayılı kararla onaylanmıştır. RG: 09.04.2007, 26488.

son kararı açıklar ve gerekli gördüğü takdirde ulusal hukuklarında uygulamaları için taraf devletlere tavsiyelerde (recommendations) bulunur.⁵¹⁵

Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nı, çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin 7. maddesine çekince koyarak onaylamış, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylarken ise 7. maddeye ilişkin tüm çekincelerini kaldırmıştır. 7. maddede çalışan çocukların asgari çalışma yaşı bakımından korunma, zorunlu eğitime devam bakımından korunma, çalışma koşullarının özel bir şekilde düzenlenmesi, adil ücret, sağlık ve güvenliklerinin özel olarak korunması hakları güvenceye alınmıştır.⁵¹⁶ Söz konusu maddeye göre “*Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;*

1- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşınının 15 olmasını sağlamayı;

2- Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşınının 18 olmasını sağlamayı;

3- Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

4- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;

5- Çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;

6- Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;

⁵¹⁵ Algan, 220.

⁵¹⁶ Çalışan çocukların sahip olduğu haklara ilişkin olarak bkz. Bakırcı 215 vd. . Şahin, 159 vd. .

7- 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını sağlamayı;

9- Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını sağlamayı;

10- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.”.

Bakanlar Komitesi'nin md. 7/1'e ilişkin 2015 yılında yaptığı bir değerlendirmede, asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerin evde yapılan işleri de kapsamına aldığını ifade edilmiştir. Türkiye'deki, özellikle evde çalışan, mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan, kentsel enformel sektörde çalışan çocuklara ilişkin iş denetimi sisteminin yetersizliği vurgulanmıştır. Bakanlar Komitesi, asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerin hayata geçirilmesindeki yetersizlikler sebebiyle Türkiye'deki durumun md. 7/1'e uygun olmadığını kararlaştırmıştır.⁵¹⁷ Komite, tehlikeli işlerde asgari çalışma yaşının 18 olması gereğini düzenleyen md. 7/2'ye ilişkin, 2011 yılında yayımladığı kararda, bazı tehlikeli işler bakımından çalışmaya başlama yaşının 18'in altında olması ve denetim sistemindeki eksiklikler sebebiyle Türkiye'deki durumun md. 7/2'ye uygun olmadığını ifade etmiştir.⁵¹⁸ Bununla birlikte 2015 tarihli raporunda, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin yürürlükten kaldırılarak ilgili

⁵¹⁷ Conclusions 2015/Turkey/Article 7-1.

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:\[%22document%22\],\[%22ESCDcIdentifier%22:\[%222015/def/TUR/7/1/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],[%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/TUR/7/1/EN%22]}).

⁵¹⁸ Conclusions 2011/Turkey/Article 7-2.

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:\[%22document%22\],\[%22ESCArticle%22:\[%2207-02-000%22\],\[%22ESCStateParty%22:\[%22TUR%22\],\[%22ESCDcIdentifier%22:\[%222011/def/TUR/7/2/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],[%22ESCArticle%22:[%2207-02-000%22],[%22ESCStateParty%22:[%22TUR%22],[%22ESCDcIdentifier%22:[%222011/def/TUR/7/2/EN%22]}).

düzenlemelerin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te düzenlendiğini belirtmiştir. Ancak Türkiye tarafından sunulan raporun, uygulamadaki durumu yansıtmakta yetersiz kaldığını ifade ederek eksik bilgilerin tamamlanmasını talep etmiştir.⁵¹⁹ Söz konusu karar, md. 7/2 ile ilgili en güncel değerlendirme olup, değişiklik sonrasının değerlendirildiği yeni bir karar mevcut değildir. Öte yandan Komite, Türkiye'deki durumunun yıllık ücretli izin bakımından md. 7/7⁵²⁰ ve düzenli tıbbi muayene bakımından md 7/9⁵²¹ ile uyumlu olduğuna karar vermiştir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki Borçlar Kanunu'nun 18 yaşından küçük işçiler için en az 3 hafta yıllık ücretli izin öngören 422. maddesi, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart md. 7/7'ye aykırılık teşkil etmektedir.⁵²²

4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Türkiye, Avrupa Birliği'ne⁵²³ üyelik süreci kapsamında, Avrupa Komisyonu tarafından yıllık olarak hazırlanan ilerleme raporlarında, 1998 yılından beri sıklıkla çalışan çocuklar konusunda eleştirilmektedir.⁵²⁴ 2018 yılı İlerleme Raporu'nun "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı 19. Faslında da çocukların gezici mevsimlik tarım işlerinde çalışmaya, sokakta özellikle de dilencilik gibi çocuk işçiliğinin en kötü

⁵¹⁹ Conclusions 2015/Turkey/Article 7-2.

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:\[%22document%22\],%22ESCDcIdentifier%22:\[%222015/def/TUR/7/2/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/TUR/7/2/EN%22]}).

⁵²⁰ Conclusions 2015/Turkey/Article 7-7.

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:\[%22document%22\],%22ESCDcIdentifier%22:\[%222015/def/TUR/7/7/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/TUR/7/7/EN%22]}).

⁵²¹ Conclusions 2015/Turkey/Article 7-9.

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:\[%22document%22\],%22ESCDcIdentifier%22:\[%222015/def/TUR/7/9/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/TUR/7/9/EN%22]}).

⁵²² Tuğ/Baysal, 1873. Aykaç, 372. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 532.

⁵²³ Avrupa Birliği hukuku, "uluslarüstü" niteliği sebebiyle özellik arz etmektedir. Bu nedenle, Birlik çatısı altında kabul edilen düzenlemelerin yapısı ve etkisi diğer uluslararası hukuk düzenlemelerinden farklıdır. Bununla birlikte Türkiye'nin üyelik süreci henüz tamamlanmadığından çalışmamızda Avrupa Birliği hukuku ayı bir başlık altında değerlendirilmemiş, diğer uluslararası düzenlemelerle birlikte ele alınmıştır.

⁵²⁴ Özkaraça/Ünal, 363.

biçimlerinde çalışmaya ve çeşitli sektörlerde ölümlü iş kazalarında hayatlarını kaybetmeye devam ettiği vurgulanmıştır.⁵²⁵

1989'da Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda⁵²⁶, asgari çalışma yaşının zorunlu eğitim çağını tamamlama yaşının ve hiçbir şartta 15 yaşında altında olamayacağına (md.20); genç işçilerin gelişimlerinin zarar görmemesi için çalışma koşullarının düzenlenip çalışma süresinin sınırlandırılmasına ve 18 yaşından küçükler bakımından gece çalışmanın yasaklanmasına dair hükümler bulunmaktadır (md.22).

1994 yılında Avrupa Birliği Konseyi tarafından 94/33/EC sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönerge⁵²⁷ kabul edilmiş; ulusal hukukumuzdaki Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik bu Yönerge'nin çevirisi esas alınarak hazırlanmıştır.⁵²⁸ Yönerge kapsamına, yalnızca özel ya da kamu işyerlerinde iş sözleşmesiyle çalışan gençleri almıştır.⁵²⁹ Bu yönüyle hem bağımlı hem de bağımsız çalışan küçükleri kapsamına alan 138 ve 182 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri'nden farklıdır ve uygulama alanı bu sözleşmelere göre daha dardır.⁵³⁰ Yönerge'nin amacı, küçüklerin gelişimlerine zarar verecek her türlü çalışmadan korunmasıdır. Bu amaçla genç işçilerin çalıştırılmayacakları işler tespit edilerek çalışma şartlarına ve sürelerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

⁵²⁵ https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf.

⁵²⁶ Şartın İngilizce metni için bkz. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>.

⁵²⁷ Yönerge'nin İngilizce metni için bkz.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31994L0033>.

⁵²⁸ *Bakırcı*, 266. *Aykaç*, 351-352. *Tuğ/Baysal*, 1870.

⁵²⁹ Direktif'te çocuk, genç ve ergen kavramları kullanılarak her kavram ayrı ayrı tanımlanmıştır. Buna göre 18 yaşın altındaki herkes "genç"tir. Gençler de kendi içinde iki gruba ayrılır. 15 yaşın altında olan veya kendi ulusal hukuku gereği zorunlu eğitime tabi olan her genç "çocuk"tur. 15 yaş ve üzeri olup kendi ulusal hukuku gereği eğitime devamı zorunlu olmayan her genç ise "ergen"dir (md. 3).

⁵³⁰ *Aykaç*, 351.

2000 yılında kabul edilmiş olan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda⁵³¹ ise çocukların çalışmasının yasak olduğu, gençlerin ise ancak yaşlarına uygun ve gelişimlerine zarar vermeyecek koşullarda çalıştırılabileceğine ilişkin bir hükme yer verilmiştir (md.32).

5. Uluslararası Anlaşmaların Ulusal Hukukta Doğrudan Uygulanabilirliği

İnsan haklarının her biri, insanın sahip olduğu farklı bir değeri, bu anlamda insanın farklı bir yönünü koruma altına almaktadır. Bu hakların sahip olduğu bazı ortak özellikler sebebiyle belli sınıflandırmalara tabi tutulması olağandır.⁵³² Bu çerçevede, gerek biyolojik gerekse sosyal konumları sebebiyle, çalışma yaşamında özel düzenlemelere tabi tutulması gereken çocuklara tanınan haklar, sosyal haklar kapsamındadır. Bununla birlikte insan hakları, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve BM İnsan Hakları Komitesi tarafından da vurgulandığı üzere, bölünemeyen ve birbirine karşılıklı olarak bağlı olan evrensel bir bütün oluşturur.⁵³³ Bu nedenle belli ortaklıklardan yola çıkarak kişisel ve siyasal haklarla ekonomik, sosyal ve kültürel haklar arasında yapılan ayırmda kesin sınırlar koymak, dahası bu hakların koruma düzeyleri arasında farklılıklar yaratmak insan haklarının bütünlüğü ilkesine aykırıdır. Bu ayrımlar ancak hakların gerçekleştirilebilmesi için yapılması gerekenler bakımından yol göstermesi itibariyle anlamlı ve önemlidir.⁵³⁴ Sosyal haklara ilişkin olduğu ileri sürülen özellikler olan; kişilere talep edilebilir haklar vermeyip devletlere yükümlük yüklemek, gerek anayasalarda gerek uluslararası sözleşmelerde muğlak bir biçimde kaleme alınma, doğrudan uygulanabilir ve dava edilebilir nitelikte olmama, hayata

⁵³¹ Şart'ın İngilizce metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012/TXT>.

⁵³² *Algan*, 145-146.

⁵³³ *Halatçı Ulusoy*, 71. *Algan*, 73 vd.. *Mikkola*, 101.

⁵³⁴ *Algan*, 146.

geçirilebilmelerinin maddi kaynaklara bağlı oluşu vb.⁵³⁵ her bir hak bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. İndirgemeci bir tavırla, bir hakkın yalnızca sosyal hak oluşu sebebiyle bu özelliklere sahip olduğu varsayılmamalıdır.⁵³⁶ Ayrıca kaleme alınma biçimleri sebebiyle özellikle dava edilebilirlikleri bakımından tereddüt yaratan sosyal hakların ifade biçimlerinin yeniden ele alınıp düzenlenmesi gerekir. Çünkü bazı yasal istisnai durumların haricinde, insan haklarının bütünüyle güvence altında olduğundan ancak tüm haklardan tam olarak yararlanılabildiğinde söz etmek mümkündür.⁵³⁷ Bu nedenle çalışmamızın çalışan çocuklara ilişkin düzenlemelerin ele alındığı bu bölümünde çocuklara sağlanan haklar vurgusu yapılmıştır.

TC. Anayasası'nın uluslararası anlaşmaları uygun bulmaya dair maddesine 2004 yılında eklenen hükme göre, temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi sebebiyle doğacak uyuşmazlıkta uluslararası anlaşma hükmü esas alınır (md. 90/son). Hükmün net ve açık ifadesine rağmen uygulamada büyük çoğunlukla, iç hukukta ayrıntılı düzenleme olmadıkça, uluslararası anlaşma hükümleri doğrudan işletilmemekte; somut uyuşmazlıklar bakımından uluslararası anlaşma hükümleri uygulanmamaktadır.⁵³⁸ Oysaki Anayasa yargıca, ulusal düzenleme emredici nitelikte dahi olsa, gerektiği takdirde uluslararası anlaşma hükmünü uygulama yükümlülüğü getirmiştir.⁵³⁹ Bu doğrultuda Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından temel haklara ilişkin sekiz sözleşmenin içinde kabul edilen 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi de dahil olmak

⁵³⁵ *Sur*, Uluslararası Kaynaklar , 111 vd. . *Eyrenci*, 386.

⁵³⁶ *Gülmez*, Anayasa 90/Son Sorunu, 373. *Sur*, Uluslararası Kaynaklar 111. Dava edilebilir ve doğrudan uygulanabilir nitelikteki sosyal hak örnekleri için bkz. *Mikkola*, 106-107.

⁵³⁷ *Algan*, 73. *Halatçı Ulusoy*, Sosyal Haklar, 249.

⁵³⁸ *Gülmez*, Anayasa 90/Son Sorunu, 377.

⁵³⁹ *Süzek*, 102.

üzere çocukların çalışmasına ilişkin uluslararası sözleşmeler ulusal hukuktan daha ileri bir düzenleme içermek şartıyla öncelikle uygulanmalıdır.⁵⁴⁰

Hukukumuzda Borçlar Kanunu kapsamında çalışan küçük işçiler bakımından uygulanacak olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gereğince asgari çalışma yaşı 12'dir. Bununla birlikte Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 12 yaşından 16 yaşına kadar olan çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu sağlığa zararlı ve tehlikeli işlerin neler olduğunun İş Kanunu'nda düzenleneceğini hükme bağlamıştır (md. 179/son). Bu nedenle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı Borçlar Kanunu kapsamında çalışan 12-16 yaş aralığındaki küçük işçiler bakımından İş Kanunu'nu dolaylı bir uygulama alanı bulur. Kanımızca 12-16 yaş grubundaki bu çocuklara, 15 yaşın altındaki çalışmanın bizatihi çocuk için tehlike teşkil etmesi sebebiyle İş Kanunu'ndaki asgari çalışma yaşına dair hükümler uygulanmalıdır.⁵⁴¹ Ancak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı 16 yaşın üzerindeki çocuklar için md. 179/son'da yapılan atfın bu çocukları kapsamına almaması sebebiyle böyle bir imkan yoktur. Bununla birlikte Anayasa uyarınca temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı düzenlemeler içermesi durumunda uluslararası sözleşme hükümleri esas alınarak uygulanır (md. 90/son). Türkiye'nin imzalayıp onayladığı 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi uyarınca (md. 3/1) niteliği ve şartları sebebiyle çocuk için tehlikeli olan işler bakımından asgari çalışma yaşı 18'in altında olamaz. Kanımızca söz konusu hüküm doğrudan uygulanabilir niteliktedir.⁵⁴² Bu nedenle Borçlar Kanunu'nun uygulama alanı içindeki 16 yaşından büyük çocuklar bakımından da zararlı ve tehlikeli işlerde çalışma yaşının yargı organlarınca 18 olarak uygulanması gerekir.

⁵⁴⁰ *Süzek*, 102. *Aykaç*, 354. *Özkaraca/Ünal*, 375.

⁵⁴¹ *Özkaraca/Ünal*, 372-373.

⁵⁴² *Bayram*, Değişiklikler, 73.

II. Ulusal Düzenlemeler

Çocuklar, 12.yüzyıldan itibaren Ahilik teşkilatı kuralları çerçevesinde bir meslek öğrenmek ve sosyalleşmek amacıyla yamak veya çırak olarak bir ustanın yanında çalışmaktaydı.⁵⁴³ 17. yüzyılda Ahilik teşkilatının yerini loncalara (gediklere) bırakmasıyla birlikte, çıraklık ve ustalık arasında bir ara kademe olarak kalfalık gelişmiştir. Öncesinde çıraklığı tamamladıktan sonra kendi işyerini açma imkanı mevcutken yeni sistemle birlikte kendi işyerini açabilmek için kalfa unvanına sahip olmak gerekmiştir.⁵⁴⁴ Tanzimat Dönemi sonrasında ise sanayileşme önünde bir engel olarak görülen loncalar kademeli olarak kaldırılmıştır.⁵⁴⁵ Bu durum bağımsız çalışan zanaatkarların ve yanlarındaki yamak ve çırakların işçileşmesine sebep olmuştur.⁵⁴⁶ Çalışan çocukları koruma amacı kapsamında Cumhuriyet'in kurulmasından önce, Ereğli havzasındaki madenlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (md. 2).⁵⁴⁷

Cumhuriyetin ilanı sonrasında 1926 yılında kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunu⁵⁴⁸ ile işçi olarak çalışan çocuklara ilişkin bir düzenleme getirilmemiş olmakla birlikte, çırak çalıştırmaya ilişkin koruyucu nitelikte hükümlere yer verilmiştir (md. 313/3, md. 318, md. 342/2). 1930 yılında kabul edilen ve içinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin mevcut olduğu 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda⁵⁴⁹ ise 12 yaşından küçük çocukların gerek işçi gerek çırak olarak çalışması

⁵⁴³ *Demir*, 554.

⁵⁴⁴ *Centel*, 26. *Demir*, 554-555.

⁵⁴⁵ *Demir*, 555.

⁵⁴⁶ *Centel*, 27. *Demir*, 555. *Bakırcı*, 9-10.

⁵⁴⁷ 1920-1960 yılları arasında iş sözleşmesiyle çalışan çocuklara ilişkin hukuki düzenlemeler için bkz. *Makal*, 7 vd.

⁵⁴⁸ RG: 29.04.1926, 359.

⁵⁴⁹ RG: 06.05.1930, 1489.

yasaklanmıştır (md.173/1). 12-16 yaş arasındaki çocukların günde en fazla 8 saat çalıştırabilecekleri (md. 173/2), gece döneminde ise çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir (md. 174). Yine 1938 yılında kabul edilen ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun temelini oluşturan 3547 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun'da işçi sayısı belli bir sınırın üzerinde olan maden ocakları ve sanayi kuruluşlarında çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini arttıracak kurslar düzenlenmesi ve bu kurslara devam zorunlu hale getirilmiştir.⁵⁵⁰

1936 yılında kabul edilen ve Türkiye Cumhuriyeti tarihinin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu⁵⁵¹ ile yeraltı işlerinde, sualtı işlerinde (md. 49) ve sanayiye ait işlerde gece vaktine karşılık gelecek zaman diliminde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır (md. 50/1). Bununla birlikte 16 yaşından büyüklerin zorunlu bazı hallerde gece çalıştırılmasına imkan verilmiştir (md. 50/3). 3008 sayılı Kanun ile 16 yaşından küçükler için her ne surette olursa olsun günde 8 saatten fazla çalışma yasaklanmış; ilkokula devam eden çocukların çalışma zamanının okul saatlerine uygun şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir (md. 48). Çocukların okulda geçirdikleri zaman çalışma süresinden sayılarak sağlıkları korunmaya çalışılmıştır (md. 48). Ayrıca 18 yaşından küçüklerin, o işte çalışmaya uygun olduklarına dair sağlık raporunun olması zorunlu kılınmıştır (md. 60). 3008 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 931 sayılı İş Kanunu, 18 yaşından küçüklerin çalışmasına dair hükümleri muhafaza etmekle birlikte 16 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını düzenlemiştir.⁵⁵² 931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmesi üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul

⁵⁵⁰ Demir, 561.

⁵⁵¹ RG: 15.06.1936, 3330.

⁵⁵² Centel, 31.

edilmiştir.⁵⁵³ 1475 sayılı Kanun'da,⁵⁵⁴ 931 sayılı Kanun'da 18 yaşından küçük çalışanları korumaya yönelik getirilmiş olan hükümler aynen korunmuştur.⁵⁵⁵ 2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu⁵⁵⁶ ile ise aşağıda ele alınacağı üzere 1475 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeler genişletilerek korunmuştur. Bununla birlikte 18 yaşından küçüklerin çalışması, getirilmiş düzenlemeler gereğince tarafı olduğu iş ilişkisine göre farklı kanunların kapsamına girmektedir. Bu konu aşağıda ayrıntılı bir biçimde ele alınacaktır.

1. Anayasal Düzenlemeler

Normlar hiyerarşisinde en üstte yer alan Anayasa, çalışan çocukların korunmasında temel kaynak niteliğindedir.⁵⁵⁷ Çalışan çocukların korunmasına yönelik temel Anayasal dayanak, 2. maddede düzenlenmiş olan “ *sosyal devlet ilkesi* ”dir.⁵⁵⁸ Bu ilkenin taşıdığı anlam yine Anayasa'nın 5. maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre “*Devletin temel amaç ve görevleri ... kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*” Bu çerçevede devletin herkes ve elbette ki çalışan çocuklar için *insan onuruna yaraşır* bir yaşam düzeyi temin etme amacı ve bunu sağlayacak tedbirlerin alınmasına ilişkin anayasal bir yükümlülüğü bulunmaktadır.⁵⁵⁹

⁵⁵³ Centel, 31. Demir, 562.

⁵⁵⁴ RG: 01.09.1971, 13943.

⁵⁵⁵ Centel, 31-32.

⁵⁵⁶ RG: 10.06.2003, 25134.

⁵⁵⁷ Demir, 564. Akın, 57.

⁵⁵⁸ Aykaç, 352. Sosyal devlet hakkında geniş bilgi için bkz. Göze, 3 vd.. Gümüş, 165 vd. .

⁵⁵⁹ Süzek, 55. Aykaç, 352. Özkara/Ünal, 364.

Bu nedenle “ *sosyal devlet ilkesi* ” çalışan çocukların korunmasının temel Anayasal dayanağıdır.⁵⁶⁰

Anayasanın çocukların korunmasına ilişkin “ *Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları*” başlıklı hükmüne göre “ *Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.*” (md. 41/2) ve “ *Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.* “ (md. 41/4). Söz konusu madde, çocukların korunmasını genel olarak düzenlemektedir. Çalışan çocukların korunmasına ve bu amaca yönelik politikaya ilişkin özel nitelikli düzenlemeye ise 50. maddede yer verilmiştir.⁵⁶¹ Buna göre “ *Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.* “ (md. 50/1). “ *Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.* ” (md. 50/2).

Çocuklar kendileri için özel olarak getirilen düzenlemeler dışında herkese tanınmış olan “ *Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi* “ (md. 42), “ *Düşünce ve Kanaat Hürriyeti* ” (md. 24); bütün çalışanlar için söz konusu olan “ *Ücrette Adaletin Sağlanması* ” (md. 55), “ *Sosyal Güvenlik Hakkı* “ (md. 60), “ *Dinlenme Hakkı* ” (md. 50/3) gibi haklardan da şüphesiz yararlanırlar.

Sosyal hakların anayasal olarak tanınması, yasama ve yürütme tarafından sosyal hakların Anayasa’ya uygun olarak düzenlemesi zorunluluğu doğurur. Sosyal hakların, yasama veya yürütmenin işlemleri aracılığıyla hukuki sonuç doğurduğu bu halde, anayasal tanıma “dolaylı” bir etkiye sahiptir. Buna karşılık anayasal hüküm, yasama veya yürütme organın işlemi olmaksızın uygulandığında, hükmün “doğrudan uygulanması” söz konusu olur. Anayasal hüküm, yapısının elverdiği ölçüde, yalnızca

⁵⁶⁰ *Aykaç*, 352.

⁵⁶¹ *Şahin*, 114.

devlet ve kişi arasında dikey olarak değil; yatay d¼zlemde kişiler arasında da doğrudan uygulanır. Doğrudan uygulanma, h¼km¼n “kendiliğinden uygulanması” ya da “ yargı kararıyla uygulanması” olarak iki şekilde geręekleřebilir. Anayasal h¼km¼n kendiliğinden uygulanabilmesi için d¼zenlemenin muhatabına net bir biçimde hak sağlar şekilde yapılması gerekir. Hakkın y¼k¼ml¼s¼ ve kapsamı belli olmalıdır. Ayrıca hak yapısı itibariyle kendiliğinden uygulanabilir nitelikte olmalı, geręekleřmesi için herhangi bir devlet organının desteğine ihtiyaç olmamalıdır.⁵⁶² çocukların çalışmasına ilişkin Anayasa’da yer alan h¼k¼mlerin taraflara sağladığı hakların kapsamı net olmadığından “kendiliğinden uygulanması” m¼mk¼n değildir. Bununla birlikte gerek Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararları yoluyla gerek çalışma ilişkisinde Anayasa’ya bir yorum ölç¼t¼ olarak başvurulduğundan söz konusu h¼k¼mler “doğrudan” uygulama alanı bulur.⁵⁶³

2. Kanuni D¼zenlemeler

Ulusal hukukumuzda iş s¼zleřmesiyle çalışan çocukların hepsini kapsamına alan tek bir kanun yoktur. Bir iş s¼zleřmesine bağlı olarak çalışan k¼¼k işçileri de yetişkin işçiler gibi, İş Kanunu kapsamında çalışanlar veya İş Kanunu kapsamında çalışmayıp Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ya da genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu kapsamında çalışanlar olarak ayrıma tutmak m¼mk¼nd¼r. Aşağıda bu ayrımdan yola çıkarak, tabi oldukları kanunlar çerçevesinde k¼¼k işçilerin sahip oldukları haklar incelenecektir.

⁵⁶² *Tan¼r*, 231-233.

⁵⁶³ *Tan¼r*, 241-245. Öğretide, ocuk çalışmasına ilişkin Anayasa’da yer alan h¼k¼mlerin taraflara açık bir biçimde hak ve borç y¼kleyen nitelikte olmaması nedeniyle doğrudan uygulanamayacağı ifade edilmektedir. Söz konusu g¼r¼ř uyarınca Anayasa’ya bir yorum ölç¼t¼ olarak başvurulacağından Anayasanın dolaylı olarak uygulanması söz konusu olacaktır. *S¼zek*, 59. *şahin*, 116-117.

a. İş Kanunu Kapsamında Çalışanlar

Çocukların çalışmaya başlayabilecekleri asgari yaş ve çocukları çalıştırma esasları İş Kanunu'nun “ *Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı* ” başlıklı 71. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hükümde çocukların ne tür işlerde ve hangi koşullarda çalıştırılabileceğinin bir yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir (md. 71/3). Bu nedenle 2004 yılında Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁵⁶⁴ kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmelik, 1994 yılında Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilen 94/33/EC sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönerge'nin⁵⁶⁵ çevirisi esas alınarak hazırlanmıştır.⁵⁶⁶ İş Kanunu'nun 71. maddesinin ifadesinde geçen çocuk ve genç işçi kavramlarının tanımına Kanun'da değil Yönetmelik'te yer verilmiştir. Buna göre çocuk işçi, “ *14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi,*”; genç işçi ise “ *15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi* “ ifade eder (Yön. md. 4).

İş Kanunu md. 71/2 uyarınca “ *Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.* “ . Düzenlenmede çocuğun özelliklerine uygun bir işe yerleştirilme hakkı ile eğitim hakkının ilişkilendirilmesi, aralarındaki bağlantıya işaret etmesi bakımından olumludur.

⁵⁶⁴ RG: 06.04.2004, 25425.

⁵⁶⁵ Yönerge'nin İngilizce metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:3>.

⁵⁶⁶ Bakırcı, 266. *Aykaç*, 351-352. *Tuğ/Baysal*, 1870.

aa. Asgari Çalışma Yaşı

İş Kanunu gereğince 15 yaşını tamamlamamış çocukların bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştırılması yasaktır (md. 71/1). Çalışmaya başlama yaşı kural olarak 15 yaş olmakla birlikte İş Kanunu'nda buna ilişkin istisnaya da yer verilmiştir.⁵⁶⁷ Buna göre, 14 yaşını ve ilgili kanunla belirlenen zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar, okula devam edenler bakımından eğitimlerini aksatmayacak, okula devam etmeyenler bakımından ise gelişimleri için zararlı olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler (md. 71/1). 14 yaşını tamamlamamış olan çocuklar ise okula devam edenler bakımından eğitimlerini aksatmayacak, okula devam etmeyenler bakımından gelişimleri için zararlı olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yasal temsilcileriyle yazılı sözleşme yapmak ve çalıştırılacakları her bir faaliyet bakımından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan ayrı izin alınmak şartıyla çalıştırılabilirler (md. 71/1).

aaa. Sanat Kültür ve Reklam Faaliyetleri

2015 yılına kadar sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklara ilişkin özel bir düzenleme mevcut değildi.⁵⁶⁸ 2015 yılında İş Kanunu'nun 71. maddesinde yapılan değişiklikler ve eklemelerle sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocukların çalışma esaslarına ilişkin pozitif düzenlemeler getirilmiştir.⁵⁶⁹ Bu faaliyetlerde asgari çalışma yaşına dair getirilen hüküm uyarınca “ *On dört yaşını doldurmamış çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam*

⁵⁶⁷ Akın, 58. Bozkurt Gümriükçüoğlu, 510.

⁵⁶⁸ Tekin Yılmaz, 226 vd.

⁵⁶⁹ 6645 sayılı Kanun md. 38, RG: 23.04.2015, 29335.

faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.” (md. 71/1). Çalışma esaslarının bir yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin olarak getirilen hüküm doğrultusunda (İK. md. 71/son) henüz bir düzenleme yapılmamış olmakla birlikte, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmeliğe ilişkin bir taslak hazırlanmıştır.⁵⁷⁰ Hazırlanan taslağın ilgili maddesi uyarınca, 12 aylıktan daha küçük olan çocuklar sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde hiçbir koşulda çalıştırılmazlar. (Tas. md. 6/1-a). İlgili taslak maddesi ile bu faaliyetlerde asgari çalışma yaşı 1 yaş olarak belirlenmiştir.

bbb. Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler

1475 sayılı mülga İş Kanunu’nda⁵⁷¹ hafif işler bakımından asgari çalışma yaşı 13 iken (md. 67) 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu yaş 14’e yükseltilmiş ayrıca ilköğretimi tamamlamış olma şartına bağlanmıştır (md. 71/1). Söz konusu değişiklik, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün asgari çalışma yaşının kademeli olarak artırılmasını öngören 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile uyumludur.⁵⁷² Bununla birlikte “*ilköğretimi tamamlamış olma*” şartı, 2015 yılında yapılan değişiklikle “*zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olma*” şeklinde değiştirilmiştir.⁵⁷³ 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 3 uyarınca “*Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar.* ”. Asgari çalışma yaşına ilişkin normların hayata geçirilebilmesi için zorunlu temel öğretim süresi ile asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler paralel olmalıdır.⁵⁷⁴ Mevcut düzenleme bu yönüyle isabetsizdir. Öğretide bu değişikliğin, ilköğretimi

⁵⁷⁰ <http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf>.

⁵⁷¹ RG: 01.09.1971, 13943.

⁵⁷² Centel, Asgari Çalışma Yaşı, 293, 302 *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 106. *Özkaraca/Ünal*, 374.

⁵⁷³ 6645 sayılı Kanun md. 38, RG: 23.04.2015, 29335.

⁵⁷⁴ Centel, Asgari Çalışma Yaşı, 293, 302 *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 106. *Özkaraca/Ünal*, 374.

tamamlamamış olmakla birlikte 13 yaşını doldurmuş olan çocukların çalışmasının önünü açabileceği; bu nedenle “zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış” ifadesinin halen ÇGİÇUEHY’te de olduğu gibi “ilköğretimi tamamlamış” şeklinde yorumlanmasının faydalı olacağı belirtilmektedir.⁵⁷⁵

14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocukların çalışabileceği hafif işler Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek 1’de sıralanmıştır. Çocuk işçilerin Ek 1’de sayılan işler dışındaki işlerde çalıştırılması yasaktır (Yön. md. 5/5). Çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işler, “*1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri, 2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri, 3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri, 4. Büro hizmetlerine yardımcı işler, 5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç), 6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler, 7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri, 8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç), 9. Spor tesislerinde yardımcı işler, 10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri*“ dir (Yön. Ek 1).

ccc. Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler

15 yaşını doldurmuş genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek 2’de sıralanmıştır. Genç işçilerin, çocuk işçilerin çalıştırılabileceği Ek 1’deki hafif işler ve Ek 2’de sayılan işler dışındaki işlerde çalıştırılması yasaktır (Yön. md. 5/5). Genç işçilerin

⁵⁷⁵ Gürsel, 448-449.

çalıştırılabilecekleri işler, “ 1. Meyve ve sebze konserveciliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri, 2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri, 3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri, 4. Kasaplarda yardımcı işler, 5. Çay işlemesi işleri, 6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri, 7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler, 8. Süpürge ve fırça imalatı işleri, 9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri, 10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri, 11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler, 12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri, 13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler, 14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri, 15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri, 16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri, 17. Sandık, kutu, fiçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri, 18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç), 19. El ilan dağıtımı işleri, 20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısı işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç), 21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç), 22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri, 23. Balıkhane işleri, 24. Şeker

fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler, 25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçilama, istifleme ve benzeri işler, 26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri, 27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamirati işleri (boya ve vernik işleri hariç). “ dir (Yön. Ek 2).

ddd. 16 Yaşını Tamamlayanların Çalıştırılabilecekleri İşler

2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmeden önce, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, İş Kanunu'nun 77 vd. maddelerinde düzenlenmekteydi. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bu hükümlerin arasında, 16 yaşını tamamlamamış olan genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı hükmü (md. 85/1) ve 16 yaşını tamamlamakla birlikte 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalıştırılabilecekleri ağır ve tehlikeli işlerin neler olduğunun bir yönetmelikle belirleneceği hükmü yer almaktaydı (md. 85/2). Bu doğrultuda kabul edilmiş olan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde ağır ve tehlikeli işlerin düzenlendiği çizelge Ek1'de, karşısında *GI* ibaresi bulunan işlerde 16 yaşını doldurmuş genç işçilerin çalışması mümkündü. 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁵⁷⁶ kabulü ile hem İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler hem de Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.⁵⁷⁷ Bunun yerine 2013 yılında Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te değişiklik yapılmış ve 16 yaşını doldurmakla birlikte 18 yaşını doldurmamış genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler, yeni eklenen çizelge Ek 3 ile tek tek sıralanmıştır. Yine 2013 yılında Yönetmelik'te bu kapsamda yapılan değişiklikle, 16 yaşını doldurmakla birlikte 18 yaşını doldurmamış genç işçilerin Ek1, Ek2 ve Ek3'te sayılmış işler haricinde çalıştırılmayacağı

⁵⁷⁶ RG: 30.06.2012, 28339.

⁵⁷⁷ Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Yönetmelik, RG: 08.02.2013, 28553.

düzenlenmiştir (Yön. md. 5/5).⁵⁷⁸ Bununla birlikte Yönetmelik md. 5/5 cümle 2 uyarınca “...5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilirler. “. Yönetmelik ile mesleki eğitim mezunu 16 yaşındaki genç işçiler için getirilmiş olan istisna, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile uyumludur.⁵⁷⁹ Nitekim 138 sayılı Sözleşme uyarınca tehlikeli işlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz (138 s. Szl. md.3/1). Bununla birlikte gençlerin tam anlamıyla korunması ve mesleki eğitim almış olmaları şartıyla 16 yaşından itibaren çalıştırılması mümkündür (138 s. Szl. md.3/3).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-3 uyarınca 16 yaşını tamamlamış olmakla birlikte 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler “1. Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri. 2. Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri. 3. Parafinden eşya imali işleri. 4. Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didiklemesi, ayrılması ve bunlara benzer işler. 5. Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC’nin imali ve PVC’den mamül eşyaların yapımı hariç) 6. Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri). 7. Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri. 8. Selüloz üretimi işleri. 9. Kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri. 10. Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik

⁵⁷⁸ Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği md. 4/1’de yer alan, “16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. “ maddesi gibi genel nitelikli bir düzenlemeye ise Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te yer verilmemiştir.

⁵⁷⁹ Aykaç, 363.

fabrikalarındaki işler. 11. Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri. “dir. Bununla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda, mesleki eğitim alınmaksızın yapılamayacak olan tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfına giren işlerde, bu eğitimi aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir (md. 17/3). Bu hüküm doğrultusunda kabul edilen Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik’te⁵⁸⁰ hangi işleri yapabilmek için mesleki eğitim alma zorunluluğunun olduğu düzenlenmiştir. Buna göre genç işçinin yapacağı iş, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-3’te sayılan işlerden biri olsa dahi söz konusu iş, mesleki eğitimi gerektirdiği takdirde, bu eğitime sahip olmayan genç işçiler tarafından yerine getirilemez.⁵⁸¹ Burada önemle üzerinde durulması gereken bir diğer nokta ise Türkiye’nin onaylamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 138 sayılı Asgari Yaş ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Acil Eylem Sözleşmesi’dir. 138 sayılı Sözleşme uyarınca tehlikeli işlerde 18 yaşından küçükler çalıştırılmaz (138 s. Szl. md.3/1). 182 sayılı Sözleşme ise taraf devletlere çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ivedilikle kaldırma yükümlülüğü getirmiştir (md. 1). Sözleşme, niteliği ya da yapıldığı koşullar itibariyle çocuk için zararlı olacak işleri çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında saymıştır (md. 3/4). Bu işler bakımından yaş sınırı 18’dir (md.2). Bu nedenle 16 yaşını doldurmuş genç işçi tarafından yapılacak olan iş, Yönetmelik Ek3’te sayılan işler kapsamında olup, çocuk bu işle ilgili mesleki eğitime sahip de olsa, yapılacak olan işin 138 ve 182 sayılı Sözleşme uyarınca çocuk için tehlikeli veya zararlı olup olmadığının tespiti gerekir. Bu doğrultuda yapılacak tespit sonucunda niteliği ya da çalışma koşulları itibariyle çocuk için tehlikeli veya

⁵⁸⁰ RG: 13.07.2013, 28706.

⁵⁸¹ *Süzek*, 910-911. *Aykaç*, 362.

zararlı olan işlerde çalışma yaşının Any md. 90/son uyarınca 16 değil 18 yaş olarak kabulü gerekir.

eee. 18 Yaşını Tamamlayanların Çalıştırılabilecekleri İşler

Yalnızca 18 yaşını tamamlamış olanların çalıştırılabilecekleri işler mevzuatımızda dağınık bir biçimde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerden ilki İş Kanunu'nda yer alan, yer altı ve sualtı işlerinde yalnızca 18 yaşını tamamlamış olanların çalıştırılabileceğine ilişkin hükümdür. İş Kanunu md. 72'ye göre “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.*” Hükümün ifadesinden de anlaşılacağı üzere çalışma yasağı yalnızca hükümde örneklenen işler bakımından söz konusu değildir. Yasak, yeraltında ve sualtında yapılan bütün işleri kapsar.⁵⁸²

18 yaşını tamamlamamış olanlar bakımından söz konusu olan bir diğer düzenleme gece çalışma yasağıdır. Çocuk ve genç işçiler halen gelişme çağında olmaları sebebiyle yetişkin işçilere oranla gece uykusuna daha fazla ihtiyaç duymakta, gece uyuyamamaları gelişimleri açısından tehdit oluşturmaktadır. Çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması ayrıca iş sağlığı güvenliği ve üretimin verimliliği açısından da sorunludur.⁵⁸³ Bu doğrultuda İş Kanunu'nda “*Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.*” hükmüne yer verilmiştir. Düzenleme, değinilen gerekçelerle olumlu olmakla birlikte gece çalışma yasağının yalnızca sanayi sektörü ile sınırlandırılmış olması Türkiye'nin taraf olduğu

⁵⁸² Akın, 60. Tunçomağ/Centel, 192. Bakırcı, 244. Narmanlıoğlu, 677. Tuğ/Baysal, 1876. Engin, 16. Aykaç, 366.

⁵⁸³ Centel, 165. Narmanlıoğlu, 680. Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 111. Aykaç, 366.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın bu konudaki yaklaşımıyla uyumsuzluk içindedir.⁵⁸⁴ Nitekim Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, taraf devletleri ulusal mevzuatla belirlenen haller dışında 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmalarını temin etme yükümü altına sokmuştur (md.7/8). Sosyal Şart, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmasına kural olarak değil istisnaen izin vermektedir. Bu nedenle İş Kanunu'nda getirilen gece çalışma yasağının sanayi sektörüyle sınırlandırılması Sosyal Şart'ın mantığına uygun değildir. Bununla birlikte Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te herhangi bir sektör ayrımı yapılmaksızın, İş Kanunu uyarınca gece dönemine rastlayan işlerde 18 yaşını tamamlamamış olanların çalıştırılmayacağı kuralına yer verilmiştir (Yön. md. 5/son). Yine Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'ne⁵⁸⁵ göre, İş Kanunu'na göre gece dönemine rastlayan 20.00-06.00 saatleri arasında 18 yaşını tamamlamamış olanların çalıştırılması yasaktır (md. 5).⁵⁸⁶ Değınilen düzenlemelerde sektör sınırlaması yapılmamış olmakla birlikte düzenlemelerin yönetmelik şeklinde yapılması normlar hiyerarşisi bakımından sorunludur.⁵⁸⁷ Bununla birlikte 1591 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu uyarınca saat 20.00'den sonra 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılması yasaktır (md. 174). Söz konusu Kanun, esas olarak Borçlar Kanunu kapsamında çalışan küçük işçilere uygulanacak olmakla birlikte, emredici nitelikteki söz konusu düzenleme İş Kanunu kapsamında çalışan çocuk işçiler ve 16 yaşından büyük olmayan genç işçiler bakımından da uygulanır.⁵⁸⁸ 16 yaşından büyük genç işçiler bakımından ise kanımızca gece çalışma, gelişimleri açısından zararlı olması nedeniyle çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biridir. Bu nedenle gece çalışması bakımından da asgari çalışma yaşı 182

⁵⁸⁴ Aykaç, 366.

⁵⁸⁵ RG: 07.04.2004, 25426.

⁵⁸⁶ Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği md. 7/2'ye göre "Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır. "

⁵⁸⁷ Aykaç, 367.

⁵⁸⁸ Centel, 170-171. Aykaç, 367, dn. 89.

sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ve Any. md. 90/son uyarınca 18 olarak kabul edilmeli ve yargı makamları tarafından bu şekilde uygulanmalıdır.

18 yaşını tamamlamamış olanların çalıştırılmayacakları işler, öncesinde Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek3'te sıralanmışken Yönetmelik'te 2013 yılında yapılan değişiklikle birlikte, bu işler 5. maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre “...yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde⁵⁸⁹, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde, gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde, aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde, sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde, radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işlerde, fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye imkan sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde, para taşıma ve tahsilat işleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılmaz. “.

⁵⁸⁹ 18 yaşını tamamlamamış olan çocuk ve genç işçiler Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği (RG: 28.04.2004, 25446) kapsamındaki işlerde çalıştırılmazlar. Söz konusu yönetmelik, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, yalnızca bu işler için istihdam edilen işçiler tarafından değil; işyerinde hali hazırda çalışan işçilere ek iş olarak yaptırıldığında uygulanmaktadır. Bu nedenle hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri çocuk ve genç işçilere ek iş olarak yaptırılmaz. Aykaç, 364, dn.82.

Mevzuatımızda 18 yaşından küçükleri çalıştırma yasağına ilişkin 1591 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nu md. 176’da yer alan hüküm gereğince “*Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı menolunur.*”⁵⁹⁰ Öğretide söz konusu hükümde belirtilmiş olan yerlerin sınırlı sayıda olmadığı, 18 yaşından küçükleri çalıştırma yasağının benzer yerler bakımından da geçerli olduğu kabul edilmektedir.⁵⁹¹ Nitekim 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu’nun 12. maddesindeki “*Kanunî istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde onsekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz.*” hükmü ve hükmün ifade edilmiş biçimi öğretideki görüşü doğrular niteliktedir.⁵⁹²

bb. Çalışma Süresi

İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁵⁹³ md. 3 uyarınca, “*Çalışma süresi işçinin çalıştığı işte geçirdiği süredir.*” İş Kanunu md. 66/1’de sayılan ve esasen işçinin fiilen çalışmadığı süreler de çalışma süresinden sayılır (Yön. md. 3). Bununla birlikte Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, gelişimlerini desteklemek amacıyla çocuk ve genç işçilerin çalışma süresinden sayılan halleri genişletmiştir. İş Kanunu md. 66/1’de sayılan sürelere ek olarak, çocuk ve genç işçiler bakımından çalışma süresinden sayılan bu haller; işverenin iş sağlığı güvenliği başta olmak üzere işyerinde vermekle yükümlü olduğu eğitimlerde geçen süreler, işverenin çocuk veya genç işçiyi işyerinin haricinde gönderdiği eğitim, etkinlik ve

⁵⁹⁰ Değininilen hüküm uyarınca öğretide, belediyeler tarafından bu yönde alınmış bir karar olmaksızın çocukları çalıştırma yasağının söz konusu olmayacağı, bununla birlikte uygulamada belediyeler tarafından bu yönde kararlar alındığı, zabita yönetmeliklerinde de buna ilişkin düzenlemeler yapıldığı ifade edilmektedir. *Narmanlıoğlu*, 678, dn. 25. *Demir*, 568. Kanımızca mevcut hüküm uyarınca belediyelerin rolü yasağın varlığına değil denetimine ilişkindir.

⁵⁹¹ *Saymen*, 459. *Centel*, 140-141. *Demir*, 568. *Akın*, 60. *Engin*, 16-17. *Tuğ/Baysal*, 1877.

⁵⁹² *Aykaç*, 365.

⁵⁹³ RG: 06.04.2004, 25425.

mesleki eğitimlerde geçen süreler ve son olarak çocuk veya genç işçilerin çalışan çocuklarla ilgili düzenlenen etkinliklere temsilci olarak katılımları sebebiyle işyerinde çalışmadıkları sürelerdir (Yön. md. 7).

İş Kanunu çocuk ve genç işçilerin çalışma sürelerini düzenlerken okula devam edip etmemelerine göre bir ayrıma gitmiştir. Buna göre “*Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.*” (İK. md. 71/4, ÇGİÇUEHY md. 6/1).⁵⁹⁴ Okula devam eden çocuklar bakımından çalışma süresi ise okul zamanı dışında olacak şekilde günde en fazla 2 saat haftada en fazla 10 saat olabilir (İK. md. 71/5, ÇGİÇUEHY md. 6/3). Nitekim çocuğun yaptığı işin onun eğitimine ve derslerine devamına engel olamayacağı İş Kanunu tarafından açık bir biçimde düzenlenmiştir (İK. md. 71/2). Bununla birlikte okulun ara dönemde ve yazın kapalı olduğu zamanlarda, okula gitmeyenler için uygulanan çalışma süreleri, okula gitmekle birlikte tatil dönemi içinde olanlar bakımından da uygulanır (İK. md. 71/5).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sanat kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklara ilişkin olarak hazırlanan yönetmelik taslağında, çocukların çalışmaya başlama yaşınının 1 yaş olması sebebiyle çocukların çalışma süreleri de farklı yaş grupları bakımından ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre “*1 ila 5 yaşındaki çocuklar, sabah 10.00 ile akşam 18.00 arasında olmak kaydı ile bir günde iki saatten fazla çalıştırılmazlar. 6 ila 14 yaş arası çocuklar sabah 10.00 ile akşam 22.00 arasında olmak ve eğitim saatlerinin dışında kalmak şartı ile okul günlerinde iki saatten fazla; okul günleri dışında ise beş saatten fazla çalıştırılmaz.*” (Tas. md. 6/1-b,c).

⁵⁹⁴ Türkiye, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından, 15-18 yaş arasındaki genç işçilerin çalışma sürelerinin 40 saate kadar çıkıyor olabilmemesinin, genç işçiler için tehlikeli olduğu ifade edilerek, bu durumun GGASŞ md. 7/4'e aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. *Gürsel*, 455.

Taslakta, günlük çalışma süresinden sayılan haller bakımından da özel düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre çalışma süresi, çocuğun çalışma alanına gelmesiyle birlikte başlar. Yemek molası, yolda geçen süreler ve çocuğun talebiyle verilen molalar haricindeki tüm süreler çalışma süresine dahildir (Tas. md. 7/1).

Okula devam etmeyen çocuk işçiler için 35 saat, genç işçiler için 40 saat, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklar için 30 saat olan haftalık azami çalışma süresi yetişkin işçiler bakımından 45 saattir (İK md. 63/1). Gerek İş Kanunu gerek İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde⁵⁹⁵ belirtildiği üzere, haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilir (İK. md. 41/1, Yön. md. 3/a). Haftalık çalışma süresi sözleşmeyle 45 saatin altında belirlendiği takdirde, haftalık çalışma süresinden 45 saate kadar olan çalışmaya ise fazla sürelerle çalışma denir (İK. md. 41/3, Yön. md. 3/b). İşçi, fazladan çalıştığı her saat için, normal şartlarda bir saat çalışmasının karşılığı olarak aldığı ücretin % 50 oranında arttırılmış miktarına hak kazanır (İK. md. 41/2, Yön. md. 4/1). Fazla sürelerle çalıştığında ise bu oran normal şartlarda bir saat çalışmasının karşılığı olarak aldığı ücretin %25'idir. (İK. md. 41/3, Yön. md. 4/2). İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında 18 yaşını tamamlamamış çocuk ve genç işçiler de sayılmıştır (Yön. md. 8/1-a). Bununla birlikte değindiğimiz üzere yönetmeliğin tanımı gereği fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmadır. Bu iki hükmün bir arada değerlendirilmesiyle çocuk ve genç işçilere 45 saati aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılmasının yasaklandığı şeklinde bir yorum yapılabilir. Buna karşılık kanımızca, çocukların çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin nispi emredici nitelikte olması sebebiyle çocuk işçilere 35 saati genç işçilere 40 saati, sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklara ise 30 saati aşar şekilde

⁵⁹⁵ RG: 06.04.2004, 25425.

fazla çalışma yaptırılmayacağına kabulü gerekir.⁵⁹⁶ Nitekim nispi emredici nitelikteki hükümler, işçi aleyhine değiştirilemeyen, yalnızca işçi lehine olacak şekilde değiştirilebilen bir sınır çizer.⁵⁹⁷ Çocukların çalışma süreleri de gelişim çağında olan çocuk ve genç işçileri koruma amacıyla yetişkin işçilere göre kısaltılmıştır.⁵⁹⁸ Bu nedenle fazla çalışmanın sınırı da çocuk ve genç işçiler için öngörülmüş olan çalışma süreleri esas alınarak belirlenmelidir. Değinen gerekçeyle İş Kanunu md. 63/2 uyarınca yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanarak bazı haftalarda çocuk ve genç işçilere haftalık çalışma sınırının üzerinde çalışma yaptırılmaz. Yine şartları oluşmuş olsa dahi çocuk ve genç işçilere haftalık çalışma sınırını aşacak şekilde telafi çalışması yaptırılmaz.⁵⁹⁹

Kanuna aykırı olmasına rağmen çocuk ve genç işçiye fazla çalışma yaptırılması durumunda ise öğretilde belirtildiği üzere, ücretleri %25 zamlı değil %50 zamlı ücret şeklinde hesaplanmalıdır.⁶⁰⁰ %50 zamlı ücret, 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar bakımından söz konusu olmakla birlikte, bu hüküm 45 saatlik çalışma sağlıkları açısından sorun teşkil etmeyen yetişkin işçiler bakımından öngörülmüştür.⁶⁰¹ Çocuk ve genç işçilerin haftada 45 saat çalıştırılmaları ise gelişimleri açısından sakıncalıdır.⁶⁰² Bu nedenle haftalık çalışma süresi çocuk işçi için 35 saatin genç işçi için 40 saatin, sanat, kültür, reklam faaliyetinde çalışan çocuk için 30 saatin altında kararlaştırıldığında bu sınırlara kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilip %25 zamlı ücret ödenmelidir.⁶⁰³ Çocuk işçi için 35, genç işçi için 40, sanat, kültür, reklam

⁵⁹⁶ Aykaç, 369-370.

⁵⁹⁷ Esener, 36. Süzek, 35. Akıyigit, 43-44.

⁵⁹⁸ Şahin, 161. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 525.

⁵⁹⁹ Bakırcı, 298. Aykaç, 370.

⁶⁰⁰ Bakırcı, 298. Aykaç, 370. Özkara/Ünal, 381. Kılıç, 123.

⁶⁰¹ Bakırcı, 298. Aykaç, 370.

⁶⁰² Şahin, 161.

⁶⁰³ Bakırcı, 298. Aykaç, 370. Özkara/Ünal, 381. Kılıç, 123.

faaliyetinde çalışan çocuk için ise 30 saatin üzerindeki çalışmalar ise fazla çalışma kabul edilerek %50 zamlı ücret ödenmelidir.

cc. Dinlenme Süresi

Çocukların içinde buldukları gelişim döneminin özellikleri sebebiyle İş Kanunu kapsamında çalışan çocuk ve genç işçilerin dinlenme süreleri Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yetişkin işçilerden farklı olarak düzenlenmiştir. Bu çerçevede çalışma süreleri belirlenirken 24 saatlik zaman dilimi içerisinde aralıksız 14 saat dinlenme süresi verilir (Yön. md. 6/2).

Günlük çalışma süresinin ortalarına denk düşen bir zaman diliminde verilen ara dinlenmesi, çocuk ve genç işçiler için günlük çalışma süresi 4 saat olan işlerde yarım saat, 4 saatten 7 buçuk saate kadar olan işlerde 1 saattir (Yön. md. 6/4). Yetişkinler için öngörülen ara dinlenmesi süresi ise 4 saate kadar olan işlerde 15 dakika, 7.5 saate kadar olan işlerde yarım saattir (İK. md. 68/1-a,b). Nispi emredici nitelikteki bu hükümlerde düzenlenen süreler, işçiye ara dinlenmesi olarak verilebilecek sürenin alt sınırını oluşturur ve aralıksız olarak verilmesi gerekir (İK. md. 68/2). Bununla birlikte iklim şartları, bölgesel özellikler ya da işin niteliği gerektirdiğinde ara dinlenmesi süresinin parçalar halinde kullandırılması mümkündür (İK. md. 68/3). Ara dinlenmesi süresi yetişkin işçilerde olduğu gibi çocuk ve genç işçiler bakımından da çalışma süresinden sayılmaz.

Hafta tatiline ilişkin 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu 2017 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.⁶⁰⁴ İş Kanunu uyarınca bu kanun kapsamındaki işçilere, hafta tatili gününden önce belirlenen iş günlerinde haftalık çalışma süresi kadar çalışmaları halinde

⁶⁰⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 717 vd.

en az 24 saat olacak şekilde dinlenme verilir (İK. md 46/1). İş Kanunu kapsamında çalışan çocukların hafta tatilini düzenleyen Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükmüne göre ise “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir. “ (md. 8). Yetişkin işçilerde olduğu gibi çocuk ve genç işçiler bakımından da hafta tatili ücreti, işçi tarafından çalışılmış bir güne karşılık gelen ücrettir (İK. md. 46/2). Hafta tatiline hak kazanmak bakımından önemli olan çalışma süresinin iş günlerine nasıl dağıtıldığı değil, belirlenen çalışma süresinde işçinin çalışması veya çalışmış sayılmasıdır.⁶⁰⁵ Anayasal bir hak olan dinlenme hakkı kapsamında işçiye hafta tatili verilmesi zorunlu olmakla birlikte, buna rağmen hafta tatilinde çalıştırılan yetişkin, çocuk ve genç işçilerin korunması gerekmektedir.⁶⁰⁶ Bu kapsamda kendileri için kanunda belirlenmiş olan haftalık çalışma süresi kadar çalışmış olan çocuk ve genç işçiler, hafta tatilinde de çalıştırıldıkları takdirde, 1 günlük hafta tatili ücretine ek olarak 1.5 günlük fazla çalışma ücretine, sonuç olarak toplamda 2.5 günlük ücrete hak kazanırlar.⁶⁰⁷ Bununla birlikte kanunda belirlenmiş azami süreler kadar çalışmamakla birlikte hafta tatiline hak kazandıracak şekilde çalışmış sayılan (İK. md 46/3) çocuk ve genç işçiler, hafta tatili gününde çalıştırıldıklarında, 1 günlük hafta tatili ücretine ek olarak 1 günlük ücrete sonuç olarak toplamda 2 günlük ücrete hak kazanırlar.⁶⁰⁸

İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun⁶⁰⁹ uyarınca ulusal bayram ya da genel tatil olarak belirlenen günlerde çalıştırılmadıkları takdirde o günün ücretine tam olarak hak kazanırlar.⁶¹⁰ Bu günlerde tatil yapmayarak çalıştıklarında ise 1 günlük tatil ücretine ek olarak çalıştıkları

⁶⁰⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 460. Çopuroğlu, 69.

⁶⁰⁶ Çopuroğlu, 70.

⁶⁰⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 720. Aykaç, 371.

⁶⁰⁸ Aykaç, 373.

⁶⁰⁹ RG: 10.03.1982, 17284.

⁶¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 848 vd. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 722 vd.

günün ücreti de kendilerine ödenir (İK. 47/1). Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 9 ise “Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir. “ hükmüne yer vererek yetişkin işçilerden farklı olarak İş Kanunu Kapsamında çalışan çocuk ve genç işçilerin bu günlerde çalıştırılmasını yasaklamıştır.

Yetişkin işçilerle çocuk ve genç işçiler arasında yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları açısından herhangi bir fark bulunmaz.⁶¹¹ Hem yetişkin işçilerin hem de çocuk ve genç işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için en az 1 yıl çalışmış olmaları gerekir (İK. md. 53/1). Bununla birlikte yetişkin işçiler için kıdemine göre değişen ve 14 günden başlayan yıllık ücretli izin sürelerine (İK. md. 53/4), çocuk ve genç işçiler bakımından farklı bir sınır getirilmiştir. İlgili düzenlemelere göre “Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. “ (İK. md. 53/5). “Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. “ (ÇGÇUEHY md. 10/1). Belirtmek gerekir ki çocuk ve genç işçilerin yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağına ilişkin bu düzenlemeler Türkiye’nin onaylamış olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na aykırıdır.⁶¹² Nitekim Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 18 yaşından küçük çalışanlar için en az 4 haftalık yıllık ücretli izin süresi öngörmektedir (GGASS md. 7/7). İşçinin sağlığının korunması amacıyla dinlenmesini temin için yıllık ücretli iznin kesintisiz olarak kullanılması esastır. Bununla birlikte yetişkin işçiler bakımından işveren ve işçinin anlaşmasıyla 10 günden az olmayacak parçalara ayrılması mümkündür (İK. md. 56/3). Çocuk ve genç işçiler bakımından getirilen düzenlemeye göre ise “Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek

⁶¹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 852 vd.

⁶¹² Tuğ/Baysal, 1873. Aykaç, 372.

kullanılabilir. “ (ÇGÇUEHY md. 10/1). Değınildiği üzere çocuğun sağlığını koruyabilmek amacıyla yıllık ücretli izin çocuk veya genç işçiye ancak çocuğun yararına olduğu ve çocuk istediği takdirde iki parça halinde kullanılabilir. Yine çocuğun sağlığını, güvenliğini koruyabilmek için etkin bir biçimde dinlenmesini sağlayabilmek adına “*Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.* “(ÇGÇUEHY md. 10/2).

dd. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çocuk ve genç işçiler bakımından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin tespitinde, çocuğun içinde olduğu gelişim döneminin özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu husus çocukların yetişkinlere oranla daha deneyimsiz olmaları, tehlike ve dolayısıyla kendilerini koruma bilinçlerinin yeterince gelişmemesi, çalıştıkları işyerinin ve üretim ekipmanın yetişkinlere yönelik olarak tasarlanması gibi sebeplerle büyük önem arz etmektedir.⁶¹³ Nitekim İş Kanunu’nda, bu kanun kapsamında çalışan çocuklar bakımından geçerli olan “*Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.*” hükmüne yer verilmiştir (md. 71/2). Yine bu kapsamda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5/3 uyarınca “*İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.* “ . Yönetmelik’te ayrıca işverenin, çocuk veya genç işçiyi çalıştıracadığı iş, bu işe dair aldığı iş sağlığı ve

⁶¹³ Bakırcı, 245. Aykaç, 373. Bozkurt Gümrükçüoğlu,507.

güvenliği önlemleri ile karşılaşılabilir riskler hakkında, çocuğun yasal temsilcisine bilgi vereceği düzenlenmiştir (md. 12/a). Değınilen bilgilerin verilmesinin ardından “İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir. “ (md. 13/1). Yönetmelik uyarınca devlet, çalışan çocuklarla bir şekilde temas halinde olan tüm kişi ve kurumların birbiriyle koordineli olarak çalışmasını sağlamakla; bununla birlikte çocuk çalışması, iş sağlığı ve güvenliği vb. konularda eğitim verip inceleme ve araştırmalar yapmakla yükümlüdür (md.14, 15, 16).

Öncesinde İş Kanunu'nun 77-89. maddeleri arasında düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır (md. 37) . 6331 sayılı Kanun, 2. maddede sayılan istisnalar⁶¹⁴ haricindeki tüm faaliyetleri ve çalışanları kapsamına almıştır.⁶¹⁵ Bu sayede İş Kanunu'nun kapsamı dışında çalışan pek çok çocuk, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin korumasından yararlanma imkanına kavuşmuştur.⁶¹⁶ Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ele alacağımız düzenlemeler İş Kanunu kapsamında çalışan çocukların yanında Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında çalışan çocuklar bakımından da uygulanır. Bununla birlikte 6331 sayılı Kanun, yalnızca genç çalışan kavramına yer vermiş, çocuk çalışan kavramına yer vermemiştir. Buna ilişkin Kanun gerekçesinde, Kanun'un amaçlarından birinin çocukların mesleki eğitim dışında çalışmalarının kısıtlanması olduğu; bu nedenle Kanun'da çocuk çalışan kavramına yer

⁶¹⁴ İSGK md. 2/2'ye uyarınca bu Kanun uygulanmayacağı kişi ve faaliyetler şunlardır: ”a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. c) Ev hizmetleri. ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. “

⁶¹⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı ve uygulama alanı hakkında geniş bilgi için bkz. Centel, İş Sağlığı, 79 vd.. Aydınlı, 99 vd. . Sümer, İş Sağlığı, 81 vd. . Demircioğlu/Kaplan, 3 vd. .

⁶¹⁶ Aykaç, 374.

verilmediği belirtilmiştir. Bununla birlikte İş Kanunu'ndaki sınırlar çerçevesinde çalışmasına izin verilen 14 yaşındaki çocuklar için de 6331 sayılı Kanun'un uygulanacağı ifade edilmiştir.⁶¹⁷ Öğretide belirtildiği üzere çocukların istihdamının azaltılması amacıyla, 14 yaşındaki çocuk çalışanlar için özel nitelikte hükümler öngörmek yerine “çocuk çalışan” kavramına kanunda yer vermemek kanımızca da isabetli değildir.⁶¹⁸

aaa. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulünden önce yürürlükte olan İş Kanunu md. 87'de, 14 yaşından 18 yaşına kadar olan çocuk ve genç işçilerin o işte çalışmak için uygun olduklarına dair sağlık raporları olmaksızın işe alınamayacakları öngörülmekteydi. Yine işe alınan çocuk ve genç işçilerin çalışmaya devam edebilmeleri için 6 ayda bir düzenli aralıklarla doktor kontrolünden geçirilmeleri ve çalışmaya devamlarının uygun olduğunun tespiti gerekmekteydi. İSGK md. 15/1'e göre ise “İşveren; a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: 1) İşe girişlerinde. 2) İş değişikliğinde. 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde. 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.”. Anılan madde uyarınca “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.” (md. 15/2). Yine İSGK uyarınca bu raporların

⁶¹⁷ <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>

⁶¹⁸ Aykaç, 374-375.

işyeri hekiminden alınması gerekir (md. 15/3). İSGK ile birlikte, İş Kanunu dönemindeki düzenlemeden farklı olarak çocuk ve genç işçiler bakımından çalışacakları iş için uygun olduklarına dair sağlık raporunun mevcudiyeti zorunluluğu kaldırılmıştır. Bu zorunluluk yalnızca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışacak işçiler bakımından öngörülmüştür. Bununla birlikte Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1946 yılında kabul ettiği 77 sayılı Sanayide Çalışan Genç İşçilerin Tıbbi Muayenesine İlişkin Sözleşme'yi 1984 yılında onaylamıştır.⁶¹⁹ 77 sayılı Sözleşme uyarınca, 18 yaşından küçüklerin sanayiye ait bir işyerinde çalışabilmesi ancak burada çalışmaya uygun olduğunu gösteren bir sağlık raporu olduğu takdirde mümkündür (md.2/1). Kanımızca söz konusu hüküm kaleme alınışı ve niteliği itibariyle doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Anayasa md. 90/son'un açık ifadesi karşısında “sanayide” çalışacak çocuklar bakımından o işte çalışmaya uygun olduğunu gösteren bir sağlık raporunun varlığının şart olduğu kanısındayız. Yine işyeri hekimi tarafından küçük işçinin muayenesi o işte çalışmaya devam etmesinin sağlığı için uygun olup olmadığının tespiti amacıyla belirli aralıklarla yapılır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulama esaslarını belirlemek üzere çıkarılan “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”⁶²⁰ md. 9/2-c uyarınca *“Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; ... özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.* “. Periyodik muayenenin 6 ayda bir yapılması, 77 sayılı Sözleşme'nin ilgili hükmüyle uyumludur. 77 sayılı Sözleşme uyarınca, sanayide çalışan 18 yaşından küçük

⁶¹⁹ 2878 sayılı Kanun, RG: 18.08.1983, 18139

⁶²⁰ RG: 20.07.2013, 28713.

çocuklar, ulusal mevzuatta daha sık yapılacağına dair bir düzenleme bulunmamak kaydıyla 18 yaşına kadar en az yılda bir kere olmak üzere sağlık kontrolünden geçirilecektir (77 s. Szl. md. 3/1, md. 3/2). Yapılan kontrollerde küçük işçinin çalışmaya devamının sağlığı açısından uygun olmadığı sonucuna ulaşırsa, işverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında küçük işçiye kendisi için uygun olan bir iş vermesi gerekir.⁶²¹ Aksi takdirde küçük işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür.⁶²²

İSGK md. 4, 5, 10 uyarınca işveren, işyeri bakımından söz konusu olan tehlikeler ve bu tehlikelerden doğan risklerin tespit edilerek kontrol edilmesini sağlayan risk değerlendirmesini yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.⁶²³ Bu kapsamda risk değerlendirmesi yapılırken “*genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu*” nun göz önünde bulundurulması gerekir (İSGK md. 10/1-ç).

Belirtmek gerekir ki 18 yaşından küçük işçiler de diğer işçiler gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlere katılmak ve eğitimin gerekliliklerini yerine getirerek alınan tüm önlemlere uymakla yükümlüdürler (İSGK md. 19).⁶²⁴

bbb. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulünden önce yürürlükte olan İş Kanunu md. 79/6 'da “*Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.*”

⁶²¹ Centel,194-195. Süzek, İş Güvenliği, 295. Bakırcı, 276-277. Sarıbay Öztürk, 298. Aykaç, 376. Seçer, 1439-1440.

⁶²² Centel,195. Bakırcı, 277. Aykaç, 376.

⁶²³ Sarıbay Öztürk, 21. Narter, 105.

⁶²⁴ İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri konusunda bilgi için bkz. Sarıbay Öztürk, 48 vd.. Narter,143 vd.

hükmüne yer verilmekteydi. Söz konusu madde İSGK ile yürürlükten kaldırılmış ve aynı içerikte bir düzenlemeye İSGK’da yer verilmemiştir. Bununla birlikte “ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nde”⁶²⁵ iş müfettişlerinin görev ve yetkileri arasında “ *İşyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek*” sayılmıştır (md. 11/g). Yeni düzenleme gereğince, iş müfettişlerinin küçük işçiyi doğrudan çalışmaktan alıkoyması mümkün olmayıp bunu bir yazı ile mülki idari amirden talep etmeleri gerekir. Öğretide belirtildiği üzere mevcut düzenleme süreci isabetsiz bir biçimde uzatmaktadır.⁶²⁶ Ayrıca düzenlemeye kanunda değil yönetmelikte yer verilmiş olması isabetli değildir.⁶²⁷ Değinilen sebeple çalışmaktan alıkonan küçük işçinin, mümkün olduğu takdirde iş sözleşmesinin tamamı değil yalnızca bu şekilde çalıştırılacağına ilişkin hükmü geçersiz sayılır (TBK md. 27/2). Kısmi geçersizlik yaptırımının uygulanması, mevcut düzenlemenin işçiyi koruma amacına hizmet etmesi sebebiyle daha isabetlidir.⁶²⁸ Kısmi geçersizlik sebebiyle doğan boşluğun işveren tarafından, işçiyi gözetme borcu kapsamında küçük işçiye kendisi için uygun olan bir iş verilerek doldurulması gerekir.⁶²⁹ İşveren bu borcunu gereğince yerine getirmeyip haklı ya da objektif bir neden olmamasına rağmen işçiye yaşına uygun bir iş vermediği takdirde, iş görme borcunu kabulde temerrüde düşmüş sayılır. Bu durumda işçinin çalışmaksızın işverenden ücretini talep etmesi mümkündür (TBK md. 408).⁶³⁰

⁶²⁵ RG: 31.10.2012, 28453.

⁶²⁶ Aykaç, 377.

⁶²⁷ Sarıbay Öztürk, 293-294.

⁶²⁸ Sarıbay Öztürk, 298.

⁶²⁹ Centel, 195. Süzek, İş Güvenliği, 295. Bakırcı, 276-277. Sarıbay Öztürk, 298. Aykaç, 376. Seçer, 1439-1440..

⁶³⁰ Süzek, İş Güvenliği, 295-296. Sarıbay Öztürk, 298.

İşçinin yaşı sebebiyle çalışmaktan alıkonulması haricinde olayın özelliğine göre işverene hukuki, idari ya da cezai yaptırımların uygulanması mümkündür.⁶³¹ Buna göre küçük işçi, İSGK md. 13 çerçevesinde çalışmaktan kaçınabilir; talep etmesine rağmen gerekli önlemler alınmadığı takdirde iş sözleşmesini feshedebilir; iş kazası geçirmesi durumunda diğer şartların da varlığı halinde maddi ve manevi tazminat, yakınları ise manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilir. Yine işverene, asıl amacı işvereni cezalandırmaktan ziyade iş kazalarını önlemek olan ve koşulları oluşmuş idari yaptırımlar uygulanır.⁶³² Bu kapsamda işyerinin bir kısmında veya tamamında iş durdurulabilir (İSGK md. 25);⁶³³ idari para cezası verilebilir (İSGK md. 26). İşverenin almakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı, küçük işçinin ölümüne ya da yaralanmasına sebep olabilir. Bu durumda işverenin fiili ceza hukuku anlamında öldürme ya da yaralama suçuna vücut verir ve işverene bu suçlara ilişkin cezai yaptırım uygulanır.⁶³⁴ Faili işveren olan öldürme veya yaralama suçunun manevi unsurunun taksir olduğu, işverenin olası kastla hareket etmiş olması ihtimalinin düşük olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle inceleme daha ziyade manevi unsurun basit taksir mi yoksa bilinçli taksir mi olduğunu belirlemeye yönelik olarak yapılmaktadır.⁶³⁵ Konuya ilişkin olarak Yargıtay tarafından 2018 yılında verilen bir kararda “17 yaşında olan ölenin sanıklara ait alt yüklenici elektrik firmasında çırak olarak çalışmakta olup işvereni tarafından çıraklık eğitim kursuna gönderilmeden çalıştırıldığı, bu nedenle iş yerinde karşılaşılabileceği tehlikeler konusunda bilgi sahibi olmadığı, İşyeri Tehlike Sınıfları

⁶³¹ İşverene iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde uygulanacak hukuki, idari ve cezai yaptırımlar için bkz. *Sarıbay Öztürk*, 53 vd. . *Narter*, 175 vd. . *Ekin*, 41 vd. .

⁶³² *Süzek*, İş Güvenliği, 255-256. *Sarıbay Öztürk*, 262.

⁶³³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulüyle birlikte İş Kanunu'nun “ İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması” başlıklı 79. maddesi yürürlükten kalkmıştır. İSGK'daki düzenleme yalnızca işin durdurulmasını düzenlemektedir. Bu nedenle bir idari yaptırım olarak işyerinin kapatılması artık mümkün değildir. *Sarıbay Öztürk*, 264.

⁶³⁴ *Akın*, Cezai Sorumluluk, 213. *Erdoğan*, 71.

⁶³⁵ *Akın*, Cezai Sorumluluk, 213-219. *Erdoğan*, 71 vd.

Tebliğine göre olayın meydana geldiği yapı işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, ilgili yönetmelikte genç işçilerin çalıştırılacağı iş kolları belirtilmiş olup, bu işler arasında inşaat yapı işleri ile elektrik işlerinin bulunmadığı, ilgili Yönetmelikte yapı işleri ile elektrik bakım ve onarım işlerinde çalışacakların mesleki eğitim almalarının zorunlu olduğu düzenlemelerine yer verilmiş olup ... yine inşaatın yapı sahibi İnşaat Firmasının şantiye şefi olan sanığın da, yasak olmasına rağmen 17 yaşında ve mesleki eğitimi olmayan ölenin yapı işinde çalışmasına izin verdiği, yeterli denetim ve kontrollerini yapmaması sebebiyle bu vasıftaki bir işçinin böyle bir işyerinde çalışmasını engellemediği anlaşılmış olup, tüm bu gerekçeler ile sanıklar hakkında koşulları oluşması sebebiyle bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerekir.” ifadelerine yer verilmiştir.⁶³⁶

İşveren iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen küçük işçiye koşulların varlığı halinde disiplin cezası uygulayabilir; işçiden vermiş olduğu zararı karşılamasını isteyebilir (TBK md. 400) ve duruma göre işçinin iş sözleşmesini derhal veya süreli olarak feshedebilir.⁶³⁷

b. Borçlar Kanunu Kapsamında Çalışanlar

Çocuğun çalışması, İş Kanunu'nun uygulanmayacağı durumlardan birinin kapsamında olup, bu çalışma Deniz İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu'na tabi olmadığı takdirde Borçlar Kanunu kapsamında çalışma söz konusu olur. İş Kanunu md. 4/1'e göre “a) Deniz ve hava taşıma işlerinde, b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, c) Aile ekonomisi sınırları

⁶³⁶ Y12CD, 26.04.2018, E. 2016/3469, K. 2018/4954. www.legalbank.net. Benzer yöndeki kararlar için bkz. Y12CD, 25.10.2018, E. 2017/1652, K. 2018/10208; Y12CD, 15.02.2018, E. 2016/3474, K. 2018/1574. www.lexpera.com.tr.

⁶³⁷ İşçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda işverenin hakları konusunda bilgi için bkz. Sarıbay Öztürk, 215 vd. .

içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, e) Ev hizmetlerinde, f) (...) (1) çıraklar hakkında, (1) g) Sporcular hakkında, h) Rehabilitasyon edilenler hakkında, ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde. “ İş Kanunu’nun hükümleri uygulanmaz.

aa. Asgari Çalışma Yaşı

Borçlar Kanunu’nda çocukların çalışmaya başlama yaşıyla ilgili hüküm bulunmaması nedeniyle Borçlar Kanunu kapsamında çalışan küçük işçilere 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümleri uygulanır.⁶³⁸ 1593 sayılı Kanun md. 173’e göre “On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur.” Öğretide 173. maddenin ifadesi karşısında sanayi işleri, maden işleri ve 1593 sayılı Kanun’un bir diğer maddesinde yasaklanmış olan eğlence işleri dışındaki işlerde, 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılabileceği ifade edilmiştir.⁶³⁹ Bu görüşe, hükmün çocukları koruma amacı taşıması ve bugün gelinen noktada Türkiye’nin tarafı olduğu asgari çalışma yaşına dair hükümler içeren uluslararası sözleşmelerin Türk hukukundaki yeri (Any. md. 90/son) sebebiyle katılmak mümkün değildir.⁶⁴⁰

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda belirlenen asgari çalışma yaşı 12 olmakla birlikte 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nu uyarınca; zorunlu ilköğretim çağında olmasına rağmen okula devam etmeyenler, hiçbir surette çalıştırılmazlar (md.

⁶³⁸ Demir, 565. Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 102. Narmanlıoğlu, 676. Tuğ/Baysal, 1871. Engin, 14. Özkaraca/Ünal, 371. Bozkurt Gümrükçüoğlu, 449. Tunçomağ/Centel, 192.

⁶³⁹ Saymen, 316.

⁶⁴⁰ Centel, 136-137. Demir, 564-565. Narmanlıoğlu, 675. Özkaraca/Ünal, 375.

59). 222 sayılı Kanun uyarınca zorunlu ilköğretim çağı 6-13 yaş grubu arasındaki çocukları kapsadığından (md. 3) zorunlu ilköğretim çağında olup okula devam etmeyen bir çocuk, 12 yaşını doldurmuş olsa bile çalıştırılmaz. İlköğretime devam eden çocuklar bakımından ise 222 sayılı Kanun'un düzenlemesi esas alındığı takdirde aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Nitekim 222 sayılı Kanun, ilköğretime devam eden çocukların ancak ders saatlerinin haricinde çalıştırılabileceğine ilişkin bir hüküm içermektedir (md. 59/2). Çalıştırma yasağının değinilen şekilde ilkokula devam eden çocuklar bakımından söz konusu olmaması uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerle aykırıdır.⁶⁴¹ Bununla birlikte Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda, 12 yaşından 16 yaşına kadar olan çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu sağlığa zararlı ve tehlikeli işlerin neler olduğunun İş Kanunu'nda düzenleneceği hükme bağlanmıştır (md. 179/son). Bu nedenle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı Borçlar Kanunu kapsamında çalışan 12-16 yaş aralığındaki küçük işçiler bakımından İş Kanunu'nu dolaylı bir uygulama bulur.⁶⁴² Kanımızca 12-16 yaş grubundaki bu çocuklara, 15 yaşın altındaki çalışmanın bizatihi çocuk için tehlike teşkil etmesi ve Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerde getirilmiş asgari yaşa dair hükümler sebebiyle İş Kanunu'ndaki asgari çalışma yaşına dair hükümler uygulanmalıdır.⁶⁴³ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun uygulandığı 16 yaş ve üzerindeki çocuklar bakımından ise Anayasa uyarınca uluslararası sözleşme hükümleri esas alınıp uygulanmalıdır (md. 90/son). Türkiye'nin imzalayıp onayladığı 138 sayılı ve 182 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri uyarınca, niteliği ve şartları sebebiyle çocuk için tehlikeli olan işler bakımından asgari çalışma yaşı 18'dir (138 s. Szl. md. 3/1, 182 s. Szl. md. 2, md. 3/4). Bu nedenle Borçlar Kanunu'nun uygulama alanı içindeki 16 yaş ve

⁶⁴¹ *Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 107- 108. Özkaraca/Ünal, 373.*

⁶⁴² *Akın, 59-60. Özkaraca/Ünal, 372.*

⁶⁴³ *Özkaraca/Ünal, 373.*

üzerindeki çocuklar bakımından da zararlı ve tehlikeli işlerde asgari çalışma yaşının yargı makamları tarafından 18 yaş olarak uygulanması gerekir.

bb. Çalışma Süresi

Borçlar Kanunu'nda küçük işçilerin çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılmasının yasak olduğuna ilişkin hükmü Borçlar Kanunu kapsamında çalışan küçük işçiler bakımından uygulama alanı bulur (UmHıfKmd. 173/2).⁶⁴⁴ Hüküm, yukarıda değinilen şekilde Borçlar Kanunu kapsamında çalışan çocuklar bakımından da asgari yaş sınırı olarak kabul edilmesi gereken 15 yaşından itibaren çalışan, hafif işlerde ise 14 yaşından itibaren çalışabilecek çocuklar bakımından uygulanacaktır.⁶⁴⁵ Öğretide mevcut durum, günlük çalışma bakımından getirilen 8 saatlik sürenin yüksek olduğu ve küçük işçilerin haftalık çalışma süresi bakımından bir sınır getirilmediği gerekçesiyle eleştirilmektedir.⁶⁴⁶ 16 yaş ve üzerindeki çocukların ise işyerindeki yetişkin işçilere uygulanmakta olan çalışma sürelerine tabi oldukları ifade edilmektedir.⁶⁴⁷ Söz konusu durum 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını öngören Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na aykırılık oluşturur (GGASS md. 7/4) ve düzeltilmesi gerekir.⁶⁴⁸ İşyerindeki yetişkinlere uygulanan çalışma sürelerinin küçük işçilere de uygulanması, çocuklar açısından gelişim çağında olmaları nedeniyle tehlikelidir. Tehlikeli işler bakımından çalışmaya başlama yaşı ise 18 yaştır (138 s. Szl. md. 3/1, 182 s. Szl. md. 2,

⁶⁴⁴ *Bakırcı*, 295. *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 112. *Demir*, 565. *Narmanlıoğlu*, 676. *Özkaraca/Ünal*, 371. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 456.

⁶⁴⁵ Bkz. §3-II-2-b-aa.

⁶⁴⁶ *Bakırcı*, 295. *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 112-113. *Aykaç*, 370.

⁶⁴⁷ *Bakırcı*, 295. *Bakırcı*, Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, 112

⁶⁴⁸ *Bakırcı*, 295.

md. 3/4). Bu nedenle kanımızca, 16 yaş ve üzerindeki çocukların da 12- 16 yaş arasındaki çocuklar bakımından öngörülen çalışma sürelerine tabi tutulmaları gerekir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu uyarınca saat 20.00'den sonra 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılması yasaktır (md. 174). Hüküm kapsamına 16-18 yaş aralığındaki küçük işçileri almamaktadır. Kanımızca, 16-18 yaş aralığındaki küçük işçiler bakımından da gece çalışma, gelişme çağında olmaları ve gelişimleri açısından zararlı olması nedeniyle çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biridir. Bu nedenle gece çalışması bakımından asgari çalışma yaşı, 182 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ve Any. md. 90/son uyarınca 18 olarak kabul edilmeli ve yargı makamları tarafından bu şekilde uygulanmalıdır.

cc. Dinlenme Süresi

Borçlar Kanunu'nda küçük işçiler için özel olarak düzenlenmiş tek hüküm yıllık ücretli iznin süresine ilişkin hükümdür. Borçlar Kanunu md. 422 uyarınca “*İşveren, en az bir yıl çalışmış olan ... onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekte yükümlüdür.*” Söz konusu hüküm küçük işçiler için yıllık ücretli iznin yetişkin işçilerden farklı ve daha uzun süreli düzenlenmesi sebebiyle olumlu olmakla birlikte, 18 yaşından küçükler için en az 4 hafta yıllık ücretli izin öngören Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na aykırıdır.⁶⁴⁹ Küçük işçiler için özel olarak getirilmiş bu hüküm haricinde, Borçlar Kanunu'ndaki dinlenme sürelerine ilişkin diğer düzenlemeler küçük işçiler bakımından da uygulanır. Borçlar Kanunu md. 421 uyarınca “*İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar*

⁶⁴⁹ Tuğ/Baysal, 1873. Aykaç, 372.

buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. “⁶⁵⁰ Yine genel kanun niteliğindeki 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun da Borçlar Kanunu kapsamındaki küçük işçiler bakımından uygulama alanı bulur.⁶⁵¹

c. Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışanlar

854 sayılı Deniz İş Kanunu⁶⁵² uyarınca, Türk bayrağı taşıyan 100 ve üzeri grostonilatoluk gemilerde, bir iş sözleşmesi ile çalışan işçi (gemiadamı) ve işvereni arasındaki hukuki ilişki, bu kanun hükümlerine tabidir (md. 1/1).⁶⁵³ 854 sayılı Kanun’a göre, değinilen özelliklere sahip bir gemide iş sözleşmesi kapsamında çalışan kaptan, zabıt, tayfa ve diğer kişiler “gemiadamı” olarak adlandırılır (md. 2/B). Bununla birlikte Deniz İş Kanunu’nda çocukların gemiadamı olarak çalıştırılması durumuna ilişkin özel nitelikte bir düzenleme yer almamaktadır. Yalnızca Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nde⁶⁵⁴ gemi adamı olabilmek için sayılan yeterlilik koşulları arasında çeşitli işler için farklılaşan asgari yaş sınırları öngörülmüştür. Bu nedenle genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan hallerde Deniz İş Kanunu’na tabi küçük işçiler bakımından da uygulanır.⁶⁵⁵

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği uyarınca, “güverte sınıfı tayfa” olarak “gemici” olabilmek için 16 yaşını tamamlamış ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (md. 6/1-a), “usta gemici” olabilmek için 18 yaşını tamamlamış ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (md. 6/2-a); “makine sınıfı tayfa” olarak “yağcı”

⁶⁵⁰ Bununla birlikte Borçlar Kanunu’nda hafta tatiline hak kazanma koşullarına yer verilmemiştir. Öğretide bu eksığe işaret edilmektedir. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 720.

⁶⁵¹ *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 718.

⁶⁵² RG: 29.04.1967, 12586.

⁶⁵³ “*Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde...*” de gemiadamı ve işverenlerine Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır (md. 1/2). Konu hakkında geniş bilgi için bkz. *Kar*, 75 vd.

⁶⁵⁴ RG: 10.02.2018, 30328.

⁶⁵⁵ *Süzek*, 232-233.

olabilmek için 16 yaşını tamamlamış ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (md. 16/1-a), usta makine tayfası olabilmek için ise 18 yaşını tamamlamış ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak gerekir (md. 16/2-a).

“Yardımcı sınıf gemiadamlarından elektro-teknik tayfası” olmak için 18 yaşını tamamlamış ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (md. 25/2-a); yine “aşçı” olabilmek için de 18 yaşını tamamlamış olmak gerekir (md. 25/11). Denizcilik eğitimi alan öğrencilerin açık deniz eğitimlerini gemiadamı olarak uygulamalı biçimde yapabilmeleri için güverte stajyeri yeterliliğine sahip gemiadamı cüzdanları olmalıdır. Bu cüzdan Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü tarafından 16 yaşını tamamlamış olan öğrencilere verilmektedir (md. 25/7). 16 yaşını tamamlamış olanlara ise yine Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü tarafından “kamarot yeterliliği” verilmektedir (md. 25/10).

“Yat sınıfı gemiadamlarından”, “yat kaptanı” olabilmek için 18 yaşını tamamlamış olmak gerekir (md. 26). “Balıkçı sınıfı gemiadamlarından”, “balıkçı gemisi güverte tayfası” olabilmek için 18 yaşını tamamlamış ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak (md. 27/1-a), “balıkçı gemisi kaptanı” olabilmek için 18 yaşını tamamlamış olmak (md. 27/2-a), “açık deniz balıkçı gemisi kaptanı” olabilmek için ise 20 yaşını tamamlamış olmak gerekir (md. 27/3-a).

Bununla birlikte 18 yaşından küçüklerin gemilerde “trimci” ya da “ateşçi” olarak çalışmasını yasaklayan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 15 sayılı Trimciler ve Ateşçiler İçin Asgari Yaş Sözleşmesi, Türkiye tarafından 1959 yılında onaylanmıştır.⁶⁵⁶ Deniz İş Kanunu, trimci ve ateşçilerle yapılacak iş sözleşmesinde 15 sayılı Sözleşme’nin özetinin yer alması gerektiğini hükme bağlamıştır (md.6/1-12). Belirtmek

⁶⁵⁶ 7292 sayılı Kanun, RG: 02.06.1959, 10220.

gerekir ki 15 sayılı Sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2017 yılındaki 106. Oturumu'nda yürürlükten kaldırılmıştır.⁶⁵⁷ Yürürlükten kaldırılmamış olsa dahi 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi onaylandığı takdirde 138 sayılı Sözleşme hükmü gereğince 15 sayılı Sözleşme yürürlükten kalkar ve yerine asgari yaşa dair 138 sayılı Sözleşme hükümleri uygulanır (138 s. Szl. md.10/son). Deniz işleri nitelikleri ve çalışma koşulları gereği, genç insanların gelişimleri ve sağlıkları bakımından zararlı olabileceğinden tehlikeli işler kapsamına girmektedir. 138 sayılı Sözleşme'ye göre, tehlikeli işler bakımından asgari çalışma yaşı 18'dir (md.3/1). Sonuç olarak 15 sayılı Sözleşme'nin yürürlükten kalkmış olması trimci ve ateşçiler bakımından asgari çalışma yaşında bir değişikliğe neden olmamıştır. Yine 138 sayılı Sözleşme'de tehlikeli işlerde çalışmaya başlama yaşının 18 yaş olmasına dair hükme bir istisna getirilmiştir. Bu istisna hükmü uyarınca, yapılacak olan tehlikeli iş konusunda mesleki eğitim almış çocuklar, sağlık ve güvenlikleri tam olarak güvence altına alındığı takdirde bu işlerde 16 yaşından itibaren çalıştırılabileceklerdir (md. 3/3). Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde de çeşitli sınıflarda gemiadamı olarak çalışabilmek için 16 yaşı ve temel eğitimi tamamlamış olma zorunluluğu yanında, yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında mesleki eğitim görme şartı aranmaktadır. Yönetmeliğin bu açıdan 138 sayılı Sözleşme'ye uygun olduğunu söylemek mümkündür.⁶⁵⁸

d. Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışanlar

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun⁶⁵⁹ uygulama alanını, Türkiye'de yayımlanan gazete, dergi gibi süreli yayın kuruluşlarında, haber, fotoğraf ajanslarında fikir ve sanat

⁶⁵⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312160:NO.

⁶⁵⁸ Özkaraca/Ünal, 370.

⁶⁵⁹ RG: 20.06.1952, 8140.

işlerinde çalışıp İş Kanunu'nun uygulama alanı içinde olmayan işçiler ve işverenleri oluşturur (md. 1/1). Basın İş Kanunu'nun uygulama alanı içindeki fikir ve sanat işleri niteliğindeki işlerde, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara gazeteci adı verilir (md. 1/2). Basın İş Kanunu'ndaki açık hüküm gereğince İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri kıyas yoluyla gazetecilere de uygulanır (md. 6/10). Bununla birlikte Deniz İş Kanunu gibi Basın İş Kanunu'nda da çocuk çalıştırılmasına ilişkin özel nitelikte bir hüküm yer almamaktadır. Kıyas yoluyla uygulama bulacak olan İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri dışında, Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde Basın İş Kanunu'na tabi olan küçük işçiler açısından da genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu uygulanır.⁶⁶⁰ Bu nedenle Borçlar Kanunu kapsamında çalışan küçük işçiler bakımından söz konusu olan çalışmaya başlama yaşı ve çalışma koşullarına ilişkin kurallar Basın İş Kanunu'na tabi küçük işçiler bakımından da geçerlidir.⁶⁶¹

III. Düzenlemelerin Hukuki Niteliği

18 yaşından küçük işçilerin çalışmasına dair değinilen yasaklayıcı ve sınırlayıcı düzenlemelerin hukuki niteliğine ilişkin öğretilerde farklı görüşler vardır. Ağırlıklı görüş düzenlemelerin niteliğinin yaşa bağlı olarak ehliyetin sınırlandırılması olduğu yönündedir.⁶⁶² Bununla birlikte sınırlandırılanın hak ehliyeti⁶⁶³ mi yoksa fiil ehliyeti⁶⁶⁴ mi olduğuna dair görüş birliği yoktur. Yine fiil ehliyetini sınırlandırmakla birlikte söz

⁶⁶⁰ *Süzek*, 232-233. *Özkaraca/Ünal*, 370.

⁶⁶¹ Bkz. §3-II-2-b-aa.

⁶⁶² *Saymen*, 458 vd. . *Centel*, 134. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 258-259. *Tunçomağ/Centel*, 81-82. *Urhanoglu Cengiz*, 210. Soruna ehliyet açısından yaklaşanlara göre, çalışma izni olmayan yabancıların durumunun da ehliyet sorunu olduğu ifade edilmektedir. *Akyiğit*, Kesin Hükümsüzlük, 16. Bununla birlikte kadınlara ilişkin çalışma yasaklarının bir ehliyet sorunu olmadığı, kadını korumak amacıyla getirildiği belirtilmektedir. *Mollamahmutoğlu*, 374.

⁶⁶³ *Centel*, 134. *Tunçomağ/Centel*, 81-82.. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 153-155. *Urhanoglu Cengiz*, 210. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 507.

⁶⁶⁴ *Saymen*, 458.

konusu düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu ve bu şekilde çalışma hayatının yasa koyucu tarafından düzenlendiği ileri sürülmüştür.⁶⁶⁵ Diğer bir görüş ise söz konusu düzenlemelerin hak ya da fiil ehliyetini sınırlandırmadığı, emredici nitelikte düzenlemeler olduğu⁶⁶⁶ ve kanuni yasaklar içerdiği yönündedir.⁶⁶⁷ Bu görüş çocukların çalışmasına ilişkin yasaklayıcı ve sınırlayıcı düzenlemelerin öncelikli amacının çocuğu korumak olması karşısında kanımızca da isabetlidir.

Alman hukukundaki yasaklayıcı hükümler ve emredici hükümler arasındaki kesin ayrıma Türk-İsviçre hukukunda yer verilmemiştir.⁶⁶⁸ Hem yasaklayıcı hem de emredici hükümler, Türk-İsviçre hukukunda, emredici hükümler üst başlığı altında değerlendirilir. Bu nedenle geniş anlamda emredici hükümler ifadesinin, hem dar ve teknik anlamda emredici hükümleri hem de yasaklayıcı hükümleri kapsamına alacak şekilde kullanılabilmesi ifade edilmektedir.⁶⁶⁹ Yasaklayıcı hükümler ile dar anlamda emredici hükümler arasındaki farkı belirleyen ölçütlerden biri, yasaklayıcı hükme aykırılık halinde, yasaklayıcı hüküm yerine uygulanacak bir hükmün kanunda yer almamasıdır.⁶⁷⁰ Emredici hükme aykırılık halinde ise bu hükmün yerine uygulanacak hüküm kanunda mevcuttur.⁶⁷¹ Bununla birlikte her iki durumda da “hukuka aykırılık” hali söz konusudur. Bu çerçevede çocukların çalışmasına ilişkin hükümler ele alındığında, “15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.” hükmü (İK md. 71/1) yasaklayıcı hüküm niteliğindeyken; “Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün

⁶⁶⁵ Kılıç, 88.

⁶⁶⁶ Akyiğit, Kesin Hükümsüzlük, 16, 21-22. Sümer, Uygulamalar, 157.

⁶⁶⁷ Süzek, 320. Senyen Kaplan, 135-137. Güven/Aydın, 366-367. Özkaraca/Ünal, 379. Çalışma izni olmayan yabancı işçiler bakımından getirilen düzenlemelerin yasaklayıcı nitelikte olduğuna ilişkin olarak bkz. Süzek, 321 vd. . Kocayusufoşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 540-541. . Akyiğit, Kesin Hükümsüzlük, 24-26. Sümer, 157.

⁶⁶⁸ Kocayusufoşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 537. Doğan Yenisey, 46. Özkaraca/Ünal, 380.

⁶⁶⁹ Kocayusufoşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 537.

⁶⁷⁰ Kocayusufoşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 536-537. Doğan Yenisey, 47. Özkaraca/Ünal, 380.

⁶⁷¹ Emredici hükme aykırılığın yaptırımını her zaman geçersizlikten yasaklayıcı hükmün lafzı ya da amacı gerektirdiği takdirde geçersizlik yaptırımını söz konusu olur. Doğan Yenisey, 47, 49-50.

eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz.” hükmü (İK md. 71/4) emredici hüküm niteliğindedir.⁶⁷²

İş hukuku öğretisinde dar ve teknik anlamda emredici hükümler “mutlak emredici hükümler ve nisbi emredici hükümler⁶⁷³” olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Buna göre mutlak emredici hükümler tarafların anlaşmasıyla işçinin lehine ya da aleyhine değiştirilemezken nisbi emredici hükümlerin işçinin lehine olacak şekilde değiştirilmesi mümkündür.⁶⁷⁴ Nisbi emredici hükümler, işçinin aleyhine olacak şekilde değiştirilemeyen asgari bir sınır çizmektedir.⁶⁷⁵ Bu çerçevede “Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz.” hükmü (İK md. 71/4) nisbi emredici nitelikte bir hükümdür. Çocuk veya genç işçinin çalışma süresinin toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesiyle haftada 35, günde 7 saatten az olacak şekilde düzenlenmesi mümkünken bu süreyi aşan bir düzenlemenin yapılabilmesi söz konusu değildir. Bu nedenle, çocuk veya genç işçileri korumak amacıyla getirilmiş asgari çalışma sürelerini aşan bir düzenleme içeren sözleşme hükmü geçersiz sayılır ve İK md. 71/4’te getirilmiş olan çalışma süresi uygulanır.⁶⁷⁶

⁶⁷² Özkaraca/Ünal, 379-380.

⁶⁷³ Nispi emredici hükümler sosyal kamu düzeni hükümleri olarak da nitelendirilmektedir. Esener, 34 vd. Süzek, 35. Nispi emredici hükümler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı, 87 vd. .

⁶⁷⁴ Süzek, 35. Doğan Yenisey, 46. Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 13-14. Akyiğit, Kesin Hükümsüzlük, 21.

⁶⁷⁵ Süzek, 35.

⁶⁷⁶ Özkaraca/Ünal, 381.

IV. Düzenlemelere Aykırılığın Yaptırımları

a. Hukuki Yaptırımlar

Borçlar hukukunun temel prensiplerinden biri olan sözleşme özgürlüğü kavramı, sözleşmenin karşı tarafını seçme, sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin içeriğini belirleme ve değiştirme, sözleşmenin şeklini belirleme ve sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğünü kapsamına alır.⁶⁷⁷ Türk Borçlar Kanunu'nun 26. maddesinde sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğü düzenlenmiştir.⁶⁷⁸ Buna göre "*Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.*" . Sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğünün sınırlarını ve bu sınırlar aşıldığı takdirde söz konusu olan yaptırımı düzenleyen TBK md. 27⁶⁷⁹ uyarınca "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*" . TBK md. 27 kapsamında bir sözleşmenin geçersizliğine yol açan nedenler hukuka aykırılık, ahlaka aykırılık ve sözleşmenin konusunun imkansız olmasıdır.⁶⁸⁰ Hukuka aykırılık nedeni bir üst kavram olarak kapsamına yasaklayıcı hükümlere aykırılık, emredici hükümlere aykırılık, kişilik haklarına ve kamu düzenine aykırılık hallerini alır.⁶⁸¹ İş sözleşmesiyle çalışan çocuklara ilişkin yasak ve sınırlamalar sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması niteliğinde olmakla birlikte, asgari çalışma yaşına ilişkin "yasaklayıcı hükümler" bakımından sınır sözleşmenin içeriğini belirleme değil karşı tarafını seçme özgürlüğüne ilişkindir.⁶⁸² Bu nedenle söz konusu yasaklayıcı hükümlere aykırılık halinde TBK md. 27 hükmünün doğrudan

⁶⁷⁷ Eren, 316. Kılıçoğlu, 115 vd. .

⁶⁷⁸ Eren, 332.

⁶⁷⁹ Eren, 333.

⁶⁸⁰ Kocayusufoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 531-532. Eren, 333.

⁶⁸¹ Kocayusufoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 531.

⁶⁸² Özkaraca/Ünal, 381-382.

doğruya uygulanması mümkün değildir.⁶⁸³ Bununla birlikte asgari çalışma yaşına ilişkin hükümlerin amacının çocuğun korunması oluşundan yola çıkarak bu yasaklayıcı hükümlere aykırılığın yaptırımının da geçersizlik (kesin hükümsüzlük) olduğunu söylemek mümkündür.⁶⁸⁴ Nitekim kurucu unsurlarında herhangi bir sakatlık olmayan bir hukuki işlemin geçerlilik koşullarından biri de hukuka aykırı nitelikte olmamasıdır⁶⁸⁵ ve kanunun yasaklayıcı hükümlerine aykırılık da hukuka aykırılık içinde değerlendirilmektedir.⁶⁸⁶

Asgari çalışma yaşına aykırı şekilde yapılan iş sözleşmelerinde, geçersizliğin geçmişe etkili olacak şekilde hüküm ve sonuç doğurması halinde çocuğun emeğinin korunması mümkün değildir. Bu nedenle geçersizliğin ileriye etkili sonuç doğurduğunun kabulü gerekir. İş sözleşmesi kurulmuş olmakla birlikte küçüğün henüz çalışmaya başlamadığı durumda ise geçersizlik baştan itibaren hüküm ve sonuç doğurur.⁶⁸⁷ Zira bu halde küçüğün emeğinin korunması gereği söz konusu değildir. İş sözleşmesinin konusu insan öldürme, uyuşturucu satımı, hırsızlık gibi kamu düzenini ağır bir biçimde ihlal eder nitelikte olduğu takdirde de geçersizlik geçmişe etkili olarak iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren hüküm ve sonuç doğurur.⁶⁸⁸

Öğretide ifade edildiği üzere, asgari çalışma yaşına ilişkin yasaklayıcı hükümlere aykırılık halinde sözleşmenin geçersizliği TBK 27 hükmüne değil

⁶⁸³ *Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı*, 540-541. *Özkaraca/Ünal*, 382.

⁶⁸⁴ *Özkaraca/Ünal*, 382. *Akyiğit*, Kesin Hükümsüzlük, 24. *Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı*, 538-539. Hükümün amacından yola çıkıldığında hükme aykırılık halinde geçersizlik yaptırımı uygulamanın gerekli olmadığı bunun yerine mevzuat tarafından cezai veya idari yaptırımların öngörüldüğü yasaklayıcı hükümlere düzen hükmü adı verilmektedir. Belirtmek gerekir ki bir hükme aykırılık halinde cezai veya idari yaptırım öngörülmüş olması, hükmün düzen hükmü olduğunu söylemek için yeterli değildir. Düzen hükmünü belirlemedeki ölçüt aykırılık halinde geçersizlik yaptırımının uygulanıp uygulanmayacağıdır. *Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı*, 538-539.

⁶⁸⁵ *Serozan*, Medeni Hukuk, 386.

⁶⁸⁶ *Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı*, 531.

⁶⁸⁷ *Bakırcı*, 423. *Özkaraca/Ünal*, 383-384. *Urhanoglu Cengiz*, 221. *Sümer*, 157. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 507.

⁶⁸⁸ *Süzek*, 341. *Akyiğit*, Kesin Hükümsüzlük, 39. *Narmanhoğlu*, Ferdi İş İlişkileri, 245. *Özkaraca/Ünal*, 384. *Bozkurt Gümrükçüoğlu*, 508.

yasaklayıcı hükmün kendisine dayanır⁶⁸⁹ ve çocuğun emeğinin korunması gerekçesiyle hükme aykırılık halinde geçersizlik ileriye etkili sonuç doğurur.⁶⁹⁰ Nitekim iş sözleşmeleri bakımından geçersizliğin “ileri sürüldüğü andan itibaren” ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç doğurduğu, Türk Borçlar Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmeden önce buna ilişkin yasal bir dayanak olmamakla birlikte, İş hukuku öğretisi tarafından kabul edilmekteydi.⁶⁹¹ Bununla birlikte 2011 yılında kabul edilen Türk Borçlar Kanunu ile söz konusu durum yasal dayanağa kavuşmuştur. TBK md. 394/3 uyarınca “*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*” Hükümün gerekçesinde, öğretisi ve uygulamada kabul edildiği üzere iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç doğuracağı belirtilmiştir.⁶⁹² Bununla birlikte söz konusu hükümde *geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi*” ifadesine yer verilmiştir. TBK öncesinde ise ne uygulamada ne de öğretilerde, hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin ileriye etkili sonuç doğurması için geçersizliğin sonradan anlaşılması şartı aranmamaktaydı.⁶⁹³ Gerekçede buna ilişkin olarak işçinin iş sözleşmesinin geçersiz olduğunu bilmesi durumunda iyiniyetli olmaması nedeniyle hükümden yararlanamayacağı ve iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılacağı belirtilmiştir. Buna karşılık aynı gerekçede “*Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 320’nci maddesi göz önünde tutulmuş, ancak işçinin harcadığı emeğin korunması ilkesi gözetilerek, bu maddenin üçüncü fıkrasında aranan iyiniyetle iş görme koşuluna*

⁶⁸⁹ Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 540. Özkaraca/Ünal, 383. Geçersizliğin TBK md. 27 hükmünün kıyas yoluyla uygulanmasıyla söz konusu olabileceği de ifade edilmektedir. Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı, 540.

⁶⁹⁰ Bakırcı, 423. Özkaraca/Ünal, 383. Urhanoglu Cengiz, 221. Sümer, 157.

⁶⁹¹ Tunçomağ/Centel, İş Hukukunun Esasları, 89-90. Süzek, İş Hukuku, 287-288. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 124-125. Mollamahmutoglu, 431-432. Akyiğit, Kesin Hükümsüzlük, 38. Bakırcı, 423. Sümer, 158-159. Başterzi, 59.

⁶⁹² <http://app.e-uyar.com/gerekce/index/9525f036-675f-421d-ae95-89045dee55c6>.

⁶⁹³ Tunçomağ/Centel, İş Hukukunun Esasları, 89-90. Süzek, İş Hukuku, 287-288. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 124-125. Mollamahmutoglu, 431-432. Akyiğit, Kesin Hükümsüzlük, 38. Bakırcı, 423. Sümer, 158-159.

*Tasarıda yer verilmemiştir.*⁶⁹⁴” ifadesi yer almıştır. Öğretide, İsviçre hukukunda geçersizliğin işçi tarafından bilinmesi halinde sözleşmenin baştan itibaren geçersiz sayılmasının dayanağının İsviçre Borçlar Kanunu md. 320’de yer alan “*geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi*” ibaresi değil; işçinin iyiniyetle iş görmesi koşulu olduğu ifade edilmiştir.⁶⁹⁵ Nitekim TBK md. 394/3’ün gerekçesinde de işçinin emeğinin korunması gerekçesiyle iyiniyetle iş görme koşuluna yer verilmediği belirtilmiştir.

TBK md. 394/3’ün gerekçesinde, öğretide ve uygulamada bu konuda kabul edilen esaslara uygun bir düzenleme yapıldığından bahsedilmektedir. Türk Borçlar Kanunu’nun kabulünden önce 1958 tarihli bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’nda “İş Kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlarını korumak olmasına, belki işte çalışması yaşı veya kadın olması itibariyle veya işin ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin (velevki hilesiyle durumunu saklayarak) işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebinin taraflardan birisi ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçinin sağladığı hak ve yetkilerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş Kanunu ve işçi sigortaları kanunlarının kabul edilmiş gayesine uygun ve bunun aksine olan düşüncenin kanunun gayesine aykırı olacağına ve iş aktinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin aktin hükümsüz sayılmasıyla korumak istenilen kimsenin aleyhine neticeler verecek şekilde tatbikinin kanunun gayesine uygun olarak tefsiri lazım geldiği yollu hukuk kaidesine aykırı düşeceğine ve 255 sayılı tefsir kararıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi batıl olan iş aktinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukuki neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre Ticaret

⁶⁹⁴ İsviçre Borçlar Kanunu md. 320/3 uyarınca “ *İşçi, sonradan geçersiz olduğu ortaya çıkan bir iş sözleşmesine dayalı olarak işverene bağımlı bir şekilde iyiniyetle iş gördüğü takdirde; sözleşmenin geçersizliği sebebiyle biri veya diğeri tarafından sözleşmeye son verilinceye kadar, her iki taraf da iş ilişkisinden kaynaklanan borçlarını geçerli bir sözleşme varmış gibi aynı şekilde ifa etmekle yükümlüdür.*“ akt. Özkaraca/Ünal, 392.

⁶⁹⁵ Doğan Yenisey, Hizmet Sözleşmesi, 303. Özkaraca/Ünal, 392.

Dairesinin içtihadı kanunun ruhuna uygun ve doğrudur.⁶⁹⁶ ” ifadelerine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu, işçinin yaşı ya da cinsiyeti sebebiyle çalışması yasak olan işlerde çalışması halinde, bu durumu karşı taraftan hileyle saklasa dahi, iş sözleşmesinin geçersizlik ileri sürülünceye kadar hüküm ve sonuçlarını doğuracağına hükmetmiştir.

Öğretide bir görüşe göre, TBK md. 394/3’te yer alan “*geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi*” ifadesi gereğince işçinin, sözleşmenin geçersizliğini bilmemesi koşulunun aranması, iş hukukunun işçiyi koruma amacına aykırıdır. Bu nedenle İş Kanunu’na tabi iş ilişkileri bakımından söz konusu TBK hükmünün doğrudan değil uyarlanarak uygulanması gerekir. Bununla birlikte Borçlar Kanunu’na tabi iş ilişkileri bakımından hükmün açık ifadesi karşısında, geçersizlik ancak işçi tarafından bilinmemesi halinde ileriye etkili sonuç doğuracaktır.⁶⁹⁷ Öğretideki çoğunluklu görüş ise işçinin iş sözleşmesi yapılırken durumu bilip bilmemesinden bağımsız olarak, iş sözleşmesinin, geçersizliği ileri sürülünceye kadar hüküm ve sonuçlarını doğuracağı ve geçersizliğin ileriye etkili olduğu yönündedir.⁶⁹⁸ Görüşün dayanağı işçi lehine yorum ilkesi ve hükmün amacının işçiyi korumak olmasıdır. Nitekim iyiniyetle ifa koşulunun arandığı İsviçre hukukunda dahi, sözleşmenin sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre tasfiyesinin doğurduğu güçlükler dikkate alınarak, geçersizliğin geriye etkili sonuç doğurması, işçinin yalnızca geçersizlik sebebini değil; bu sebeple sözleşmenin bağlayıcı olmayacağını da bilmesi durumunda söz konusu olmaktadır.⁶⁹⁹ Kanımızca da “*geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi*” ifadesi İsviçre hukukunda da örnekleri olduğu gibi geçersizliği sonradan ileri sürülen

⁶⁹⁶ YİBK, 18.06.1958, E. 1957/20, K. 1958/9, www.kazanci.com.

⁶⁹⁷ Süzek, 340-341.

⁶⁹⁸ Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 247. Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, 82-83. Özkaraca/Ünal, 391. Güneş/Mutlay, 237. Geçersizliğin işçinin geçersizliği bilip bilmemesinden bağımsız olarak ileriye etkili sonuç doğuracağına kabulünün, açık kanun hükmünün göz ardı edilmesine neden olacağına da işaret edilmektedir. Doğan Yenisey, Hizmet Sözleşmesi, 303-304.

⁶⁹⁹ Özkaraca/Ünal, 397-398.

şeklinde anlaşılmalı⁷⁰⁰ ve iyiniyetle iş görme koşuluna da yer verilmemiş olması karşısında işçi durumu bilse dahi geçersizlik ileriye etkili olarak sonuç doğurmalıdır. Geçersizliğin ileri etkili olarak hüküm ve sonuç doğurmasını gerekçede belirtildiği şekilde, yalnızca işverenin de geçersizliği bildiği durumla sınırlamak normun amacına uygun değildir. Bu durum çalışma hayatındaki çocukların ekonomik sömürüye karşı korunması açısından önem taşımaktadır.

Belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin geçersizliği ancak geçersizlik sebebi hala mevcutsa, konumuz özelinde çocuk hala asgari yaş şartını taşıyorsa ileri sürülebilir.⁷⁰¹ Çocuk belirlenen asgari yaşa ulaştığında, sözleşme kurulurken yaş şartını sağlamadığı gerekçesiyle sözleşmenin geriye ya da ileri etkili olarak geçersiz sayılması mümkün değildir.⁷⁰² Yine iş sözleşmesinin çocuğun asgari yaş şartını taşımadığı döneminin de geçersiz sayılmaması gerekir.⁷⁰³ Konuya ilişkin olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2017 yılında verilmiş olan kararda, 15 yaşından önceki çalışmalar isabetli bir biçimde geçersiz sayılmamış ve işçi 15 yaşından küçük olduğu dönem içerisinde de işçilik haklarından yararlandırılmıştır.⁷⁰⁴ Bununla birlikte Yargıtay'ın asgari çalışma yaşına ulaşıldıktan sonra iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürülmesi durumunda iş sözleşmesinin “başlangıçtan itibaren” geçersiz olduğuna hükmettiği kararları da mevcuttur.⁷⁰⁵

Genel asgari çalışma yaşı haricinde belirli işler bakımından getirilmiş özel asgari çalışma yaşına ya da gece çalışma yasağına aykırı iş sözleşmelerini, çocuğa başka bir iş

⁷⁰⁰ Özkaraca/Ünal, 390.

⁷⁰¹ Akyiğit, Şerh, 2039. Sümer, 160. Özkaraca/Ünal, 399.

⁷⁰² Sümer, 160. Mollamahmutoğlu, 433. Özkaraca/Ünal, 399.

⁷⁰³ Özkaraca/Ünal, 399. Yargıtay'ın asgari çalışma yaşına ulaşılmadan önce yapılan çalışmayı geçersiz saydığı kararları mevcuttur. Bkz. YHGK, 03.04.1991-9-1007/168, Akyiğit, Şerh, 2041-2043. 9HD, 20.06.2001, 8243/10688, Akyiğit, Şerh, 2043-2044. . Asgari çalışma yaşı öncesindeki çalışmayı geçersiz saymadığı ve kıdem süresine dahil ettiği karar için bkz. 9HD, 28.06.2006, 39175/19031, Akyiğit, Şerh, 2044.

⁷⁰⁴ YHGK, 15.11.2017, E. 2015/22-1389, K. 2017/1368. www.kazanci.com.

⁷⁰⁵ YHGK, 03.04.1991, E. 1991/9-107, K. 1991/168, www.kazanci.com, 22HD, 21.05.2013, E.2012/16405, K. 2013/11851, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 624-626.

verme imkanı olduğu takdirde geçersiz saymak yerine ayakta tutmak gerektiği öğretide ifade edilmektedir.⁷⁰⁶ Yine sözleşmenin karşı tarafını belirleme özgürlüğünün değil de içeriğini belirleme özgürlüğünün kapsamına giren durumlarda TBK md. 27/2 hükmünün uygulanması söz konusu olur.⁷⁰⁷ TBK md. 27/2'ye göre “Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur. “. Bu kapsamda, örneğin 16 yaşını doldurmuş olan çocukla kağıt üretim işinde çalıştırılması için yapılan iş sözleşmesi, geçerlidir.⁷⁰⁸ Buna karşılık iş sözleşmesinin, çocuğun sanayiye ait işlerden olan kağıt üretim işinde gece çalışmasına ilişkin hükmü geçersizdir. Söz konusu hükmün geçersizliği TBK md. 27/2 uyarınca iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez.

b. İdari Yaptırımlar

İş sözleşmesiyle çalışan çocuklara ilişkin hükümlerin farklı kanunlarda düzenlenmesine paralel olarak, bu hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari yaptırımlar da mevzuatta dağınık bir şekilde yer almıştır. Söz konusu idari yaptırımlar, idari para cezası ve çocuğun çalışmaktan alıkonulmasıdır.⁷⁰⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği⁷¹⁰ md. 11/g uyarınca iş müfettişlerinin yaşa ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık durumunda mülki amirden çocuğun çalışmaktan alıkonulmasını talep etme görev ve yetkisi mevcuttur. İş müfettişinin küçük işçiyi doğrudan çalışmaktan alıkoyması mümkün olmayıp bunu bir

⁷⁰⁶ Akyiğit, Şerh, 2039.

⁷⁰⁷ Eren, 333.

⁷⁰⁸ Kağıt üretim işi, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-3'te 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış olanların yapabileceği işler arasında sayılmıştır.

⁷⁰⁹ Aykaç, 379.

⁷¹⁰ RG: 31.10.2012, 28453.

yazı ile mülki amirden talep etmesi gerekir. Öğretide belirtildiği üzere mevcut düzenleme süreci isabetsiz bir biçimde uzatmaktadır.⁷¹¹

İş Kanunu'nun 104. maddesine göre asgari çalışma yaşına uymaksızın çocukları çalıştıran, çocuk işçi ve genç işçileri kendileri için öngörülmuş çalışma sürelerine aykırı şekilde çalıştıran, çocukları yeraltında, su altında ya da sanayiye ait işlerde gece çalıştıran işveren veya işveren vekiline 1200 TL idari para cezası uygulanır. İş müfettişi, idari para cezası uygulanmasına ilişkin raporu, teftişle görevli birimin grup başkanına sunar (Tüz. md. 22). Teftiş raporu, grup başkanı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü'ne iletilir ve idari para cezası bölge müdürü tarafından verilir (İK md. 108). 5326 sayılı Kabahatler Kanunu⁷¹² uyarınca söz konusu idari para cezasına karşı kararın tebliği ya da tefhiminden itibaren 15 gün içerisinde sulh ceza mahkemesine itiraz yolu açıktır ve bu süre içerisinde itiraz edilmediği takdirde idari yaptırım kararı kesinleşir (md. 27/1).⁷¹³

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 282 uyarınca “*Bu Kanunda yazılı olan yasaklara aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlara, fiilleri ayrıca suç oluşturmadığı takdirde, ikiyüzelli Türk Lirasından bin Türk Lirasına kadar idari para cezası verilir.* “. Buna göre Borçlar Kanunu'nun uygulanacağı iş ve ilişkilerde, 12 yaşından küçük çocukları işçi veya çırak olarak çalıştıranlara, 12-16 yaş arasındaki çocukları günde 8 saatten fazla ya da saat 20.00'dan sonra gece çalıştıranlara ve bar,

⁷¹¹ Aykaç, 377.

⁷¹² 31.3.2005,25772 (Mükerrer)

⁷¹³ Kabahatler Kanunu md. 3/1-a uyarınca “*Bu Kanunun idarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanır.* “ İK md. 108/2'de düzenlenmiş olan, itiraz makamının idare mahkemesi olduğuna ilişkin “*aksine hüküm*” 2008 yılında yürürlükten kaldırıldığından Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesi uygulama alanı bulur. *Süzek*, 887. Bununla birlikte iş hukukuna ilişkin idari para cezaları bakımından itiraz merciinin sulh ceza mahkemesi değil iş mahkemesi olması gerektiği öğretide ifade edilmektedir. *Süzek*, 887. *Akın*, İş Sağlığı, 330.

kahve, gazino, hamam gibi yerlerde 18 yaşından küçükleri çalıştıranlara belirtilen sınırlar dahilinde idari para cezası uygulanır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu md. 59'a göre "*İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler. Yukarıdaki hükümlere aykırı davrananlara dört yüz Türk Lirasından bin Türk Lirasına kadar idarî para cezası verilir. Bu Kanunda yazılı olan idarî para cezaları mahallî mülkî amir tarafından verilir.*" Temel öğrenim yükümlüsünü çalıştırma yasağına aykırılık halinde uygulanacak olan iki aya kadar hapis cezası öngören hüküm, 2008 yılında yürürlükten kaldırılmıştır (5728 sK. md. 576)

2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nda açılması izne bağlı olan işyerlerinde çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu yasağı aykırı şekilde çocukların çalıştırıldığı "*işyerlerinin işletmecilerine beşyüzmilyon Türk Lirası ile birmilyar Türk Lirası arasında idarî para cezası verilir. Bu maddede öngörülen idarî para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni, belediye sınırları dışında il daimi encümeni tarafından verilir. Verilen idarî para cezalarına dair kararlar ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır.*"

İdari para cezasını gerektiren bütün fiiller bakımından, Kabahatler Kanunu'nun genel nitelikteki hükümleri uygulama alanı bulmaktadır (KK md. 3/1-b). Kabahatler Kanunu md. 17/7'ye göre idari para cezalarının miktarı, *“her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idarî para cezaları açısından uygulanmaz.”* Çocukların çalışmasına ilişkin hükümlere aykırılık halinde öngörülen idari para cezaları maktu nitelik taşıdığından söz konusu hüküm uygulama alanı bulur ve idari para cezalarının miktarı yeniden değerlendirme oranında arttırılarak tespit edilir.

c. Cezai Yaptırımlar

İş sözleşmesiyle çalışan çocuklara ilişkin düzenlemelerin ihlalinin ceza hukuku anlamında bir suçta vücut vermesi halinde cezai yaptırımlar söz konusu olur. İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle meydana gelen ölüm ve yaralanmalar TCK'ye göre taksirle ölüm veya taksirle yaralama suçuna vücut verir.⁷¹⁴ Ayrıca buna ilişkin olarak genel kanun niteliğindeki Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen bazı özel suç tipleri, iş sözleşmesiyle çalıştırılan çocuklar bakımından uygulama bulabilir. TCK'nın insan ticareti suçunun düzenlendiği 80. maddesi uyarınca *“Zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek, fuhuş yaptırmak veya esarete tâbi kılmak ya da vücut organlarının verilmesini sağlamak maksadıyla tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulamak, nüfuzu kötüye kullanmak, kandırmak veya kişiler üzerindeki denetim olanaklarından veya çaresizliklerinden yararlanarak rızalarını elde etmek suretiyle kişileri ülkeye sokan, ülke dışına çıkararak, tedarik eden, kaçırarak, bir yerden başka bir yere götüren veya sevk eden ya da*

⁷¹⁴ Akın, Cezai Sorumluluk, 213. Erdoğan, 71.

barındıran kimseye sekiz yıldan oniki yıla kadar hapis ve onbin güne kadar adli para cezası verilir. Onsekiz yaşını doldurmamış olanların belirtilen maksatlarla tedarik edilmeleri, kaçırılmaları, bir yerden diğer bir yere götürülmeleri veya sevk edilmeleri veya barındırılmaları hallerinde suça ait araç fiillerden hiçbirine başvurulmuş olmasa da faile değinilen cezalar verilir. “

TCK'nın “iş ve çalışma hürriyetinin ihlali” başlığını taşıyan 117. maddesi de konumuz bağlamında uygulama bulabilecek diğer bir suç tipidir. Buna göre “Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. “ (TCK md. 117/2).

SONUÇ

Çalışan çocuklarla ilgili yapılan çocuk çalışması (child work) ve çocuk işçiliği (child labour) ayrımı uyarınca, çocuğun gelişimi bakımından zararlı olmayan işlerde çalışan çocuğun faaliyeti çocuk çalışması olarak nitelendirilir. Buna karşılık bedensel, ruhsal ve sosyal gelişimi açısından tehlikeli işlerde çalışan çocuğun faaliyeti çocuk işçiliğidir.⁷¹⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de konuya yaklaşımı bu yöndedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, çocuğun köleleştirilmesi, yasa dışı faaliyetlerde kullanılması, tehlikeli işlerde ve asgari çalışma yaşının altında çalıştırılması durumlarını çocuk işçiliği olarak nitelendirmekte ve ortadan kaldırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Çocuk işçiliğinin en önemli nedenlerinden biri yoksulluktur. Çocuğun çalışmasını herhangi bir ayırım gözetmeksizin bütünüyle yasaklamak, yoksul hanelerde çocuğun kayıt dışı bir şekilde çalışmasına neden olmaktadır. Bu nedenle yasaklamanın, çocuk bakımında zararlı ve tehlikeli işler bakımından söz konusu olması, bunun dışında kalan işlerde, çalışma şartlarının çocuk için uygun olacak şekilde düzenlenmesi çocuk işçiliğiyle mücadelede önemlidir.⁷¹⁶ Yine mevcut düzenlemelerin hayata geçirilebilmesi için etkin bir iş denetiminin sağlanması gerekir.

Hukukumuzda iş sözleşmesiyle çalışan çocukların tümünü kapsamına alan tek bir kanuni düzenleme yoktur. Bu durum, iş sözleşmesiyle çalışan çocukların, yaptıkları işin niteliğine göre iş mevzuatında farklı kanunların kapsamına girerek farklı koruma düzeylerinden yararlanmalarına neden olmaktadır. İş sözleşmesiyle çalışan tüm çocukları ayırım gözetmeksizin kapsamına alacak tek bir düzenleme yapılması, çocuk işçiliğiyle mücadelede önemli bir adım olacaktır. Bununla birlikte, Türkiye'nin çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında yapmış olduğu düzenlemeler, büyük oranda

⁷¹⁵ Konanç, 5. Erbay, 208. Şahin, 11. Sadana/Thorat, 220-221.

⁷¹⁶ Centel, KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar, 661.

uluslararası standartlarla uyumludur. Uyumsuz olduğu noktalarda çocuğun daha lehine olmak şartıyla doğrudan uygulanabilme imkanı olan uluslararası sözleşme hükümlerinin Any md. 90/son uyarınca kanun hükümlerinin yerine uygulanması gerekmektedir.⁷¹⁷ Bu doğrultuda Borçlar Kanunu kapsamında çalışan çocuklar bakımından 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi md. 3/1 doğrudan uygulanmalı ve bu çocuklar bakımından da tehlikeli işlerde çalışma yaşı 18 olarak kabul edilmelidir. Yine yalnızca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde, işe uygun olduğuna dair sağlık raporunun mevcudiyeti zorunluluğu arayan İSGK'nın yerine, 77 sayılı Sanayide Çalışan Genç İşçilerin Tıbbi Muayenesine İlişkin Sözleşme md. 2/1 uygulanmalıdır. Buna göre, 18 yaşından küçüklerin sanayiye ait bir işyerinde çalışabilmesi ancak burada çalışmaya uygun olduğunu gösteren bir sağlık raporu olduğu takdirde mümkündür.

Asgari çalışma yaşına aykırı şekilde yapılmış bir iş sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin olarak TBK md. 394/3'te yer alan “geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi” ifadesi, hükmün getiriliş amacı göz önünde bulundurularak geçersizliği sonradan ileri sürülen şekilde anlaşılmalıdır. İşçi durumu bilse dahi geçersizlik ileriye etkili olarak sonuç doğurmalıdır.⁷¹⁸ Bu durum çalışma hayatındaki çocukların ekonomik sömürüye karşı korunması açısından önemlidir.

⁷¹⁷ Süzek, 102. Aykaç, 354. Özkaraca/Ünal, 375.

⁷¹⁸ Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 247. Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu, 82-83. Özkaraca/Ünal, 391. Güneş/Mutlay, 237.

KAYNAKÇA*

- ACAR SAVRAN, Gülnur/ DEMİRYONTAN, Nesrin Tura: Kadının Görünmeyen Emeği, Maddeci Bir Feminizm Üzerine, İstanbul 2016.
- AKIN, Levent: Working Conditions Of The Child Worker in Turkish Labour Law, Employ Respons Rights Journal, 21 (2009), 53-67.
- AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi 2008/1, 210-231. (Cezai Sorumluluk)
- AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, 302-348. (İş Sağlığı)
- AKTAY, Nizamettin: Sendika Hakkı-Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler Ankara 1993.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, B. 12, Ankara 2018.
- AKYİĞİT, Ercan: Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 41-90. (Sendika Üyeliği)
- AKYİĞİT, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, Ankara 2008. (Şerh)
- AKYÜZ, Emine: Çocuk Hukuku/Çocukların Hakları Ve Korunması, B. 6, Ankara 2018.
- ALGAN, Bülent: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara 2007.
- ALTUNTAŞ, Betül: Türkiye ve Dünyada Çocuk Emeği: Sosyal Politikalar Açısından Bir Çerçeve, "Türkiye'de Çocuk Emeği" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 160-183.
- ALTUNTAŞ, Betül: Mendile, Simite, Boyaya, Çöpe... Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar, İstanbul 2018. (Ankara Sokaklarında Çalışan Çocuklar).

* Birden fazla yayınına atıf yapılan yazarların daha yoğun kullanılan eseri için kısaltma yapılmamıştır. Diğer yayınlarına atıf verilirken kullanılmış olan kısaltmalar ise parantez içinde gösterilmiştir.

- ATEŞOĞULLARI, Kamil: Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, İstanbul 1997.
- AYDIN, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.
- AYDINLI, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015.
- AYKAÇ, Hande Bahar: Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği, TBB Dergisi, 2016 S. 116, 335-386.
- BEQUELE, Assefa / BOYDEN, Jo.: Çocuk İstihdamıyla Mücadele, Ankara 1995.
- BEQUELE, Assefa / MYERS, William E.: Çocuk İşçiliğinde Öncelikler, Ankara 1998.
- BEYTAR, Erbil: İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul 2017.
- BAKIRCI, Kadriye: Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması /Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından, İstanbul 2004.
- BAKIRCI, Kadriye: Türk İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık, Prof. Dr. Cahit Talas Anısına- Güncel Sosyal Politika Tartışmaları, Yay. Haz: Berrin Ceylan-Ataman, Ankara 2007. (Çocuk ve Genç İşçilere Yönelik Ayrımcılık)
- BAKIRCI, Kadriye: İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000. (İşyerinde Cinsel Taciz)
- BALTA, Evren: Bitmeyen Çocukluk, Erken Yetişkinlik ve Yeni Kapitalizm, Birikim Aylık Sosyalist Kültür Dergisi, S.192, Nisan 2005, 20-28.
- BAŞARANBİLEK, Emin: Arkeolojik Eserlerde Çocuk, "Toplumsal Tarihte Çocuk" içinde, Der. Bekir Onur, B.2 İstanbul 2016, 36-48.
- BAŞBUĞ, Aydın/ YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2018.
- BAŞTERZİ, Süleyman: Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara 2007.
- BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008.

- BAYRAM, Fuat: AB İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 13, 2007.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C. I, 481-545.
- BULUTAY, Tuncer: Türkiye'de Çalışan Çocuklar, Ankara 1995.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul 2011.
- CENDEL, Tankut: Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- CENDEL, Tankut: Sekiz Yıllık Temel Eğitim ve Asgari Çalışma Yaşı, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 293-303. (Asgari Çalışma Yaşı)
- CENDEL, Tankut: KOBİ' lerde Çalışan Çocukların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, 659-667. (KOBİ'lerde Çalışan Çocuklar)
- CENDEL, Tankut: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı, Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, İstanbul 2013, 79-84. (İş Sağlığı)
- ÇELİK, Aziz: Çocuk İşçiliğın Bitmeyen Öyküsü Üstüne, "Türkiye'de Çocuk Emeği" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 54-76.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007. (İş Hukuku Dersleri)
- ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU/ Nurşen, CANBOLAT/ Talat: İş Hukuku Dersleri, B. 31, İstanbul 2018.
- ÇOPUROĞLU, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013.

- ÇÖPOĞLU, Mustafa, Çocuk İşçiliği, İstanbul 1998, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/CENDEL, Tankut: İş Hukuku, İstanbul 2009.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KAPLAN, Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016.
- DERRIEN, Jean-Maurice: Çocuk Çalıştırılması ile İlgili Politika Hazırlanması ve İş Denetimi, ILO ve ÇSGB Yayını, Ankara 1994.
- DAYIOĞLU, Meltem: Türkiye'de Çocuk Yoksulluğu: Ölçüm Yöntemleri Ve Yoksulluğun Belirleyicileri, TİSK Akademi, Mart 2007, 83-105
- DAYIOĞLU, Meltem/ GÜNDÜZ HOŞGÖR, Ayşe: Türkiye'de Çocuk İşçiliği ile Mücadelede İzlenen Strateji ve Yöntemler: IPEC Deneyimi,"Türkiye'de Çocuk Emegi" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 77-132.
- DEMİR, Fevzi: Çalışma Hayatında Çocukların Korunması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.12, Özel S., 2010, 547-577.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış, Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, İstanbul 2011, 33-82.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014. (İş Hukukunun Emredici Yapısı)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler-Tebliğler, İstanbul 2012. (Hizmet Sözleşmesi)
- DÖNER, Ayhan: İnsan Haklarının Uluslararası Alanda Korunması ve Avrupa Sistemi, Ankara 2003.

- DURAL, Mustafa/ ÖĞÜZ, Tufan: Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, B. 19, İstanbul 2018.
- DUYMAZ, Erkan: Çocuk Haklarına San Jose'den Bir Bakış Amerikalılar-arası İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Çocuğun Korunması ve Çocuk Hakları, Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar Bildiriler Kitabı, ed. Kıvılcım Akkoyunlu Ertan, Filiz Kartal, Yeliz Şanlı Atay, Mayıs 2014, 133-152.
- EKİM, Başak: Çocuk Yoksulluğu ve Sosyal Devlet, Birikim Aylık Sosyalist Kültür Dergisi, S.192, Nisan 2005, 71-73.
- EKİN, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010.
- ENGELS, Friedrich: İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu, İstanbul 1974.
- ENGİN, Murat: Gençlerin İş Güvenliği, Çimento İşveren Dergisi, C.8, S.5, Eylül 1994, 11-30.
- ENNEW, Judith: Sokak Çocukları ve Çalışan Çocuklar- Planlama İçin Bir Rehber, Ankara 1998.
- ERBAY, Ercüment: Çocuk İşçi Olmak: Çocuk İşçiliğine Retrospektif Bir Bakış, "Türkiye'de Çocuk Emegi" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 206-244.
- ERDER, Sema: Çalışan Çocuklar: Çıracak Mı, İşçi Mi?, "Türkiye'de Çocuk Emegi" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 39- 53.
- ERDOĞDU, Seyhan: Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık, Ankara 2006.
- ERDOĞAN, Çağla: İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2017.
- ERTAŞ, Şeref: Yeni Medeni Kanunumuzda Velinin Çocuk Malları Üzerindeki Tasarruf Yetkisi, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, 391-398.

- ERTÜRK, Yakın: Türkiye'de Çocuk Emeğinin Kullanım Biçimleri, "Türkiye'de Çocuk Emeği" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 29-38.
- ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002. (İş İlişkisi)
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner: İş Hukuku Açısından Uluslararası Hukuk- Ulusal Hukuk İlişkisi ve Yargı Kararları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Ekim 2016, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, C. I, 381- 396.
- FİŞEK, Gürhan: Sanayi Kesiminde Çalışan Çocuklar, "Türkiye'de Çalışan Çocuklar Sorunu Ve Çözüm Yolları" içinde. Yay. Haz: Ertan Kahramanoğlu, Ankara 1996, 19-32.
- FRANKLİN, Bob: Giriş," Çocuk Hakları" içinde, Der. Bob Franklin, İstanbul 1993, 14-35.
- FÜLBERTH, Georg: Kapitalizmin Kısa Tarihi, İstanbul 2011.
- GÖZE, Ayferi: Sosyal Devlet Sistemi, Ankara 1976.
- GÜLMEZ, Mesut: Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması, Ankara 2004.
- GÜLMEZ, Mesut: İş Hukuk Öğretisi ve Anayasa Madde 90/Son Sorunu, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 303-389. (Anayasa Madde 90/Son Sorunu)
- GÜMÜŞ, A. Tarık: Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü, İstanbul 2010.
- GÜN, Servet: Çocuk- İşçi, Yoksul, Göçmen- İktisadi ve Politik Bir Analiz, İstanbul 2017.
- GÜRSEL, İlke: Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Ekim 2016, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, C. I, 415-464.
- GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013.

GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku,
İstanbul 2016

HALATÇI ULUSOY, Ülkü: Uluslararası Hukuk Açısından Sosyal Hakların
Yargılanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları:
Sosyal Haklar Bildiriler Kitabı, Ankara 2014, 71-84.

HALATÇI ULUSOY, Ülkü: Sosyal Hakların Korunmasında Birleşmiş Milletler'in
Rolü, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler, Ekim 2011, 245-
267. (Sosyal Haklar)

HARRİS, David/ O'BOYLE, Micheal/ WARBRICK, Colin: Law of The European
Convention on Human Rights, 2nd. Ed. , New York 2009.

HELVACI, Serap/ ERLÜLE, Fulya: Medeni Hukuk, B. 5, İstanbul 2018.

HEWİTT, Patricia: Önsöz, " Çocuk Hakları" içinde, Der. Bob Franklin, İstanbul 1993,
9-13.

HOLT, John: Escape From Childhood, London 1975.

İNAL, Kemal: Çocukluğun Sosyal Tarihi, "Çocuk Hakları ve Siyaset" içinde, B.2,
İstanbul 2018, 11-62.

İNAL, Kemal: Kapitalizm, Modernizm ve Çocuk Hakları, " Çocuk Hakları ve Siyaset"
içinde, B.2, İstanbul 2018, 340-362. (Kapitalizm, Modernizm ve Çocuk Hakları)

İNAL, Kemal: Modern Çocukluk Paradigması, "Çocuk Hakları ve Siyaset" içinde, B.2,
İstanbul 2018, 63-95. (Modern Çocukluk Paradigması)

İNAL, Kemal: Sunuş, "Türkiye'de Çocuk Emeği" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara
2010, 7-25. (Sunuş)

İNAN, Ali Naim: Çocuk Hukuku, İstanbul 1968.

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem: Türkiye'de Değişen Aile ve Çocuğun Değeri, "Toplumsal
Tarihte Çocuk" içinde, Der. Bekir Onur, B. 2 İstanbul 2016, 23-30.

- KAR, Bektaş: Deniz İş Hukuku, Ankara 2012.
- KARABULUT, Özcan: Türkiye'de Çalışan Çocuklar, İstanbul 1996.
- KARABULUT, Özcan: Çalışan Çocukların Korunması Ve Türk-İş'in Faaliyetleri, Ankara 1999. (Çalışan Çocukların Korunması)
- KILIÇ, Şebnem: Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları, İstanbul 2011, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 22, Ankara 2018.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip: Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C.I, İstanbul 2010.
- KONANÇ, Esin: Çalışan Çocuklara İlişkin Uygulamalar Ve Hukuki Düzenlemeler, "Türkiye'de Çalışan Çocuklar Sorunu Ve Çözüm Yolları" içinde. Yay. Haz: Ertan Kahramanoğlu, Ankara 1996, 3-10.
- KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül/FIRAT ŞİMŞEK, Ayşe: Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 21/2009, 89-117.
- KÖKSAL, Sema Erder / LORDOĞLU, Kuvvet: Geleneksel Çıraklıktan Çocuk Emeğine - Bir Alan Araştırması, İstanbul 1993.
- KÜMBETOĞLU, Belkıs/ USER, İnci/ AKPINAR, Aylın: Kayıp İşçi Kadınlar, İstanbul 2013.
- KUKLİN, Susan: İqbal Masih ve Çocuk Köleliğine Karşı Savaşanlar, İstanbul 2002.
- LORDOĞLU, Kuvvet/ ASLAN, Mustafa: Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye'deki Suriyeli Çocuklar, Çalışma ve Toplum, 2018/2, 715-731.
- MAKAL, Ahmet: Çocuktum, Ufacıktım... Türkiye'de 1920-1960 Döneminde Çocuk İşçiliği, Ankara 2006.

- MİKKOLA, Matti: Key Principles Of European Social Human Rights, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V Bildiriler, İstanbul 2013, 99-108.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2008.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı (Bireysel İş Hukuku), Ankara 2017.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukukunda Çocukların Korunması, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, 669-681.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, B. 5, İstanbul 2014. (Ferdi İş İlişkileri)
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, B. 2, İstanbul 2013. (Toplu İş İlişkileri)
- NARTER, Sami: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2018.
- OĞUZMAN, M. Kemal/ SELİÇİ, Özer/ OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe: Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), B. 17, İstanbul 2018.
- OĞUZMAN, M. Kemal/ ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2010.
- OKUR, Zeki: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 69-110.
- ONUR, Bekir: Sunuş, "Toplumsal Tarihte Çocuk" içinde, Der. Bekir Onur, B.2 İstanbul 2016,vii-xiii
- ONUR, Bekir: Türkiye'de Çocukluğun Tarihi- Çocukluğun Sosyo-Kültürel Tarihine Giriş, İstanbul 2015. (Türkiye'de Çocukluğun Tarihi)

- ÖĞÜZ, Tufan: Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar, Sicil İş Hukuku Dergisi Mart 2008, 23-26.
- ÖZKARACA, Ercüment/ ÜNAL, Canan: Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, İstanbul 2014, 355-410.
- ÖZTAN, Güven Gürkan: Türkiye'de Çocukluğun Politik İnşası, İstanbul 2011.
- ÖZTAN, Bilge: Medeni Hukukun Temel Kavramları, B. 42, Ankara 2017. (Medeni Hukuk)
- ÖZTAN, Bilge: Aile Hukuku, B. 5, Ankara 2004. (Aile Hukuku)
- PEKCANITEZ, Hakan/ ÖZEKES, Muhammet/ AKKAN, Mine/ TAŞ KORKMAZ, Hülya: Medeni Usul Hukuku, B. 15, C.II, İstanbul 2017.
- REİSOĞLU, Safa: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 23, İstanbul 2012.
- RENDE, Sevinç / ERKİN, H.Cenk: "Çocuk Emeği: Bizde Ucuz, İsteddiğiniz Kadar Kullanın", Birikim Aylık Sosyalist Kültür Dergisi, S.192, Nisan 2005, 40-45.
- RODGERS, Gerry / STANDING, Guy: Child Work, Poverty And Underdevelopment, Geneva 1981.
- SADANA, Nidhi/ THORAT, S. K: Child Labour and Child Work- Definition, Incidence and Mitigation, "Globalisation, Development and Child Rights", ed. by Kailash Satyarthi, Bupinder Zutshi, Delhi 2006, 219-228.
- SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.
- SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SEÇER, Öz: Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçinin Tasarruf Hakkı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 28/2010, 1425-1451.

- SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, B. 9, Ankara 2018.
- SEROZAN, Rona: Çocuk Hukuku, İstanbul 2005.
- SEROZAN, Rona: Medeni Hukuk- Genel Bölüm, Kişiler Hukuku, B. 6, İstanbul 2015.
(Medeni Hukuk)
- SIDDIQUI, Zafar M. Shadid: Child Labour And The Law, “Globalisation, Development and Child Rights”, ed. by Kailash Satyarthi, Bupinder Zutshi, Delhi 2006, 52-56.
- SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2015.
- SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2015.
- SUR, Melda: Uluslararası Hukukun Esasları, İstanbul 2011. (Esaslar)
- SUR, Melda: İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları/ Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler, İzmir 1995. (Uluslararası Kaynaklar)
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B. 4, Konya 2010.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2017. (İş Sağlığı)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku/ Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B. 15, İstanbul 2018.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku/ Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2008. (İş Hukuku)
- SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (İş Güvenliği)
- ŞAHİN, Barış: Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2009.
- ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.
- ŞİŞMAN, Yener: Ekonomik Faaliyetlerde Enformelleşme ve Türkiye’de Enformel Ekonomik Faaliyetlerde Çalışanlara Yönelik Sosyal Politikalar, Eskişehir’deki Seyyar Satıcılar Üzerine Bir Alan Araştırması, Eskişehir 1999.
- TAN, Mine: Çocukluk, Dün ve Bugün, Toplumsal Tarihte Çocuk, Der. Bekir Onur, B.2 İstanbul 2016, 1-22.

- TANDOĞAN, Ali: Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması, Ankara 2006, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- TANÖR, Bülent: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, İstanbul 1978.
- TEKİN YILMAZ, Tülay: Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2014/1, 211-230.
- TİRYAKIOĞLU, Bilgin: Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku, Ankara 2000.
- TORAN, Mehmet: Yoksul Çocukların Kaderi: Çalışmak, "Türkiye'de Çocuk Emeği" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 290-312.
- TUĞ, Adnan/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.2, İstanbul 2011,1869-1880.
- TUNCAY, A. Can/ SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2017.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 9, İstanbul 2018.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 5, İstanbul 2008.
(İş Hukukunun Esasları)
- TURANBOY, K. Nuri: Anne ve Babanın Çocuk Mallarını Kullanma ve Sarf Etmek Hakkı, Prof. Dr. Fırat Öztan'a Armağan, Ankara 2010, 2123-2139.
- URHANOĞLU CENGİZ, İftar: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler, TBB Dergisi 2012 (98), 203-230.
- UŞAN, M. Fatih: Çıracılık Sözleşmesi, Konya 1994.
- UYAR, Lema: Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları/ İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (1981-2006), İstanbul 2006.
- ÜNAL, Canan: İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul 2018.

WHITE, Robin C. A./OVEY, Clare: The European Convention on Human Rights, 5th Ed. ,New York, 2010.

YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.

YÜCESAN- ÖZDEMİR, Gamze/ ÖZDEMİR, Ali Murat: Türkiye'de Çocuk Emegi ve Sosyal Politika: Alternatifi Düşünmek İçin Egemen Söylemin Eleştirisi, , "Türkiye'de Çocuk Emegi" içinde, Der: Kemal İnal, Ankara 2010, 133- 159.

YÜCESAN- ÖZDEMİR, Gamze/ ÖZDEMİR, Ali Murat: Sermayenin Adaleti, Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika, Ankara 2008. (Sermayenin Adaleti)



ÖZET

Çalışan çocuklarla ilgili yapılan ayırım uyarınca çocuk işçiliği (child labour), çocuğun bedensel, ruhsal ve sosyal gelişimi açısından tehlikeli işlerde çalışmasıdır. Çocuğun gelişimine katkı sağlayan ya da kendisi için tehlikeli olmayan işlerde çalışmasına ise çocuk çalışması (child work) adı verilmektedir. Çocuk işçiliğinin bütünüyle ortadan kaldırılması gereklidir. Çocuk işçiliğinin en önemli nedeni yoksulluktur. Çocuğun çalışmasına ilişkin katı bir yasaklama yaklaşımı, çocukları çok daha kötü şartlarda kayıt dışı olarak çalışmaya itmektir. Yapılması gereken, yasaklamanın zararlı ve tehlikeli işler bakımından söz konusu olması, bunun dışında kalan işlerde, çalışma şartlarının çocuk için uygun olacak şekilde düzenlenmesidir. Hukukumuzda çalışan çocukların tümünü kapsamına alan bir kanun yoktur. Bu durum çocukların farklı düzeylerde korunmasına neden olmaktadır. Çocuk işçiliğiyle mücadelede, çalışan tüm çocukları kapsamına alan bir düzenleme yapılması önemlidir. Türkiye’de çalışan çocuklarla ilgili düzenlemeler, büyük oranda uluslararası standartlarla uyumludur. Uyumsuz olduğu noktalarda, Any md. 90/son uyarınca kanun hükümlerinin yerine doğrudan uygulanabilme imkanı olan uluslararası sözleşme hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Çocuğun ekonomik sömürüye karşı korunabilmesi için, asgari çalışma yaşına aykırı şekilde yapılmış bir iş sözleşmesinin geçersizliği, işçi durumu bilse dahi ileriye etkili olarak sonuç doğurmalıdır.

ABSTRACT

In accordance with the distinction of working children, child labour is that child works in dangerous jobs in terms of physical, mental and social development. Child work, however, is called the work that contributes to the development of the child or that is not dangerous for her / him. Child labour must be completely eliminated. Poverty is the most important cause of child labour. A strict prohibition approach to the child's work causes children to work off the record in worse conditions. Therefore, harmful and dangerous works must be prohibited for children. Except harmful and dangerous works, the appropriate working conditions should be regulated for children. There is no law encompassing all children working in our national law. This causes children to be protected at different levels. In combating child labour, it is important to make a code covering all working children. Sources of Turkish Law concerning working children in Turkey is largely consistent with international standards. If there is a contradiction between the provisions of the code and the provisions of the international treaties, the provisions of the international treaties which can be directly applied should be applied. In order to be protected against economic exploitation, employment contract that is contrary to the minimum age of employment should null and void after the moment that asserts invalidity. If the worker knows this situation does not change this result.